

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ  
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти  
імені Анатолія ПОРУЧНИКА  
Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА  
" Облік і аудит в управлінні підприємницькою діяльністю "**

**Галузь знань:** 07 Управління та адміністрування  
**Спеціальність:** 071 "Облік і оподаткування"

Форма навчання: заочна

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**  
на тему  
**«Облік і контроль розрахунків з оподаткування доходів працівників»**

Здобувача Триліського Володимира Марковича

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник: д.е.н., доц. Цятковська Олена Віталіївна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації  
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри:

д.е.н., доц. Цятковська Олена Віталіївна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Київ 2025**

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 77 сторінок. Основний текст роботи викладено на 70 сторінках друкованого тексту. Містить 10 таблиць, рисунків 8. Список використаних джерел складає 57 найменувань.

### **«Облік і контроль розрахунків з оподаткування доходів працівників»**

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні та практичні аспекти обліку і процесу оподаткування виплат працівникам підприємства.

**Об'єктом дослідження** є система обліку та оподаткування доходів на ПАТ «Фабрика Комбі».

**Метою кваліфікаційної магістерської роботи** є дослідження теоретичних та практичних питань обліку та оподаткування доходів працівників, а також формування пропозицій щодо удосконалення системи доходів на Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ».

Завдання кваліфікаційної магістерської роботи полягають у наступному:

- розкрити економічну сутність розрахунків із працівниками підприємства;
- дослідити нормативно-правові засади обліку та оподаткування доходів працівників;
- проаналізувати наукові підходи до проблем обліку доходів фізичних осіб, висвітлені у фаховій літературі;
- вивчити методику та організаційні аспекти обліку доходів фізичних осіб на підприємстві;
- дослідити документальне оформлення операцій з нарахування та оподаткування доходів працівників;
- здійснити аналіз синтетичного й аналітичного обліку доходів фізичних осіб, а також їх відображення у звітності;
- визначити напрями вдосконалення обліку доходів працівників на Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ»;
- охарактеризувати методику контролю нарахування та оподаткування доходів фізичних осіб;
- розглянути особливості відображення оподаткування доходів працівників у статистичній і податковій звітності;
- розробити практичні рекомендації щодо впровадження системи внутрішнього контролю процесів нарахування та оподаткування доходів фізичних осіб на підприємстві Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ».

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів полягає в розробленні та наданні пропозицій, які спрямовані на удосконалення обліку, контролю та оподаткування доходів працівників Приватного акціонерного товариства «Фабрика КОМБІ».

Дослідження спрямоване на розробку практичних рекомендацій для вдосконалення обліку та оподаткування доходів працівників ПАТ «Фабрика

КОМБІ». Зокрема, пропонується впровадження системи внутрішнього контролю, створення посади внутрішнього аудитора та оптимізація облікової політики щодо витрат на оплату праці. Метою є забезпечення точності, прозорості та відповідності законодавчим вимогам усіх процесів, пов'язаних із нарахуванням та оподаткуванням доходів працівників, визначено напрями удосконалення обліку доходів працівників, застосовуючи розподіл субрахунків за функціональним призначенням, формуючи особливості нарахування оплати праці як об'єкти управлінського обліку, тому дослідження факторів впливу при формуванні облікової політики щодо витрат на оплату праці є актуальними.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2026.

Рік захисту роботи – 2026.

Ключові слова: облік, контроль, доходи фізичних осіб, податки, податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, єдиний соціальний внесок, додаткові блага.

## Зміст

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                 | <b>6</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ<br/>ОСОБЛИВОСТЕЙ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ .....</b>            | <b>10</b> |
| 1.1 Економічна сутність розрахунків з доходів, та їх класифікація.....                                            | 10        |
| 1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування доходів.....                                           | 20        |
| 1.3 Організаційно-методологічні аспекти обліку та оподаткування доходів..                                         | 23        |
| <b>РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА<br/>ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ.....</b>              | <b>26</b> |
| 2.1 Організація первинного обліку виплат працівникам на підприємстві .....                                        | 26        |
| 2.2 Документування операцій з оподаткування доходів працівників.....                                              | 32        |
| 2.3 Синтетичний та аналітичний облік доходів працівників на підприємстві                                          | 39        |
| <b>РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ ТА<br/>ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА .....</b>    | <b>47</b> |
| 3.1 Напрями удосконалення методики обліку доходів на підприємствах.....                                           | 47        |
| 3.2 Основні напрями удосконалення формування облікової політики в частині<br>обліку та оподаткування доходів..... | 54        |
| <b>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ .....</b>                                                                               | <b>68</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                            | <b>70</b> |

## ВСТУП

Невід’ємним елементом функціонування будь-якої організації є ведення обліку та оподаткування доходів працівників, які становлять основне джерело їхнього матеріального забезпечення. Такі виплати сприяють контролю за ефективністю використання трудових ресурсів у виробничому процесі та виступають важливим інструментом управління економічною діяльністю підприємства.

Розвиток соціально-трудових відносин значною мірою визначається рівнем доходів працівників. Для їх удосконалення політика формування грошових доходів населення має ґрунтуватися на реальній вартості праці, що дозволить усунути наявні диспропорції як на споживчому ринку, так і в системі мотивації до праці.

Виплати працівникам і надалі залишатимуться ключовим елементом економічної діяльності. Їх розмір залежить від ефективності виробництва, рівня конкурентоспроможності продукції, продуктивності праці та безпосередньо впливає на загальний рівень життя персоналу.

В умовах ринкової економіки зростає значення організації та нормування праці, що зумовлює необхідність тіснішого взаємозв’язку між результатами праці та її матеріальним стимулюванням, зокрема оплатою праці й особливостями її оподаткування. У цьому контексті особливої актуальності набувають дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку та оподаткування доходів працівників.

Вагомий внесок у розвиток теорії, організації та методики обліку доходів працівників, а також аналізу й аудиту їх ефективності зробили вітчизняні науковці, зокрема Д.П. Богиня, Ф.Ф. Бутинець, О.С. Гусарова, М.М. Демченко, А.Л. Жуков, О.М. Калягіна, О. Кліжевська, Н.І. Коваль, В.С. Лень, Т.О. Мулик, А.А. Машевська, Н.Л. Правдюк, Т.Ф. Плахтій,

М.С. Пушкар, Н.В. Потриваєва, С.Й. Радомський, П.Л. Сук, О.Ф. Томчук, І.Д. Фаріон, М.Д. Хома, Н.В. Шульга, І.М. Щирба, С. Юшко та інші.

