

Отже, ефективна організація обліку потрібна для створення гнучкої системи, яка здатна задовольнити потреби різноманітних користувачів в повному обсязі. Саме це є проблемою в сучасний час. Адже завдяки вмінню розуміти подану інформацію і правильно нею розпоряджатися можна досягнути високих цілей.

1. Бухгалтерський управлінський облік: Підручник / Ф.Ф. Бутинець, Т.В. Давидюк, З.В. Канурна та ін. – Житомир: ПП «Рута», 2005. – 480 с.

2. Павликівська О.І. Проблеми розвитку теорії та практики бухгалтерського обліку в постіндустріальному суспільстві / О.І. Павликівська, Л.І. Марущак // Сучасні проблеми економіки та менеджменту. Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 482-483.

**І. Харчук**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ, ТА НАПРЯМИ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ**

В Україні у сучасних умовах господарювання праця та її оплата зазнала значних змін. Як економічна категорія, заробітна плата відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками.

Тобто, заробітна плата - це винагорода за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків) [1]. А, згідно, із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує винагороду працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

На підприємствах розрізняють такі види заробітної плати: основна, додаткова та інші заохочувальні і компенсійні виплати.

Основна заробітна плата являє собою винагороду за виконану роботу, відповідно встановленим нормам.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за особливі умови праці, а також, за трудові успіхи та винахідливість.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат включають премії за спеціальними системами, винагороди за підсумками річної роботи.

Заробітна плата виконує такі функції: відтворювальну; стимулюючу; регулюючу; соціальну.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами, які потрібні для відновлення робочої сили. У реалізації даної функції найбільш зацікавленими є наймані працівники.

Стимулююча – полягає у встановленні її розміру залежно до якості та кількості витраченої праці окремого працівника. Реалізація даної функції допомагає роботодавцям отримати бажаний результат (збільшення прибутку). Але на практиці дана функція рідко знаходить реалізацію, оскільки зростання рівня заробітної плати спонукає до підвищення її ефективності, але рідко зростання ефективності викликає підвищення зарплат.

Регулююча функція полягає в оптимізації розміщення робочої сили у різного роду галузях регіонах, господарствах. При цьому враховується кон'юнктура ринку праці.

Соціальна функція відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та працедавцями. У реалізації даної функції зацікавленими сторонами є держава та наймані працівники.

Таким чином, заробітна плата задовільняє різноманітні потреби усіх працюючих, і тому являється головним фактором стимулювання.

Окрім цього, вона займає вагомий відсоток у витратах підприємства, що призводить до такого явища, як «чорна зарплата» або «зарплата в конверті».

Значна різниця між низьким рівнем заробітної плати та високою вартістю життя, є однією із гайгостріших сучасних проблем у нашій країні. Саме тому існує поняття мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [2].

Її розмір щороку затверджується Верховною Радою України в Законі «Про Державний бюджет України» за поданням Кабінету Міністрів України.

Мінімальна зарплата є державною соціальною гарантією, що є обов'язковою для підприємств усіх форм власності по усій території України. На 2016 рік затверджено такий рівень мінімальної заробітної плати:

- з 01.01.16 по 30.04.16- 1378 грн.
- з 01.05.16 по 30.11.16 – 1450 грн.
- з 01.12.16 – 1600 грн.

А з 1 січня 2017 року мінімальна заробітна плата становить 3200 грн.

Розглянемо рівень середньої заробітної плати західної частини України за друге півріччя 2016 року у помісячному розрізі. Для більш об'єктивного аналізу, розглянемо, також, рівень середньої заробітної плати у м.Києві, які наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Середня заробітна плата Західної України та у м.Києві за друге півріччя 2016 року  
(у розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [3]

Назва області	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Волинська	4602	4233	4523	4379	4405	5153
Закарпатська	4545	4346	4646	4465	4592	5597
Івано-Франківська	4470	4285	4526	4329	4325	4993
Львівська	4790	4644	4810	4591	4743	5623
Рівненська	4575	4435	4492	4488	4518	5703
Тернопільська	4047	3727	3803	3764	3955	4781
Чернівецька	4028	3910	3907	3813	4197	5058
Київська	8649	8586	8705	8751	9008	11094

З даних таблиці можемо побачити що найвища заробітна плата у Західному регіоні у Львівській та Рівненській областях, а найнищу заробітну плату отримують жителі Тернопільської та Чернівецької областей. Середня заробітна плата по усіх областях (окрім Київської) становить 3933 грн. А у столиці середня заробітна плата становить 9132 грн., що у 2,3 рази більше, ніж у Західному регіоні.

Також, порівнюючи дані таблиці 1 із розміром мінімальної заробітної плати, можемо сказати, що працююче населення Західної України отримує заробітну плату у 2,5 рази більшу, ніж мінімальна. Проте даний показник не є високим у порівнянні із прожитковим мінімумом.

Для більш об'єктивного аналізу рівня мінімальної заробітної плати, розглянемо прожитковий мінімум в Україні за друге півріччя 2016 року, що наведений у таблиці 2.

З даних, наведених вище, бачимо, що рівень мінімальної заробітної плати

дорівнює прожитковому мінімуму для працездатних осіб. Дана відповідність не є реалістичною, оскільки, працездатне населення повинне працювати цілий місяць лише для забезпечення власних першочергових потреб, і як наслідок, сім'ї країни знаходяться на межі бідності.

Таблиця 2

Прожитковий мінімум на 2016 рік [4], (грн)

Місяць	На 1 працездатну особу	Особам, втратившим працездатність
Липень	1450	1130
Серпень	1450	1130
Вересень	1450	1130
Жовтень	1450	1130
Листопад	1450	1130
Грудень	1600	1247

З 1 січня 2017 року прожитковий мінімум на 1 працездатну особу становить 1600 грн. (50% від МЗП).

