

- достовірність — інформація має бути точною, правдивою, відображати реальний стан речей;
- своєчасність — дані мають бути доступні в момент, коли вони потрібні для прийняття рішення;
- повнота — облік має охоплювати всі об'єкти і операції, пов'язані з необоротними активами;
- аналітичність — інформація має надавати можливість для аналізу структури, динаміки, ефективності використання;
- автоматизація — сучасна система має бути побудована на основі цифрових рішень, що забезпечують оперативність та зручність обробки даних.

Інформаційні технології відіграють ключову роль у побудові сучасної обліково-аналітичної системи. Використання спеціалізованих програмних продуктів (наприклад, BAS ERP, SAP) дозволяє автоматизувати облік основних засобів, інтегрувати аналітичні інструменти, знизити ризик помилок та прискорити обробку великої кількості даних.

Комплексний підхід дозволяє сформувати якісну інформацію для управління необоротними активами. Чинні стандарти здебільшого забезпечують методичну основу обліку, однак потребують доповнення інструментами стратегічного та прогнозного аналізу. Важливість аналітичних показників, таких як коефіцієнт оновлення, ліквідації, зносу, фондвіддача, тривалість обороту та рентабельність необоротних активів. Доведено, що системне застосування цих показників підвищує якість оцінки ефективності управління.

Впровадження автоматизованих облікових систем, розширення внутрішніх аналітичних звітів, удосконалення амортизаційної політики, посилення внутрішнього контролю та формування цифрових реєстрів необоротних активів.

Список використаних джерел:

1. Бухгалтерський облік : навчальний посібник / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна та ін. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.
2. Stepanenko O. Основні засоби в системі бухгалтерського обліку та управління / Oksana Stepanenko // *The scientific paradigm in the context of technological development and social change : scientific monograph* / [scien. ed.: A Jankovska]. – Riga : «Baltija Publishing», 2023. – P. 1. – С. 338–374.
3. Шацков В.В. Визнання та оцінка основних засобів підприємств суспільного інтересу / В.В. Шацков // *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. – 2024. – №6. – С. 469–477.

УДК 657.424:331.2

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПЕРСОНАЛОМ

Голуб Н.О.

кандидат економічних наук, доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, м. Запоріжжя, Україна.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2238-1986>

Кривоцьокова Ю.М.

здобувач освітнього ступеня магістр спеціальності облік і оподаткування

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, м. Запоріжжя, Україна

В умовах ринкової економіки ефективне управління трудовими ресурсами є одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності та фінансової стабільності

підприємства. Оплата праці виступає не лише основним джерелом доходу працівників, але й важливим інструментом мотивації, який безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість виконання завдань та кінцеві результати господарської діяльності.

Система організації розрахунків із персоналом охоплює широкий спектр питань: від правильного обліку нарахувань і утримань до аналізу ефективності використання фонду оплати праці та контролю за дотриманням трудового законодавства. Раціональна організація цих процесів забезпечує своєчасність розрахунків, достовірність облікових даних і сприяє підвищенню фінансової дисципліни на підприємстві.

В сучасних умовах цифровізації бухгалтерського обліку особливої актуальності набуває автоматизація процесів нарахування заробітної плати та внутрішнього контролю розрахунків з працівниками. Це дозволяє не лише мінімізувати ризики помилок, а й оперативно формувати аналітичну інформацію для управлінських рішень.

Дослідження обліку, аналізу та контролю розрахунків за виплатами працівникам має велике практичне значення, оскільки забезпечує підприємство достовірною інформацією про стан взаєморозрахунків, ефективність використання трудових ресурсів і рівень соціальної відповідальності бізнесу.

Оплата праці є однією з найважливіших економічних категорій, що відображає взаємозв'язок між працівником і роботодавцем у процесі трудової діяльності. Вона виступає водночас як форма винагороди за виконану роботу, як засіб відтворення робочої сили та як важливий соціально-економічний стимул підвищення ефективності виробництва. У ринковій економіці заробітна плата є основним джерелом доходів більшості населення, тому її рівень і своєчасність виплати безпосередньо впливають на життєвий рівень працівників та соціальну стабільність у суспільстві.

З економічної точки зору, заробітна плата — це частина вартості створеного продукту, яка у грошовій формі надходить працівникові відповідно до кількості та якості затраченої праці. Вона є ціною робочої сили, що формується на ринку праці під впливом попиту та пропозиції, але водночас регулюється державою через систему мінімальних гарантій та нормативів. Таким чином, оплата праці має подвійний характер: з одного боку, виступає як економічна категорія ринку, а з іншого — як об'єкт державного і соціального регулювання [1].

Мета організації оплати праці полягає у встановленні справедливої, економічно обґрунтованої та соціально прийнятної винагороди за працю, яка б забезпечувала відтворення робочої сили, стимулювала зростання продуктивності праці та підвищення якості виробленої продукції. Система оплати праці повинна бути гнучкою, прозорою та орієнтованою на кінцеві результати діяльності підприємства.

У практиці господарювання розрізняють два основних види заробітної плати: основну та додаткову. Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування тощо). Вона визначається у вигляді тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок і залежить від кваліфікації працівника, складності виконуваних робіт та умов праці [1].

Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, премії, компенсаційні виплати за роботу понад установлену норму, у вихідні дні, святкові дні, за суміщення професій, за інтенсивність та високі досягнення у праці [1].

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, одноразові заохочення, матеріальна допомога, оплата відпусток, лікарняних та інші виплати соціального характеру.

Таким чином, загальний фонд оплати праці підприємства складається з сукупності всіх видів нарахувань працівникам за виконану роботу, а також із виплат, передбачених чинним законодавством і колективним договором.

Заробітна плата виконує низку важливих функцій, серед яких провідними є [2]:

- Відтворювальна функція — забезпечує відтворення робочої сили, тобто створює матеріальні умови для життя, праці та відпочинку працівника.
- Стимулююча функція — сприяє підвищенню продуктивності праці, зацікавленості у кінцевих результатах діяльності, стимулює зростання кваліфікації.
- Регулююча функція — впливає на структуру зайнятості, попит і пропозицію робочої сили на ринку праці.
- Соціальна функція — сприяє забезпеченню соціальної справедливості, узгодженню інтересів найманих працівників і роботодавців.
- Облікова функція — дозволяє кількісно вимірювати трудові витрати, що використовуються для планування, обліку й аналізу діяльності підприємства.

Ефективність системи оплати праці залежить від того, наскільки повно і збалансовано вона реалізує всі зазначені функції.

Розрахунки з персоналом із оплати праці є важливою складовою фінансово-господарської діяльності підприємства. Вони охоплюють процеси нарахування заробітної плати, премій, відпускних, допомог, а також утримань податків, внесків до соціальних фондів і здійснення виплат працівникам.

Ведення обліку розрахунків із персоналом забезпечує контроль за правильністю нарахування заробітної плати, своєчасністю її виплати та дотриманням трудового законодавства. Основними завданнями обліку розрахунків із працівниками є: [3]

- своєчасне та правильне нарахування заробітної плати кожному працівникові;
- відображення у бухгалтерському обліку всіх нарахувань і утримань відповідно до чинних нормативів;
- забезпечення контролю за використанням фонду оплати праці;
- формування достовірної інформації для внутрішнього й зовнішнього аналізу;
- надання даних для складання звітності до контролюючих органів.

Своєчасність і точність розрахунків із персоналом безпосередньо впливають на трудову дисципліну, рівень мотивації працівників та репутацію підприємства.

Рівень оплати праці залежить від низки факторів, серед яких виділяють [2]:

- економічні (стан економіки, фінансові результати підприємства, рівень продуктивності праці, інфляційні процеси);
- соціальні (життєвий рівень населення, соціальна політика держави, регіональні особливості ринку праці);
- організаційно-управлінські (система мотивації, кадрова політика, структура управління, форми та системи оплати праці);
- правові (державні гарантії мінімальної заробітної плати, податкове навантаження, нормативно-правові акти).

Серед внутрішніх чинників важливе місце займає продуктивність праці, яка визначає можливість зростання заробітної плати без збільшення собівартості продукції. Саме узгодження темпів зростання заробітної плати і продуктивності є показником ефективності використання трудових ресурсів.

На сучасному етапі розвитку економіки оплата праці розглядається не лише як елемент витрат, а як важливий інструмент управління персоналом. Правильно побудована система оплати праці сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства, формує позитивний соціально-психологічний клімат у колективі та знижує плинність кадрів [3].

Заробітна плата має бути тісно пов'язана з результатами праці та фінансовими показниками діяльності підприємства. У цьому контексті актуальним є запровадження гнучких систем преміювання, участі працівників у прибутках підприємства, нематеріального стимулювання.

Ефективна організація оплати праці передбачає взаємозв'язок між обліком, аналізом і контролем. Дані бухгалтерського обліку слугують базою для аналітичного оцінювання ефективності використання фонду оплати праці, а результати аналізу — основою для управлінських рішень щодо вдосконалення системи стимулювання персоналу. Контрольні функції забезпечують дотримання законодавства, правильність облікових розрахунків і запобігання зловживанням [2].

Отже, оплата праці є складною багатофункціональною економічною категорією, що відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності діяльності підприємства. Вона поєднує в собі економічний зміст - як винагороду за затрачену працю, та соціальний - як фактор підвищення добробуту працівників.

Організація обліку і розрахунків із персоналом повинна забезпечувати точність, своєчасність і прозорість нарахувань, а також створювати інформаційну основу для аналізу й контролю ефективності використання трудових ресурсів. Таким чином, облік, аналіз і контроль оплати праці мають бути взаємопов'язаними елементами єдиної системи управління підприємством, спрямованої на підвищення його конкурентоспроможності та стабільного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Бухгалтерський облік : навчальний посібник / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна та ін. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.
2. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63.
3. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрямки удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 714–721.

УДК 657.4:005.52:004.9

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ

Гончаров В. В.

підполковник, ст. викладач,

Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного,
м. Львів, Україна

Плаксюк О. О.

кандидат економічних наук, доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8707-9350>

Цифрова трансформація державного сектору є ключовою умовою підвищення ефективності фінансового управління, зокрема в частині організації бухгалтерського обліку оплати праці. Облік праці та її оплати в бюджетних установах формують на основі Бюджетного кодексу України, Закону України «Про оплату праці», а також національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі, що визначають загальні правила здійснення розрахунків, документування та контролю [1; 2].