Водночас низка теоретичних, організаційних і методичних аспектів обліку доходів працівників та їх оподаткування залишаються дискусійними і потребують подальшого наукового опрацювання. Це, зокрема, стосується уточнення категоріального апарату, удосконалення методики обліку відповідно до Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та Міжнародних стандартів фінансової звітності, розвитку аналітичного обліку витрат на оплату праці, оптимізації їх структури та вдосконалення механізмів оподаткування доходів. Зазначені обставини зумовили вибір теми магістерського дослідження та підтверджують її актуальність.

Отже, обрана тема є актуальною, оскільки організація обліку й оподаткування доходів працівників суттєво впливає на ефективність діяльності підприємства, стабільність трудового колективу та підвищення продуктивності праці.

**Метою кваліфікаційної магістерської роботи** є дослідження теоретичних та практичних питань обліку та оподаткування доходів працівників, а також формування пропозицій щодо удосконалення системи доходів на Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ».

Завдання кваліфікаційної магістерської роботи полягають у наступному:

- розкрити економічну сутність розрахунків із працівниками підприємства;
- дослідити нормативно-правові засади обліку та оподаткування доходів працівників;
- проаналізувати наукові підходи до проблем обліку доходів фізичних осіб, висвітлені у фаховій літературі;
- вивчити методику та організаційні аспекти обліку доходів фізичних осіб на підприємстві;

- дослідити документальне оформлення операцій з нарахування та оподаткування доходів працівників;
- здійснити аналіз синтетичного й аналітичного обліку доходів фізичних осіб, а також їх відображення у звітності;
- визначити напрями вдосконалення обліку на підприємстві Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ»;
- охарактеризувати методику контролю нарахування та оподаткування доходів фізичних осіб;
- розглянути особливості відображення оподаткування доходів фізичних осіб у статистичній і податковій звітності;
- розробити практичні рекомендації щодо впровадження системи внутрішнього контролю процесів нарахування та оподаткування доходів фізичних осіб на підприємстві Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ».

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні та практичні аспекти обліку і процесу оподаткування виплат працівникам підприємства.

**Об'єктом дослідження** є система обліку та оподаткування доходів на ПАТ «Фабрика Комбі».

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети в магістерській роботі було застосовано загальнонаукові методи пізнання, зокрема діалектичний підхід, а також методи аналізу та синтезу.

З метою зіставлення планових і фактичних показників доходів працівників досліджуваного підприємства використано методи порівняння, групування та систематизації. Для визначення абсолютних і відносних відхилень фонду оплати праці застосовано методи відносних і середніх величин. Забезпечення дослідження нормативно-довідковою базою здійснювалося за допомогою методу інформаційного моделювання. Узагальнення результатів дослідження організації обліку, аналізу та аудиту

виплат працівникам на підприємстві проведено з використанням методу абстрагування, що дозволило сформулювати відповідні висновки.

**Практична значущість** отриманих результатів полягає в тому, що вони створюють основу для подальшого дослідження та прикладного вирішення питань удосконалення обліку, аудиту доходів працівників підприємства, а також підвищення ефективності їх застосування з урахуванням національних стандартів і сучасних інформаційних технологій.

Структура й обсяг магістерської роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 77 сторінок. Основний текст роботи викладено на 70 сторінках друкованого тексту. Містить 10 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел складає 57 найменувань.

# **РОЗДІЛ 1**

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ**

### **1.1 Економічна сутність розрахунків щодо доходів працівників, та їх класифікація**

Дослідження заробітної плати займає вагоме місце серед актуальних соціально-економічних проблем сучасності. Питання оплати праці тривалий час перебуває в центрі уваги економічної науки. Особливої значущості воно набуває в умовах сучасного розвитку економіки України, що характеризується посиленням конкуренції, глобалізаційними процесами та зростанням підприємницьких ризиків. У цих умовах економічна система орієнтується на підвищення матеріальної зацікавленості працівників і зростання ефективності їхньої праці.

Історичний розвиток суспільно-господарських відносин, а також ускладнення поділу праці спричинили формування та еволюцію системи обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Основи обліку виплат працівникам сформувалися ще в давні часи. Так, у Давньому Єгипті (III тис. до н.е.) здійснювався облік робочої сили, який передбачав реєстрацію працівників відповідно до місця їх зайнятості. Облік вівся за кількістю працівників та їхньою працездатністю. Водночас здійснювався контроль використання трудових ресурсів шляхом ведення поіменних списків із зазначенням причин відсутності працівників.

У період елліністичного Єгипту у військових підрозділах складалися платіжні відомості, які передавалися до фінансових органів. Після перевірки фінансовий посадовець підтверджував необхідність здійснення виплат і направляв документи до банківської установи. Представник військової

частини отримував кошти на підставі відповідного доручення (квитанції), яке звірялося з платіжною відомістю та слугувало підставою для видачі коштів.

У Вавилоні (VIII ст. до н.е.) здійснювався облік робочого часу, чисельності персоналу, а також витрат на утримання та використання робочої сили. Для цього застосовувалися поіменні списки із фіксацією причин неявки на роботу. Однак такі документи не забезпечували належного контролю за трудовим процесом, що зумовило появу нових форм облікових документів, подібних до нарядів. Вони могли бути індивідуальними або груповими та містили інформацію про види й обсяги виконаних робіт, норми виробітку, їх фактичне виконання, відпрацьований час і загальний обсяг виготовленої продукції.

Саме у Вавилоні було закладено основи планування, контролю та нормування витрат на оплату праці. Відповідно формувалися норми утримання робочої сили, які доцільно подати у вигляді схеми (рис. 1.1).

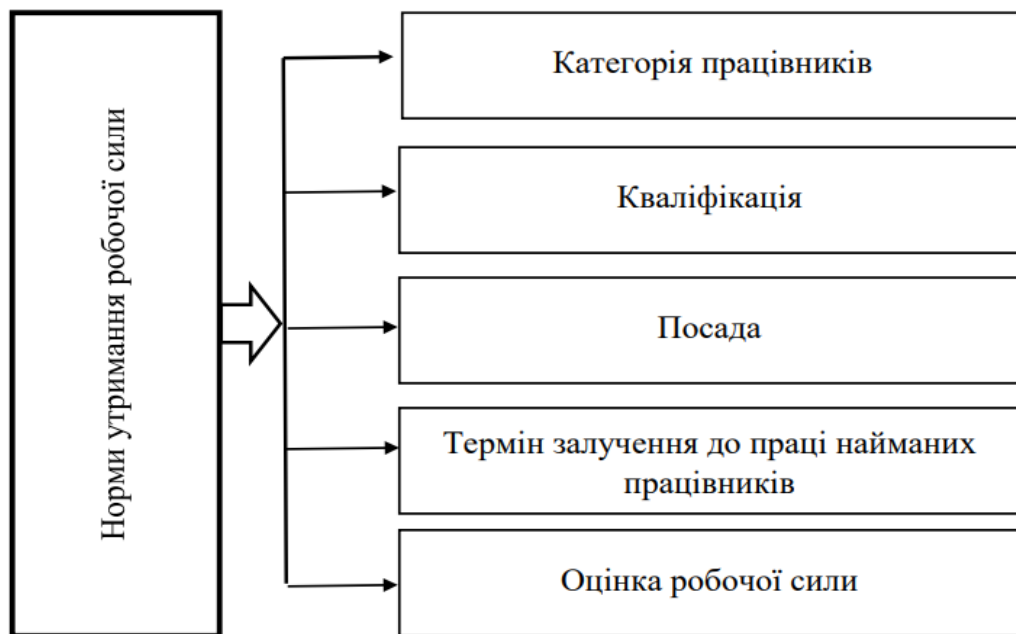


Рисунок 1.1 – Складання норми утримання робочої сили

*Джерело:* [12]

