

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ
Кафедра обліку, оподаткування та управління
фінансово-економічною безпекою
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування**

**НАУКОВІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ
ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТІЙКОЇ ЕКОНОМІКИ**

*З нагоди 100-річчя з часу заснування Дніпровського державного аграрно-
економічного університету*

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

ДНІПРО 2021

Рецензенти:

Жадько Костянтин Степанович – д-р. екон. наук, професор, завідувач кафедри підприємництва та економіки підприємства, Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро.

Вініченко Ігор Іванович – д-р. екон. наук, професор кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Відповідальний редактор:

Приходько І.П. д.держ.упр, професор, завідувач кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною діяльністю ДДАЕУ (+380673933813);

Відповідальний секретар:

Губарик О. М. к.е.н., доцент кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною діяльністю ДДАЕУ (+380675633654);

Члени редакційної колегії:

Павлова Г.Є. д.е.н., професор, декан факультету обліку і фінансів ДДАЕУ;

Халатур С.М. д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування ДДАЕУ;

Васільєва Л.М. д.держ.упр., професор, заступник декана з наукової роботи факультету обліку і фінансів ДДАЕУ;

Добровольська О.В. д.е.н., професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування ДДАЕУ;

Чернецька О.В. к.е.н., доцент кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною діяльністю ДДАЕУ.

*Рекомендовано вченою радою факультету обліку і фінансів
Дніпровського державного аграрно-економічного університету
(протокол № 3 від 23.11.2021 р.)*

Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки (з нагоди 100-річчя з часу заснування Дніпровського державного аграрно-економічного університету) : колективна монографія / за заг. ред. І.П. Приходька, О.М. Губарик – Дніпро: Пороги, 2021. - 303 с.

Колективна монографія виконана в межах діяльності наукової школи «Обліково-фінансова інноваційна система АПК» та державної бюджетної теми «Інноваційний розвитку обліку, оподаткування і контролю у системі забезпечення економічної стійкості підприємств», ДРН № 0121U109731 (01.2021 р.-12.2025 р.).

Видання орієнтоване на науковців, викладачів, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів аграрного та управлінського профілів, працівників органів державного управління та місцевого самоврядування, підприємців та іншими особами, які цікавляться цією проблематикою.

УДК 657.336.131.631.162

Матеріали колективної монографії подано в авторській редакції.

При повному або частковому відтворенні матеріалів даної монографії посилання на видання обов'язкове.

Представлені у виданні наукові доробки та висловлені думки належать авторам.

© Колектив авторів, 2021

1.6. Удосконалення обліку та формування собівартості готової продукції	62
<i>Кравченко С.Г., здобувач гр. МгОП-1-20</i>	
<i>Якубенко Ю.Л., к.е.н., доцент</i>	
1.7. Стан обліку і контролю розрахунків з оплати праці в досліджуваному підприємстві	74
<i>Носенко М. М., студентка гр. МгОП-1-20</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Чернецька О.В.</i>	
1.8. Розробка облікової політики з питань обліку розрахунків з постачальниками і підрядниками	82
<i>Приходько І. П., д.держ.упр., професор</i>	
<i>Бояр Т. О., магістр групи МгОП-1-20</i>	
1.9. Класифікація основних засобів та їх оцінка при надходженні і вибутті в системі обліку підприємства	93
<i>Саванчук Т.М., к.е.н., доцент</i>	
<i>Подгорна Ю. Ю., студентка гр.МгОП-1-20</i>	
1.10. Аналіз загальноновиробничих витрат та формування системи управління ними на сільськогосподарському підприємстві	103
<i>Тимошенко Д. О., магістр групи МгОП-1-20</i>	
1.11. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення	113
<i>Ткаченко О.С., к.е.н.</i>	
<i>Величко Р. В., студентка гр. МгОП-1-20</i>	

загальновиробничими витратами є точність, об'єктивність, своєчасність і зрозумілість, відповідність цілям управління, стратегічна спрямованість та орієнтація на кінцевий фінансовий результат.

Література до розділу 1.10:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 року № 318, зі змінами.

2. Методичні рекомендації планування, обліку і калькулювання собівартості товарів (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств № 132 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Організація обліку у підприємствах сільськогосподарської галузі [Текст]: навч. посіб. / В.П. Шило, В.В. Сопко, С.Б. Ільїна, В.Н. Авоськов. – К.: Кондор, 2011. – 268 с.

