

використання даних стандартів, або намагаються виходити на міжнародні фондові ринки.

Актуальною сьогодні також є проблема підготовки кваліфікованих спеціалістів у галузі МСФЗ, оскільки кількість бухгалтерів, які володіють міжнародними стандартами та мають відповідний сертифікат-підтвердження є незначною. Тому підприємства змушені навчати працівників за свій рахунок або залучати консультантів. Вирішенням цього питання могло б стати створення в Україні системи підвищення кваліфікаційного рівня для бухгалтерів, яка б відповідала стандартам освіти Міжнародної федерації бухгалтерів [2, 3].

Отже, можна зробити висновок, що доки якість ведення бухгалтерського обліку та складання звітності суб'єктів господарювання не дозволить давати всебічні та об'єктивні оцінки їх економічному стану, українські компанії не будуть цікавими іноземним інвесторам щодо визначення справжнього ступеня фінансової стійкості, надійності активів та дійсного обсягу зобов'язань, величини реальних капіталів та обсягів доходів та витрат.

Література:

1. Бержанір І. А., Скиба А. І. Проблеми адаптації вітчизняного бухгалтерського обліку до міжнародних стандартів. II Міжнародна науково-практичної конференція “Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі бухгалтерського обліку”, 20 квітня 2017 р., м. Полтава. С. 322–326.

2. Бержанір І. А. Проблеми та перспективи застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні. Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітні аспекти: Збірник наукових праць за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції (28-29 березня 2019 р.). Частина 1. Дніпро: НМетАУ, 2019. С. 49–53.

3. Ілюхіна Н. П., Муренко Т. О. Адаптація національної системи бухгалтерського обліку і фінансової звітності до міжнародних стандартів в сучасних умовах. Вісник соціально-економічних досліджень. 2017. № 3 (43). С. 5–8.

Вишневська Г. М., магістр,

Шеленко Д. І., к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту,

ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника”

м. Івано-Франківськ

ЕКОНОМІЧНА СУТЬ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Однією із перших спроб зрозуміти сутність заробітної плати було її трактування як мінімуму засобів існування для найманого працівника та членів його сім'ї В. Петті у XVII столітті, Д. Рікардо на початку XIX століття. З цих позицій, заробітна плата – грошовий вираз мінімального обсягу засобів існування осіб найманої праці. Паралельно із цим розвивалось розуміння заробітної плати як ціни праці [1, с. 30].

Сучасне уявлення про економічну природу заробітної плати бере свої

витоки з теорії “трьох факторії” (французький дослідник Ж.Б. Сей виклав її у 1802 р.). Згідно неї, заробітна плата виступає функцією такого фактора виробництва, як праця (поряд із цим прибуток і процент є функцією капіталу, а рента – землі; праця, капітал, земля – три фактори виробництва). На цьому ґрунті поступово і сформувалось розуміння заробітної плати як ринкової ціни праці [1, с. 33].

Ситуація з оплати праці в Україні не вписується в рамки ринкової моделі економіки, оскільки не відповідає вищезазначеним параметрам, до того ж характеризується великою заборгованістю. Відповідно формується заборгованість з відрахувань та утримань [5, с. 141].

Сутність заробітної плати реалізується в соціально-правовому та економічному аспектах, ці аспекти визначають роль заробітної плати в соціальному житті людини, зокрема, дозволяють визначать права людини на працю та отримання винагороди за це.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” сутність заробітної плати визначається як “винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [6].

В економічній теорії (оплата праці) заробітна плата - це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні та духовні потреби працівника і членів його сім’ї.

Отже, сутність поняття “заробітна плата” складна, багатовимірна і потребує вивчення з різних позицій:

1. Заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

3. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

4. Для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. Для роботодавця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високо продуктивній праці [2, с. 7–8].

К. Ю. Левицький дає таке тлумачення терміну “оплата праці” – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [3, с. 5].

О. Линник стверджує, що “вартість робочої сили (витрати на її відтворення) – це, насамперед, абстрактна, теоретична категорія. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна, скільки величина плати за її

використання упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець залишається власником своєї робочої сили” [4].

Держава регулює ринок праці, тому заробітна плата виступає не тільки економічною категорією, але і є суттєвою оскільки виступає соціально-економічною категорією, оскільки, по-перше, поєднує і концентрує інтереси та потреби найманих працівників, роботодавців та держави, а по-друге – є найважливішим показником рівня життя.

Отже, заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові та його сім’ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання.

Література:

1. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. 2014. С. 48–55 URL: www.zgia.zp.ua.
2. Костенко Л. В. Теоретичні аспекти формування структури заробітної плати на підприємстві. Праця зарплата, 2018. №6 (682). С. 7–8.
3. Левицький К. Ю. Загальна методика нарахування заробітної плати на підприємстві. Праця зарплата, 2016. № 4 (680). С. 4–6.
4. Линник О. І. Матвеев І. А. Удосконалення обліку оплати праці як фактор підвищення продуктивності праці URL: <https://www.kpi.kharkov.-ua/archive/-%D0%-9.pdf>.
5. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4. С. 140–147.
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 14. С. 121.

Галушак І. Є., д.пед.н., доцент,

Заяць В. Т., магістр

ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ

На сьогоднішній день, в ринковій економіці, Фінансування виплат по заробітній платі здійснюється за окремою статтею, яка відповідно до Закону України “Про Державний бюджет України” [1] є захищеною.

Це означає, що виплати по заробітній платі здійснюються першочергово разом з перерахуванням до фондів обов’язкових платежів. Розроблено окремий план рахунків для обліку діяльності таких організацій, а порядок ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності для них встановлює Державна Фіскальна служба України (ДФСУ).

У бюджетній сфері процес праці та її оплати має певні особливості: 1) результатом виконуваної роботи є часто не річ (продукція), а послуги (діяльність); 2) праця носить переважно розумовий характер; 3) у складі