Початкові елементи документального оформлення розрахунків за виплатами працівникам простежуються ще в Персії (522-486 рр. до н.е.). У

процесі здійснення виплат використовувався документ «вимога-наряд», який оформлювався в адміністративній установі, після чого працівник пред'являв його казначею. Останній вів платіжну відомість, у якій фіксував факт видачі коштів. Окрім грошових виплат, на підставі цього документа працівники могли отримувати також продукти харчування.

У період Римської імперії система обліку витрат на утримання персоналу набула значного розвитку. Зокрема, для кожного працівника відкривався індивідуальний особовий рахунок. Нарахування виплат здійснювалося тричі на рік, а їх виплата могла відбуватися не лише у грошовій формі, а й у вигляді продуктів, одягу, взуття чи сіна. При цьому з нарахованої суми віднімалася вартість наданих матеріальних благ і харчів, а кінцева сума до виплати відображалася наростаючим підсумком.

Першим відомим письмовим джерелом, у якому згадується облік виплат працівникам, є праця Луки Пачолі «Трактат про рахунки та записи» (1494 р.). У 22-й главі автор розглядає питання обліку витрат на оплату праці помічників і службовців, обґрунтовуючи доцільність використання окремого рахунку для їх відображення.

Упродовж XIX–XX століть науковці різних бухгалтерських шкіл приділяли значну увагу проблемам обліку розрахунків за виплатами працівникам. Найбільш вагомий внесок зробили представники французької, німецької, італійської, російської та української (радянської) шкіл обліку.

Зокрема, у Франції в середині XIX століття сформувалися два основні підходи до обліку виплат працівникам: матеріальний (із відображенням витрат за дебетом рахунку готової продукції) та фінансовий (із віднесенням на дебет рахунку прибутків і збитків). При цьому кредитувався рахунок каси, оскільки витратами визнавалися лише фактично здійснені виплати, тоді як нараховані суми не враховувалися, і рахунок розрахунків з працівниками не застосовувався.

У німецькій бухгалтерській школі як у теоретичному, так і в практичному аспектах сформувалося чотири підходи до нарахування виплат працівникам, які доцільно подати у вигляді схеми (рис. 1.2).

У всіх випадках, поданих на рисунку 1.2., кредитувався рахунок «Розрахунки за виплатами працівникам».

Важливою основою для подальшого розвитку обліку розрахунків за виплатами працівникам став внесок англomовних країн зі щотижневою формою розрахунку з робітниками, а також використанням нормування праці.

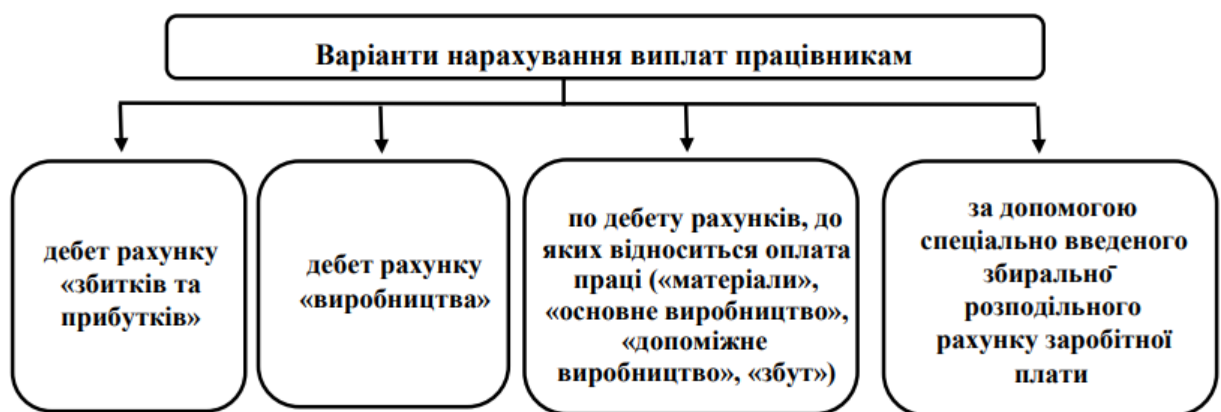


Рисунок 1.2 – Відображення нарахування виплат працівникам в Німецькій бухгалтерській школі

*Джерело: [1]*

З метою задоволення власних потреб людина прагне до фінансової стабільності, що зумовлює актуальність питань організації виплат працівникам на підприємствах як джерела забезпечення особистих потреб. Ринкова трансформація адміністративно-командної системи господарювання обумовлює необхідність поглиблених досліджень у сфері ієрархії людських потреб, зокрема відповідно до теорії А. Маслоу. На кожному етапі розвитку індивід орієнтується на задоволення тієї потреби, яка є для нього найбільш пріоритетною в конкретний момент часу [2].

Загалом можна стверджувати, що ця проблематика є достатньо дослідженою, оскільки прийнято значну кількість нормативно-правових актів,

які визначають сутність заробітної плати. Водночас у сучасній економічній науці існують різні підходи до трактування економічної категорії «заробітна плата», що свідчить про наявність дискусійних аспектів у її розумінні.

У сучасних умовах господарювання з метою забезпечення регулювання прав та обов'язків працівників і роботодавця на підприємствах спиртової галузі укладається колективний договір відповідно до положень Закону України «Про колективні договори та угоди». У цьому документі встановлюються умови прийняття працівників на роботу, форми та системи оплати праці, тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, а також визначаються порядок і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат [36].

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України, заробітна плата визначається як винагорода, що, як правило, має грошову форму і виплачується власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу [19].