1.11. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення

У межах нинішньої політики, направленої на ефективність існування та підвищення суб'єктів господарювання, що забезпечують формування відповідних індивідуальних та колективних стимулів, фундаментною формою є нагорода різних верств колективу. Оплата праці є найважливішим засобом підвищення інтересу робітників до результатів їхньої праці, їх продуктивності, збільшення обсягів їхньої продукції, підвищення їх якості та асортименту. Вартість робочої сили є однією з складових вартості готової продукції. Оплата праці, як основне джерело доходу, є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, а

платоспроможність, у свою чергу, безпосередньо надає на економічну активність в дійсному секторі економічного комплексу країни. За роки незалежності не створені умови для значного поліпшення рівня життя населення, держава не змогла довести мінімальну заробітну плату до рівня прожиткового мінімуму.

Економічне перетворення країни мусить здійснюватися, перш за все, за тих умов, аби покращувалося життя людей. Організація, продуктивність планування та застосування фонду оплати праці, на сьогоднішній день, – найактуальніші явища сфери соціально-економічних відносин. У системі факторів формування умов праці оплата праці грає досить неоднозначну роль. Це один із найважливіших показників, що розкриває характер та рівень стану суспільства в економічній та соціальній сфері.

Україна потребує проведення змін у сфері організації оплати праці, оптимізації цього процесу адже все це є необхідними умовами стійкого економічного розвитку держави. Тому вкрай необхідним є планування та організація заходів вдосконалення механізму використання фонду оплати праці, враховуючи кожен із сторін соціально-трудова відносин – державу, роботодавця та найманого працівника.

Питання заробітної плати завжди викликало загальний інтерес у багатьох науковців. На сьогоднішній день існує велика кількість класифікаційних роз'яснень стосовно сутності даної категорії. Дослідженням питання сутності оплати праці як економічної категорії займалися такі зарубіжні вчені, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс та ін. Зміст оплати праці також висвітляли у своїх роботах і вітчизняні вчені, серед яких І. Гнибіденко, А. Колот, С. Лебедев, С. Мочерний, М. Панков, В. Петюха, Г. Соловйов, С. Шелешков та ін.

Грунтовний аналіз літературних джерел свідчить, більша частина теоретичних принципів і положень у сфері оплати праці та її організації розроблена досить детально. У той же час, проблематичним є відсутність єдиних підходів щодо методів та принципів планування та організації фонду

оплати праці на підприємствах за умов економічної кризи. Тому вельми необхідним є запровадження ефективного механізму планування та використання фонду оплати праці на сучасних українських підприємствах.

Це призвело до розгорнутого вивчення проблеми планування та використання фонду оплати праці й сформувало розумне обґрунтування мети і завдань дослідження.

Метою дослідження є вивчення економічної сутності заробітної плати та її функцій. Виходячи з поставленої мети завданнями дослідження визначено:

- проаналізувати підходи до визначення поняття «заробітна плата»;
- дослідити та запропонувати перелік функцій оплати праці.

Розглядаючи сутність поняття «заробітна плата», перш за все, слід мати на увазі, що даний термін використовується стосовно осіб, які працюють за наймом та отримують за свою роботу винагороду в заздалегідь обумовленому розмірі. У системі факторного розподілу національного доходу заробітна плата являє собою фактор праці (здібності до праці) [1]. Заробітній платі належить центральна роль у структурі доходів працівника, тому доцільно буде встановити її сутність як економічну категорію.

Як економічна категорія та елемент системи господарювання, заробітна плата належить до числа найскладніших. Адже у ній відображаються відносини виробництва та розподілу, взаємна діяльність різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин та багато інших аспектів суспільного життя.

На сьогоднішній день, у часи сучасної змішаної економіки, що ґрунтується на такому аспекті, як багатоманітність та багатомірність форм власності, послуги робочої сили стають різновидом товару. Тому слід урахувувати вартісну оцінку послуг робочої сили та розглядати її як вихідну при з'ясуванні природи поняття заробітної плати.

Питання заробітної плати завжди викликало загальний інтерес у багатьох науковців. На сьогоднішній день існує велика кількість

класифікаційних роз'яснень стосовно сутності даної категорії.

Наприклад, думка К.Ф. Брезицької висвітлює, що заробітна плата – це плата за працю, а її величина – ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену, як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5].

На думку А.В. Калини, заробітна плата є частиною доданої вартості у грошовій формі, і, в результаті її розподілу, надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченого часу та робочих сил [6].

С.В. Васильчак визначає заробітну плату як будь-який вид заробітку обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [7].