Для об'єктивнішого аналізу рівня середньої заробітної плати в Україні, порівняємо її із середньою заробітною платою інших Європейських країн, зокрема країн-сусідів України, які наведено у таблиці 3.

Як видно із таблиці 3, найвищий рівень середньої заробітної плати в Польщі, а найвищий – в Україні. Така різниця є наслідком рівня розвитку економіки та інфраструктури держав.

Таблиця 3

Країна	Середня з.п. у Євро	Середня з.п. у Гривнях (у розрахунку курсу валют НБУ станом на 30.12.2016 28,42 грн. за 1Євро)
Білорусь	353	100032,26
Молдова	195	5541,9
Польща	750	21315
Румунія	395	11225,9
Слоччина	745	21172,9
Угорщина	497	14124,74
Україна	178	5058,76

Підвищення рівня мінімальної заробітної плати в Україні не відповідає рівню росту споживчих цін. Тому, для ефективного реформування системи заробітної плати, необхідно:

- привести у відповідність номінальну заробітну плату (до реальної вартості робочої сили)
- збільшувати заробітну плату, з урахуванням підвищення індексу ціна на товари та послуги.

З метою урегулювання економічної ситуації в країні, необхідно на державному рівні переглянути політику системи оплати праці, адже це основний стимул розвитку економіки, який сприятиме підвищенню життя населення, і як наслідок – зростанню внутрішнього попиту у державі.

1. Бухгалтерський фінансовий облік [текст]: підручник для студентів спеціальності "Облік і аудит" вищих навчальних закладів [Ф.Ф. Бутинець та ін.]; під заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинця. - 8-ме вид., доп. і перероб. - Житомир: ПП "Рута", 2009. - 912 с.

2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР-[Електронний ресурс].-Режим

доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

3. Середньомісячна заробітна плата за регіонами за період з початку року у 2016 році [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/average/>.

4. Прожитковий мінімум – 2016 в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/oplata-truda/2824-2824-prozhitkovij-minimum.html>

5. Середня заробітна плата у Європі [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Список\\_країн\\_Європи\\_по\\_середній\\_місячній\\_зарплаті](https://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_Європи_по_середній_місячній_зарплаті).

**П. Хомин**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **САМООБМАН В ОБЛІКОВІЙ ТЕОРІЇ**

Якщо поставити запитання, чи може людина постійно перебувати в стані самообману, то відповідь, очевидно, буде заперечливою. А як же тоді розцінювати вроджене почуття відкладати "на завтра" те, що треба зробити сьогодні, яке супроводжує нас від шкільних і студентських років, не дивлячись на незаперечність неможливості перенести в часі здатність до праці. Адже вона визначена на кожен день в якомусь раціональному для індивідуума обсязі й, зменшивши його вчора, надолужити потім неможливо, якщо, звичайно, не поступатись якістю роботи, тобто не халтурити.

Проте це саме маємо вже щодо того, де наш професіоналізм із обуренням відкидатиме будь-які закиди на кшталт: "Тьмы низких истин мне дороже нас возвышающий обман" (О. Пушкін). Скажімо, на предмет "бухгалтерской точности, точности скрупулёзной, доскональной, до су"[2, с. 144] за концепцією Ж.-Г. Курсель-Сенеля. Позаяк ми віримо, що можна мати статутний чи пайовий капітал на субрахунках 401-402 однойменної назви, не тільки без жодного геллера за душею – як писав у 1910 році видатний теоретик, автор учення економетрії, бухгалтер банку Галичини й Лодомерії у Львові П. Цьомпа, – але й узагалі за наявності "мінус власного капіталу".

Тому не дивно, що періодично з'являються публікації "не в міру екзальтованих авторів" (М. Медведєв), які патетично заявляють: "терминология двойной бухгалтерии, все её дебет и кредиты не что иное, как мистическая галиматья ... Что значит, например, запись: счет Кассы должен счету Вина<sup>4</sup>. Если понимать эту запись буквально, то окажется, что вино вылили в кассу. И этот явный вздор лежит в основе двойной бухгалтерии! Но, вздор этот не случаен. Он выгоден мазурикам от торговли. Двойной способ бухгалтерии ... удобнее служить может покровом постыднейших балансов или капитальных счетов, какие только коварный ум произведет может" (Э.-Т. Джонс, 1796); "Пусть пожрёт небесный огонь имущество, пусть земля, разверзая утробу, проглотит его; пусть экспроприируют его экспроприаторы – бухгалтерии нет никакого дела. Она составит баланс начинательный, словно ничего не случилось" (А. Яворский, 1909); "несовершенство терминологии приводит к тому, что убыток (дебет) называется приходом, а прибыль (кредит) – расходом; для учёта собственных средств вводятся "подставные" счета; "двойная система замазывала глаза этим дебетом и кредитом и подставными счетами. Вот на чём основывается возможность обманов" (Ф. Езерский, 1876) [1, с 125-16; 2, с. 90, 246].

І це не вичерпний перелік таких епатажних оцінок, які й нині дехто взяв на озброєння, намагаючись на цьому облізлому Буцефалі в'їхати в сонм видатних теоретиків. Що сумнівне навіть з урахуванням "доповнення" цих філіппік

<sup>4</sup> Така кореспонденція нині видається архаїзмом. Але на зміну їй зараз маємо подібний "явний вздор", наприклад, дебет 17 "Відстрочені податкові активи", кредит 641 "Розрахунки за податками".