У наукових дослідженнях С.Ю. Бірюченко з метою уточнення поняття «дохід персоналу підприємства» виділено такі характерні ознаки [2]:

- дохід персоналу є складовою частиною загального доходу підприємства та належить до категорій мікрорівня;
- основна його частина формується за рахунок праці працівника або є похідною від неї;
- фінансові ресурси для виплати доходу акумулюються на рівні підприємства;
- дохід персоналу може класифікуватися за різними критеріями, що зумовлює варіативність його величини;
- дохід від власності працівника є трансформованою формою доходу від підприємницької діяльності, що формується на підприємстві;
- під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів його величина може змінюватися;

– дохід персоналу може мати як матеріальну, так і нематеріальну форму [2].

Враховуючи наведені підходи, для більш повного розкриття економічної сутності доходу персоналу доцільно запропонувати таке узагальнене визначення: дохід персоналу – це сукупність матеріальних і нематеріальних благ, отриманих працівником від підприємства за результатами його трудової діяльності відповідно до умов трудового договору (контракту), що спрямовані на забезпечення фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку працівника. З позиції роботодавця дохід персоналу розглядається як сукупність витрат, пов'язаних із використанням робочої сили та забезпеченням її відтворення, тобто як витрати підприємства на персонал [5].

У наукових працях Л.В. Савловської розглядається поділ доходів на легальні та нелегальні. До нелегальних доходів відносяться доходи, приховані від оподаткування та державного контролю, тоді як легальні доходи – це доходи, отримані в результаті діяльності, що не суперечить чинному законодавству [43].

Б.С. Юрковський, у свою чергу, розглядає індивідуальний дохід як дохід окремого працівника, що включає різні види винагород за трудовий внесок у виробництво (зокрема заробітну плату, дивіденди від акцій товариства), а також доходи, не пов'язані безпосередньо з виробничою діяльністю, такі як пенсії та соціальні допомоги [51].

Сучасні умови господарювання свідчать про необхідність наявності у будь-якого суб'єкта господарювання системної інформації щодо взаємозв'язків, які формують облікові дані про виплати працівникам на підприємстві (рис. 1.3).

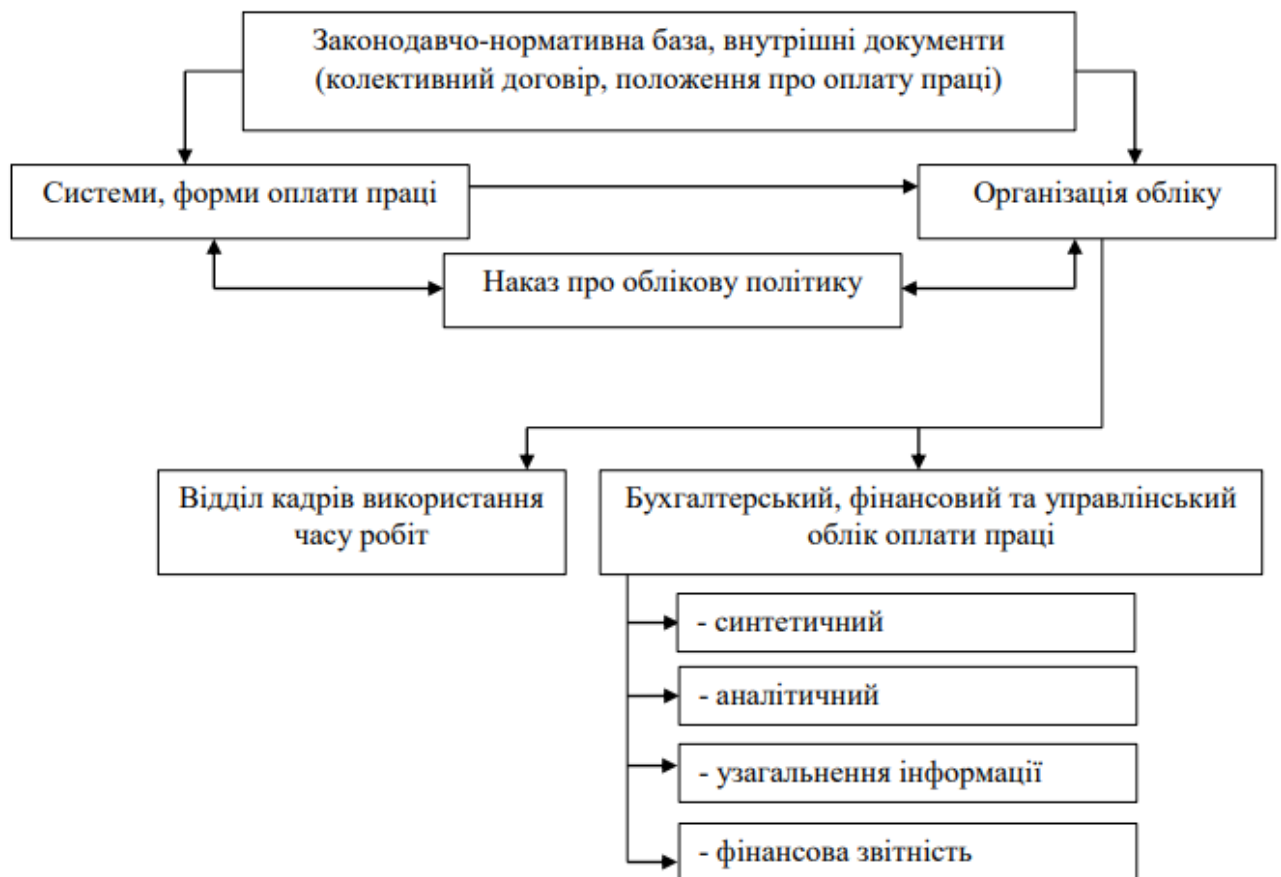


Рисунок 1.3 – Система формування інформації щодо нарахованих доходів працівників підприємств

На сучасному етапі розвитку економічних відносин забезпечення стабільності взаємодії між працівниками та роботодавцями значною мірою зумовлюється функціонуванням системи нормативно-правового регулювання оплати праці. Актуальність зазначеного питання обумовлена тим, що в умовах ринкової економіки провідним стимулюючим чинником трудової діяльності виступає гарантія справедливої та своєчасної винагороди за результати виконаної роботи.

У процесі проведеного дослідження встановлено, що доход працівника являє собою сукупність грошових надходжень, до складу яких входять: заробітна плата, що виплачується за використання праці працівника з урахуванням результатів діяльності підприємства, а також дивіденди, які

нараховуються залежно від частки вкладеного капіталу та рівня прибутковості підприємства.

Формування та облік доходів працівників здійснюються на основі чинної законодавчо-нормативної бази, внутрішніх регламентуючих документів підприємства (зокрема колективного договору та положення про оплату праці), а також затвердженого наказу про облікову політику. Організаційна складова охоплює застосовувані системи та форми оплати праці, координацію діяльності відділу кадрів щодо обліку використання робочого часу та виконаних робіт, а також взаємодію бухгалтерського, фінансового й управлінського обліку в частині відображення операцій з оплати праці.