На думку В.Д. Базилевича, заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, грошовим виразом, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [8].

Науковець Ф.Ф. Бутинець зауважує, що заробітна плата – це перетворена форму вартості і ціни робочої сили [9].

Історія світової економіки розглядає заробітну плату як економічну категорію, розділяючи її на три різні об'єкти, серед яких:

- 1) праця;
- 2) робоча сила;
- 3) послуги праці або робочої сили.

Дефініція «зарплата» має латинське походження і з самого початку визначалося як «сіль». У ті часи саме сіль була тим продуктом, виробництво якого було під суворим контролем держави. Тільки ті особи, що перебували на службі у царів, отримували її. Досить довго не була поширеною праця за «зарплату»: і за часів Римської імперії, і середньовічної Європи люди

працювали, в основному, на посадах державної служби.

Під час промислової революції, що відбувалася у період XVIII–XIX ст., з'явилася чимала кількість нових професій та кадрів, але їх оплата відбувалася тільки подовим або відрядним способами, у залежності від виконаної роботи.

У період індустріальної революції XIX–XX ст. створювалися великі корпорації та стрімко збільшувалася кількість співробітників. Винахід таких пристроїв як телефон та телеграф спричинив потребу у великому штаті співробітників, що забезпечило б функціонування нових заводів та фабрик. Саме з того моменту заробітна плата почала використовуватись як фіксована щомісячна ставка. З'явився навіть такий спеціальний вираз – «salaryman» (людина, що працює за зарплату).

Англійський економіст В. Петті уперше визначив заробітну плату як ціну. Це відбулося приблизно у XVII ст. Науковець визначав її як ціну і намагався знайти об'єктивність її факторів, розглядаючи природну цінність праці. Величину ціни за працю учений визначав вартістю засобів існування [10].

А. Сміт зауважував, що основою заробітної плати є вартість засобів існування, які є необхідними аби забезпечити життя робітника та виховання дітей. Нижньою межею, на думку науковця, є фізичний мінімум, а величина заробітної плати – це норми споживання, які склалися за традиціями, культурою, боротьбою робітників.

Природну й ринкову ціну праці виділяв такий вчений як Д. Рікардо. Природною ціною він вважав вартість певної суми життєвих засобів, що необхідні для утримання робітників, продовження роду, їх розвитку [11].

А. Тюрго та Ф. Лассаль трактували теорію заробітної плати як мінімум засобів до існування та називали її «теорією залізного закону» [12].

На думку П. Самуельсона, марксистська теорія заробітної плати є лише іншою версією, що трактує «залізний закон заробітної плати». Такі сучасні економісти західних країн як М. Гертнер та Дж. Хікс розглядають працю, як

об'єкт купівлі або продажу. Цю думку заперечував К. Маркс [13], зауважаючи, що працю не можна продати, так як вона зовсім не існує до моменту купівлі або продажу. За К. Марксом, праця є свідомою, доцільною діяльністю людей. На ринку робітник може збути лише свою здатність до праці, що включає певну сукупність фізичних та духовних характеристик.

Підприємство має право вибирати форми та системи оплати праці, затверджувати оклади, розцінки, визначати умови та розміри премій, будувати системи додаткового стимулювання співробітників, розміри стимулюючих, компенсаційних та гарантійних сплат, вибирати ефективні форми розподілу колективного заробітку, ураховуючи особисті внески та ін. Рівень заробітної плати у рамках підприємства залежить від багатьох аспектів, серед яких: рівень обсягу виробництва, виробничо-технічний потенціал підприємства, рівень застосовуваних технологій, матеріально-енергоємність виробленої продукції та ін. На думку П. Самуельсона, кожне підприємство має на меті здійснити оптимальну політику заробітної плати та забезпечити сприятливі умови свого функціонування. Організація оплати праці повинна передбачати рух механізму встановлення певних соціальних гарантій, які покликані забезпечити прожитковий мінімум для найбільш вразливих категорій робітників. Умови ринкової системи господарювання ставлять вимоги перед фондом оплати праці, що передбачають наявність елементів організації оплати праці (тарифна система, нормування, форми і системи заробітної плати), а також сукупність результатів роботи кожного робітника. Сумарні витрати на оплату праці персоналу передбачає фонд оплати праці. Саме власники підприємства приймають рішення, які витрати на оплату праці вони можуть зробити.

Отже, заробітна плата – одна з найскладніших категорій економічної науки та є найважливішим явищем соціально-економічної сфери. З одного боку, заробітна плата – джерело доходів найманих працівників, основою матеріального достатку членів їх родини, а, з іншого боку, для роботодавців, - суттєва частина витрат, які здійснює підприємство і ефективний спосіб

мотивації працівників.