Облік оплати праці включає ведення синтетичного та аналітичного обліку, узагальнення облікової інформації та формування показників фінансової звітності, що забезпечує комплексне відображення розрахунків із персоналом у системі підприємства.

Структура заробітної плати включає основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата являє собою винагороду, нараховану працівникові за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків) і визначається за відрядними розцінками, тарифними ставками для робітників та посадовими окладами для службовців.

Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлені норми, а також за досягнення високих результатів, прояв ініціативності та роботу в особливих умовах. До її складу належать різноманітні надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів, передбачені чинним законодавством (зокрема за високу кваліфікацію, класність водіям, знання іноземних мов тощо). Крім того, вона охоплює оплату щорічних і додаткових відпусток, компенсації за невикористану відпустку,

премії за виробничі результати, у тому числі за економію матеріальних ресурсів.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди за підсумками діяльності за рік, премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальну допомогу, а також оплату путівок на оздоровлення та відпочинок працівників [2].

Премії та бонуси виступають важливим інструментом матеріального стимулювання персоналу, що сприяє підвищенню мотивації, продуктивності та залученості працівників. Їх застосування позитивно впливає на формування сприятливого психологічного клімату в колективі, покращує взаємовідносини між керівництвом і працівниками та підвищує конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Економічна сутність премій і бонусів полягає в їх ролі як механізму стимулювання результативності праці. З управлінської точки зору вони забезпечують гнучкість у регулюванні трудової поведінки працівників, спонукаючи їх до досягнення високих результатів, впровадження інновацій і підвищення ефективності діяльності підприємства [5].

Залежно від періодичності, цілей надання та критеріїв оцінювання, премії та бонуси поділяються на кілька основних груп: регулярні (місячні, квартальні, річні), разові (за виконання проєктів або прояв ініціативи) та бонуси за результативність (індивідуальні й командні).

Використання системи преміювання має низку переваг, зокрема сприяє зростанню продуктивності праці, стимулює професійний розвиток працівників, забезпечує залучення та утримання кваліфікованих кадрів, а також покращує соціально-психологічний клімат у колективі. Водночас недосконалість критеріїв оцінювання може призвести до зниження мотивації через відчуття несправедливості.

Важливим елементом системи винагороди є також додаткові блага. Відповідно до Податкового кодексу України, до них належать кошти,

матеріальні та нематеріальні цінності, послуги й інші види доходів, що надаються працівнику, але не входять до складу заробітної плати та не пов'язані безпосередньо з виконанням трудових обов'язків [8].

Додаткові блага є складовою компенсаційної політики підприємства та сприяють підвищенню його привабливості на ринку праці. Вони знижують фінансові ризики для працівників, підтримують їхній добробут і позитивно впливають на продуктивність та рівень залученості. До найбільш поширених видів таких благ належать медичне страхування, додаткові оплачувані відпустки, пенсійні програми, компенсації транспортних витрат і забезпечення харчування.

Зокрема, медичне страхування забезпечує працівникам доступ до необхідних медичних послуг, підвищує рівень їх соціальної захищеності та знижує фінансове навантаження у разі хвороби. Додаткові оплачувані відпустки сприяють відновленню працездатності та підтримці балансу між роботою й особистим життям. Інші форми підтримки, такі як пенсійні програми чи компенсація витрат, також відіграють важливу роль у підвищенні лояльності працівників.

Загалом додаткові блага сприяють залученню й утриманню висококваліфікованих фахівців, підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів і формуванню позитивної корпоративної культури [13].

Податки та обов'язкові відрахування із заробітної плати є важливими фінансовими інструментами, що забезпечують наповнення державного бюджету та соціальних фондів. Вони виконують фіскальну функцію, формуючи ресурси для фінансування суспільних потреб, а також регулюючу функцію, впливаючи на економічну активність через зміну податкових ставок і механізмів відрахувань.

Окремим видом доходів працівників є допомога по тимчасовій непрацездатності (лікарняні виплати), яка надається відповідно до законодавства у разі настання страхових випадків. Її фінансування

здійснюється за рахунок підприємства та Пенсійного фонду України. Такі виплати забезпечують працівникам фінансову підтримку в період втрати працездатності, дозволяючи зосередитися на відновленні здоров'я без суттєвих втрат доходу.

Розмір і тривалість лікарняних виплат визначаються нормами законодавства та можуть залежати від внутрішньої політики підприємства, передбачаючи повну або часткову компенсацію заробітної плати на період тимчасової непрацездатності.

## **1.2 Нормативно-правове регулювання обліку та оподаткування доходів**

У V-IV ст. до н. е., у період становлення первинного суспільного поділу праці, особливо загострилася потреба у нормативно-правовому регулюванні розрахунків щодо доходів. Відтоді забезпечення державою гарантій права на гідну працю та її належну оплату стало одним із ключових завдань правової системи [10].

Після проголошення незалежності України у 1991 році виникла необхідність перегляду чинної нормативно-правової бази та формування нових підходів до регулювання розрахунків із працівниками відповідно до принципів демократичної та суверенної держави. Прийняття Закону України «Про підприємства в Україні» (на сьогодні втратив чинність) надало підприємствам можливість самостійно визначати форми і системи оплати праці, встановлювати її рівень та інші види доходів працівників у межах законодавства.

Регулювання обліку та оподаткування доходів працівників в Україні є важливою складовою ефективного управління фінансовою діяльністю підприємств і невід'ємним елементом державної економічної політики.

Нормативно-правова база визначає порядок обліку заробітної плати, здійснення розрахунків із працівниками, утримання податків і соціальних внесків, що забезпечує своєчасність виплат, достовірність фінансової інформації та належний рівень соціального захисту працівників.

Комплексний характер нормативно-правового регулювання сприяє прозорості фінансових відносин і розвитку соціально відповідального бізнесу. Воно охоплює законодавчі акти, підзаконні нормативні документи, постанови, а також Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку (НП(С)БО), затверджені Кабінетом Міністрів України та іншими уповноваженими органами. Основу цієї системи становлять закони, які визначають права працівників і обов'язки роботодавців.

Ключовим нормативним актом є Конституція України, яка гарантує право кожного на працю, безпечні та належні умови праці, а також на заробітну плату не нижче встановленого мінімального рівня [17].

Ці положення деталізуються в інших законодавчих актах, зокрема в Законі України «Про оплату праці», Кодексі законів про працю України, Податковому кодексі України та низці підзаконних нормативних документів, що забезпечують прозорість і справедливість у сфері оплати праці. Підприємства незалежно від форми власності зобов'язані дотримуватися цих норм при веденні бухгалтерського обліку та складанні фінансової звітності.

До основних законодавчих актів у цій сфері належать Закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» та «Про охорону праці». Зокрема, Закон України «Про оплату праці» визначає заробітну плату як грошову винагороду, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу відповідно до трудового договору, а також встановлює економічні, правові й організаційні засади її нарахування [18].

Важливим елементом регулювання є також Закон України «Про Державний бюджет України на 2026 рік», відповідно до якого з 1 січня 2026 року мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 8647 грн на місяць (52

грн за годину). Це створює базові соціальні гарантії та слугує основою для розрахунків у системі обліку.

Правове регулювання відпусток здійснюється Законом України «Про відпустки», який визначає їх види, тривалість і порядок надання. Право на відпустку мають не лише громадяни України, а й іноземці та особи без громадянства, які перебувають у трудових відносинах. Закон також встановлює гарантії щодо відновлення працездатності працівників та забезпечення соціального балансу.

Питання безпеки праці регламентуються Законом України «Про охорону праці», який покладає на роботодавця обов'язок створення безпечних і здорових умов праці.

Облік розрахунків із заробітної плати, включаючи її нарахування, утримання та виплату, здійснюється на відповідних рахунках бухгалтерського обліку з подальшим відображенням у фінансовій, податковій і статистичній звітності. Інструкція зі статистики заробітної плати визначає методологічні підходи до формування показників оплати праці, що забезпечує отримання достовірної інформації для аналізу [23; 24].

Оподаткування доходів працівників регулюється Податковим кодексом України та Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Ці нормативні акти визначають порядок нарахування і сплати податків та соціальних внесків, що забезпечує стабільне наповнення бюджету та функціонування системи соціального захисту. Зокрема, податок на доходи фізичних осіб утримується за ставкою 18%, а військовий збір – за встановленою законодавством ставкою.

Бухгалтерський облік у цій сфері регулюється Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку. Зокрема, НП(С)БО 11 «Зобов'язання» визначає порядок обліку зобов'язань перед працівниками, НП(С)БО 16 «Витрати» регламентує відображення витрат на оплату праці, а

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» встановлює методологічні засади формування інформації про такі виплати у фінансовій звітності.

Отже, чинна нормативно-правова база України у сфері обліку та оподаткування доходів працівників є комплексною та багаторівневою. Вона забезпечує захист прав працівників, регламентує діяльність роботодавців, сприяє прозорості фінансових процесів і стабільності трудових відносин. Такий підхід формує основу для ефективного функціонування економіки, соціальної захищеності населення та балансу інтересів усіх учасників трудових відносин.

### **1.3 Організаційно-методологічні аспекти обліку та оподаткування доходів працівників**

В умовах сучасної економічної трансформації важливим є чітке визначення основних напрямів державного впливу на формування заробітної плати. Державне регулювання оплати праці здійснюється із застосуванням як прямих, так і непрямих методів.

Зокрема, відповідно до статті 10 Закону України «Про оплату праці», за поданням Кабінету Міністрів України Верховна Рада України встановлює розмір мінімальної заробітної плати не рідше одного разу на рік у Законі України «Про Державний бюджет України на відповідний рік». При цьому враховуються пропозиції сторін соціального діалогу – представників професійних спілок і роботодавців, які беруть участь у колективних переговорах та укладенні генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати також переглядається залежно від змін прожиткового мінімуму для працездатних осіб [18].

Отже, в сучасних умовах розвитку економіки України особливої уваги потребує визначення ефективних механізмів державного впливу на оплату праці.

Для забезпечення правильності нарахування та виплати заробітної плати на підприємстві ключове значення має ефективна організація обліку, аудиту та аналітичної роботи. Кожен із цих елементів виконує окремі функції та спрямований на вирішення відповідних управлінських завдань.

Організація обліку виплат працівникам передбачає врахування державних норм і гарантій, які охоплюють поточні та довгострокові виплати, виплати при звільненні, виплати інструментами власного капіталу, а також виплати після завершення трудової діяльності.

Облік праці та заробітної плати є однією з найбільш складних і водночас важливих ділянок бухгалтерського обліку. Він забезпечує отримання оперативної та достовірної інформації щодо чисельності персоналу, використання робочого часу, структури працівників і витрат на оплату праці, займаючи центральне місце в обліковій системі підприємства. Незалежно від форми власності, кожне підприємство має забезпечити належну організацію обліку кадрового складу, процесів праці, нарахувань і утримань із заробітної плати, а також її своєчасної виплати.

Суттєвою проблемою сучасної економіки України залишається тінізація доходів, зокрема практика виплати «заробітної плати в конвертах». За оцінками експертів, значна частка оплати праці перебуває поза офіційним обліком, що призводить до бюджетних втрат, соціальної незахищеності населення та дисбалансів в економіці. Основними причинами цього явища є недосконалість податкової системи, нестабільність законодавства, нерівномірний розподіл податкового навантаження, низький рівень податкової культури та недостатня ефективність механізмів контролю і відповідальності [10].

Основними видами податків і відрахувань із заробітної плати є:

1. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – обов’язковий платіж, що утримується із доходів працівників і є одним із ключових джерел формування державного бюджету. В Україні стандартна ставка ПДФО для заробітної плати становить 18%, тоді як для окремих видів доходів (наприклад, дивідендів) застосовуються диференційовані ставки [14].

2. Військовий збір – обов’язковий платіж, спрямований на фінансування оборонних потреб держави. В умовах воєнного стану його ставка була підвищена до 5% від об’єкта оподаткування, що зумовлено необхідністю забезпечення додаткових бюджетних надходжень [15].

3. Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) – сплачується роботодавцем і нараховується на фонд оплати праці. Його базова ставка становить 22%, а для окремих категорій працівників (зокрема осіб з інвалідністю) – 8,41%. ЄСВ охоплює основну заробітну плату, премії, відпускні, лікарняні та окремі додаткові виплати.

Особливістю нарахування ЄСВ є те, що у разі, якщо база нарахування є меншою за мінімальну заробітну плату, внесок обчислюється виходячи з її встановленого розміру.

Відповідно до чинного законодавства, сплачений ЄСВ розподіляється між основними видами загальнообов’язкового державного соціального страхування: на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасних випадків на виробництві та пенсійного забезпечення.

Пенсійна система України функціонує на трирівневій основі:

- солідарна система (перший рівень), яка забезпечує виплати поточним пенсіонерам за рахунок внесків працюючого населення;
- накопичувальна система (другий рівень), що передбачає інвестування індивідуальних накопичень;
- добровільне недержавне пенсійне забезпечення (третій рівень), яке базується на особистих внесках громадян.

Механізм утримання податків і внесків передбачає автоматичне відрахування відповідних сум із заробітної плати та їх перерахування до державних і соціальних фондів.