У безупинному процесі суспільного виробництва заробітна плата виконує певні функції. На нашу думку, основними можна вважати такі чотири функції: відтворювальна, стимулююча (мотиваційна), регулююча (розподільна), соціальна (рис. 1).

Правові положення визначення та класифікації функцій заробітної плати у Законі України «Про оплату праці» - це відтворювальна та стимулююча функції. Так як оплата праці є не тільки економічною, а й соціальною категорією, на свої меті вона має виконувати такі функції, як регулююча та соціальна, функція формування та збалансованості платоспроможності національного ринку [14].



Рис. 1. Функції заробітної плати

Функція формування та збалансованості платоспроможності національного ринку узгоджує попит населення, який підтверджується платоспроможністю з товарною пропозицією. Так як величина платоспроможного попиту є визначеною залежно від потреб та доходів населення, то заробітна плата «допомагає» формувати баланс між товарним попитом та пропозицією.

За умов ринкових відносин відбулося значне розширення складу та варіювання загальних традиційних функцій оплати праці. Наукова література налічує ще структурну, захисну та інноваційну функції оплати праці [15].

Структурна функція забезпечує підприємство структурними змінами, що гарантують вищий рівень технологій суспільного виробництва.

Захисна функція – спосіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення. Її роль полягає у забезпеченні високої вартості робочої сили, що впливає на збереження трудових ресурсів країни.

Інноваційна функція заохочує власника вдосконалювати технічні основи виробництва та знижує собівартість, а також впроваджує нові прогресивні форми і системи заробітної плати, що стимулює робітників до підвищення результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції відбувається через підвищення кваліфікації, освітнього рівня працівників, що також супроводжується розширенням їх інноваційної діяльності.

Отже, підсумовуючи вищесказане, можна сказати, що заробітна плата – багатофункціональна категорія. Функції допомагають визначити її сутність та проблеми, що виникають під час удосконалення самого механізму оплати праці.

Як економічна категорія заробітна плата має свою власну структурну організацію, що є затвердженою за допомогою інструкції зі статистики заробітної плати [16]. Відповідно до інструкції оцінка розміру заробітної плати персоналу, що працює за наймом, здійснюється згідно з поняттям фонду оплати праці. До фонду оплати праці включені виплати найманим працівникам за відпрацьований та невідпрацьований час, що підлягає оплаті,

або за виконану роботу, що не залежить від форми оплати та джерела фінансування.

За результатами дослідження зроблено такі висновки:

1. З'ясування поняття «заробітна плата», під яким слід розуміти як «встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої визначається умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією; рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника; системами стимулювання й успішністю самої праці, що на відміну від існуючих трактувань ґрунтується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення».

2. Висунуто перелік функцій оплати праці, серед яких необхідно висвітлити такі основні функції, як: відтворювальна, стимулююча, регулююча або ресурсно-розміщувальна, соціальна, структурна, захисна та інноваційна.

Література до розділу 1.11:

1. Національний дохід // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2002. – Т. 4 : Н – П. – 720 с. – ISBN 966-7492-04-4.

2. Горошко М. Ф., Кулішов В. В. Мікроекономіка: Навчальний посібник – К.: Ельга, 2003. ISBN 966-521-177-3.

3. Основи економічної теорії: підручник / Т.М. Камінська. – 2-е вид., випр. – К. : ВСВ «Медицина», 2018. — 232 с.

4. Чухно А. А. (1994). Основи економічної теорії. В 2-х чч. ч. I. К.

5. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105).

6. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 4(23).

7. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий

вісник Національного лісотехнічного університету України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУУ, 2011.

8. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Ринкова економіка: основні поняття і категорії : [навч. посіб.] / В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич. – К. : Знання, 2006. – 263 с. 7.

9. Бухгалтерський словник / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир : Рута, 2001. – 224 с.

10. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки : [навч. посіб.] / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай. – К. : Знання, 2008. – 647 с.

11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I–III) / А. Смит. – М. : Наука, 1992. – 572 с.

12. Мочерний С.В. Політична економія : [навч. посіб.] / С.В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2002. – 687 с.

13. Маркс К. Капітал / К. Маркс, Ф. Енгельс // Твори. – Т. 23. – С. 169.

14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/ed20200213#Text>. (дата звернення 12.10.2021).

15. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2017. № 1. С. 212-223.