Отже, економічна сутність розрахунків із працівниками полягає у забезпеченні ефективного управління фінансовими відносинами між роботодавцем і персоналом. Це включає нарахування та виплату заробітної плати, премій, бонусів і додаткових благ, а також утримання податків і обов'язкових платежів. Така система сприяє підвищенню продуктивності праці, забезпечує соціальну стабільність і дотримання законодавчих вимог, що є необхідною умовою фінансової стійкості підприємства та добробуту працівників.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ**

#### **2.1 Організація первинного обліку виплат працівникам на підприємстві**

Фабрика Комбі – український виробник косметики, заснований у 1992 році.

Фабрика Комбі створює продукцію під власними брендами, зокрема Jee Cosmetics, L'ERINY, Sensual Line (Лінія Почуттів), Regular, Notaton (Нотатон), Elitan (Елітан), Royal-Med, Perlen, L'elixir, Corallo та Pi-Pi.

Крім того, займається виробництвом Private Label для таких торгових марок:

- ТМ About (власник ТОВ «РУШ», мережа EVA) – тонуючі бальзами, крем-фарба для брів та вій, зубні пасти;
- ТМ Miss Coloris (власник ТОВ «НУМІС», мережа Prostor).

Світовий ринок косметики демонструє багаторічний розвиток, пропонуючи покупцям інноваційні продукти, розширюючи цільові групи споживачів.

Облік доходів фізичних осіб у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства та регулюється низкою ключових нормативних актів. Серед них особливе значення мають Податковий кодекс України, Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку (НП(С)БО), Кодекс законів про працю України, а також внутрішні регламентуючі документи підприємства.

Податковий кодекс України визначає порядок нарахування, утримання та сплати податків із доходів фізичних осіб, зокрема податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військового збору, що забезпечує правильність виконання податкових зобов'язань підприємства як податкового агента.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначає загальні засади ведення бухгалтерського обліку, що забезпечують формування достовірної та об'єктивної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень.

На підприємстві Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» доходи фізичних осіб класифікуються на основні та додаткові. До основних належить заробітна плата, яка включає посадовий оклад, передбачений трудовим договором.

Додаткові доходи охоплюють премії, надбавки, доплати за понаднормову роботу, матеріальну допомогу, компенсаційні виплати та інші форми матеріального стимулювання. Матеріальна допомога може надаватися як одноразово, так і на регулярній основі у випадках виникнення складних життєвих обставин у працівників. Компенсаційні виплати передбачають

відшкодування витрат, зокрема пов'язаних із відрядженнями або використанням особистого транспорту в службових цілях.

Крім того, облік доходів включає виплати за цивільно-правовими договорами, що укладаються з фізичними особами для виконання разових робіт або надання послуг.

Організація обліку доходів фізичних осіб на підприємстві здійснюється поетапно та передбачає послідовне виконання відповідних процедур.

Першим етапом організації обліку доходів фізичних осіб є їх нарахування. Розрахунок заробітної плати здійснюється на підставі посадових окладів, визначених трудовими договорами, з урахуванням премій та інших додаткових виплат. При цьому для кожного працівника розрахунки проводяться індивідуально із застосуванням автоматизованих систем обліку.

Другим етапом є утримання податків і зборів. Відповідно до вимог Податкового кодексу України, доходи фізичних осіб підлягають оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб за ставкою 18% та військовим збором у розмірі 5%. Крім того, роботодавець нараховує та сплачує єдиний соціальний внесок у розмірі 22% від фонду оплати праці [33].

Важливу роль у системі обліку доходів відіграє організація документообігу. У Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» застосовуються первинні документи, зокрема таблиці обліку робочого часу, акти виконаних робіт, накази про преміювання. До розрахункових документів належать платіжні відомості, розрахунки нарахувань та утримань. Звітна документація систематично подається до відповідних контролюючих органів.

Загалом процедура обліку доходів фізичних осіб на підприємстві має чітко структурований характер і включає послідовні етапи, що забезпечують правильність розрахунків, дотримання законодавчих вимог і прозорість бухгалтерського обліку. У процесі її реалізації використовуються відповідні бухгалтерські рахунки та супровідна документація.

На початковому етапі здійснюється нарахування основної заробітної плати відповідно до умов трудового договору та даних табелів обліку робочого часу. Такі операції відображаються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а їх документальним підтвердженням виступають табелі обліку робочого часу та розрахунково-платіжні відомості.

На другому етапі здійснюється нарахування додаткових виплат, зокрема премій, лікарняних, відпускних, а також витрат на медичне страхування та страхування життя. Ці виплати додаються до основної заробітної плати та обліковуються на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Їх оформлення здійснюється на підставі відповідних наказів керівництва і відображається у розрахунково-платіжних відомостях.

Третій етап передбачає утримання податків і зборів, зокрема податку на доходи фізичних осіб (18%) та військового збору (5%). Відповідні суми відображаються на рахунку 64 «Розрахунки за податками й платежами» та підтверджуються розрахунково-платіжними документами [34].

Четвертий етап полягає у нарахуванні єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі 22% від фонду оплати праці, який обліковується на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням». Це забезпечує виконання підприємством соціальних зобов'язань перед працівниками.

П'ятий етап передбачає перерахування працівникам належних сум заробітної плати після здійснення всіх нарахувань та утримань. Виплати здійснюються на банківські рахунки працівників і відображаються на рахунку 311 «Поточні рахунки в національній валюті» на підставі платіжних інструкцій і банківських виписок.

Окремо виділяється етап здійснення виплат за цивільно-правовими договорами. У разі їх укладення проводиться нарахування винагороди за виконані роботи або надані послуги. Такі операції також відображаються на рахунку 66, а підтверджуються актами виконаних робіт та відповідними договорами.

Наступним етапом є формування звітності, що включає складання та подання обов'язкових звітів до контролюючих органів. Завершальним етапом виступає архівування документації: первинні документи, розрахунки та звітні форми зберігаються в архіві підприємства для забезпечення контролю та можливості перевірки [35].

Таким чином, зазначена процедура дозволяє забезпечити дотримання законодавчих вимог, ефективну організацію облікових процесів, а також прозорість і відповідальність підприємства у взаємовідносинах із працівниками та державними органами.

Водночас початковим етапом у системі руху доходів працівників є їх нарахування, при якому для зручності обліку основна заробітна плата відображається на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Операції по субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» деталізовано у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Операції по субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»

| № з/п | Операція                                         | Дебет рахунку                                   | Кредит рахунку                              |
|-------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1     | 2                                                | 3                                               | 4                                           |
| 1     | Нарахування основної заробітної плати            | 811 «Виплати за окладами й тарифами»            | 661 «Розрахунки за заробітною платою»       |
| 2     | Нарахування премій                               | 811 «Виплати за окладами й тарифами»            | 661 «Розрахунки за заробітною платою»       |
| 3     | Нарахування лікарняних виплат                    | 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами» | 663 «Розрахунки за іншими виплатами»        |
| 4     | Утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) | 661 «Розрахунки за заробітною платою»           | 641 «Розрахунки за податками»               |
| 5     | Утримання військового збору                      | 661 «Розрахунки за заробітною платою»           | 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» |
| 6     | Утримання аліментів                              | 661 «Розрахунки за заробітною платою»           | 685 «Розрахунки з іншими кредиторами»       |
| 7     | Перерахування зарплати на банківські рахунки     | 661 «Розрахунки за заробітною платою»           | 311 «Поточні рахунки в національній валюті» |
| 8     | Коригування помилкових нарахувань                | Відповідний рахунок                             | 661 «Розрахунки за заробітною платою»       |

Ключовими складовими процесу обліку доходів працівників є нарахування заробітної плати та премій, утримання податків і обов'язкових зборів, а також здійснення виплат як у готівковій формі, так і через банківські рахунки. Використання спеціалізованої первинної документації для кожної операції (зокрема табелів обліку робочого часу, листків непрацездатності, платіжних інструкцій тощо) забезпечує достовірність облікових даних і їх відповідність чинному законодавству, що, у свою чергу, підвищує прозорість і точність фінансових розрахунків підприємства [36].

Після нарахування заробітної плати та інших доходів фізичних осіб із відображенням на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» здійснюється утримання податків і зборів, які відображаються за рахунком 64 «Розрахунки за податками й платежами».

Кореспонденцію рахунків з рахунком 64 «Розрахунки за податками й платежами» наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Кореспонденція субрахунків з рахунком 64 «Розрахунки за податками й платежами»

| № з/п | Операція                                           | Дебет рахунку                                                                     | Кредит рахунку                                                                    |
|-------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                  | 3                                                                                 | 4                                                                                 |
| 1     | Нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                             | 641 «Розрахунки за податками»                                                     |
| 2     | Перерахування ПДФО до бюджету                      | 641 «Розрахунки за податками»                                                     | 311 «Поточні рахунки в національній валюті»                                       |
| 3     | Нарахування військового збору                      | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                             | 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»                                       |
| 4     | Перерахування військового збору до бюджету         | 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»                                       | 311 «Поточні рахунки в національній валюті»                                       |
| 5     | Нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ)       | 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»          | 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» |
| 6     | Перерахування ЄСВ до бюджету                       | 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» | 311 «Поточні рахунки в національній валюті»                                       |

Нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) передбачає визначення суми податкового зобов'язання відповідно до встановленої ставки (як правило, 18%) із подальшим її відображенням на субрахунку 641 «Розрахунки за податками» у кореспонденції із субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою». Після цього нараховані суми перераховуються до державного бюджету через банківські рахунки на підставі платіжних інструкцій.

Аналогічно здійснюється нарахування військового збору за ставкою 5%, який обліковується на субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими

платежами» з подальшим перерахуванням до бюджету. Єдиний соціальний внесок нараховується на фонд оплати праці та сплачується до відповідних соціальних фондів, зокрема Пенсійного фонду України.

На сучасному етапі більшість виплат працівникам здійснюється у безготівковій формі шляхом перерахування коштів на банківські рахунки, що свідчить про активну цифровізацію фінансових процесів. Використання електронних платежів сприяє підвищенню прозорості, оперативності та зручності розрахунків. Водночас касові операції на підприємствах зберігають актуальність у окремих випадках, зокрема при видачі авансів на відрядження, виплаті заробітної плати працівникам без відкритих банківських рахунків або здійсненні разових платежів.

Отже, облік доходів фізичних осіб передбачає комплексне відображення операцій із нарахування заробітної плати, податків, зборів і соціальних внесків на відповідних рахунках бухгалтерського обліку [37, с.202]. Рациональна організація цього процесу дозволяє мінімізувати ризики помилок, уникати фінансових санкцій за порушення податкового законодавства та забезпечує прозорість фінансової діяльності підприємства.

Належне ведення обліку доходів сприяє формуванню стабільних взаємовідносин із контролюючими органами, а також підвищує довіру працівників, оскільки гарантує своєчасність і точність розрахунків їхніх доходів. Таким чином, ефективна методика та організація обліку доходів фізичних осіб є важливою передумовою фінансової стійкості підприємства та його сталого розвитку.

## **2.2 Документування операцій з оподаткування доходів працівників**

Документальне оформлення операцій, пов'язаних з обліком нарахування та оподаткування доходів фізичних осіб, є важливою складовою фінансово-

економічної діяльності підприємства, оскільки забезпечує точність і своєчасність виконання зобов'язань перед працівниками та державними органами. Раціонально організована система обліку й документування не лише гарантує дотримання вимог чинного законодавства, але й підвищує рівень довіри з боку персоналу та контролюючих інституцій.

В умовах динамічних змін нормативно-правової бази особливого значення набуває прозорість і достовірність документування облікових операцій, що виступає ефективним засобом мінімізації ризиків і запобігання фінансовим санкціям.

У межах даного дослідження проаналізовано ключові аспекти документального забезпечення операцій з нарахування заробітної плати, утримання податків і обов'язкових платежів на підприємстві, а також специфіку формування звітності для податкових органів [38].

1. Наррахування заробітної плати є однією з ключових функцій бухгалтерської служби підприємства. Цей процес здійснюється відповідно до чинних нормативно-правових актів, а також внутрішніх регламентів підприємства, зокрема трудових договорів, колективних угод і табелів обліку робочого часу.

Основними документами, що визначають порядок нарахування заробітної плати, є табелі обліку робочого часу, трудові договори та колективні угоди. Табелі фіксують фактично відпрацьований працівниками час за відповідний період і слугують базою для розрахунку як основної заробітної плати, так і додаткових виплат, зокрема за понаднормову роботу, нічні зміни чи роботу у святкові дні. Ведення табелів може здійснюватися як у ручній, так і в автоматизованій формі, проте їх точність є визначальною умовою правильності нарахувань.

Трудові договори регламентують умови оплати праці, включаючи розмір посадового окладу або погодинної ставки, порядок нарахування премій, бонусів і компенсацій. Вони виступають базовим документом для

визначення доходів працівників. Колективні угоди, за їх наявності, встановлюють додаткові соціальні гарантії та компенсаційні виплати, а також регулюють взаємовідносини між працівниками та роботодавцем у сфері оплати праці.

Процес нарахування заробітної плати включає кілька послідовних етапів: збір первинної інформації, проведення розрахунків, облік утримань, формування розрахункових відомостей, їх затвердження та здійснення виплат. На етапі збору даних бухгалтерія отримує табелі обліку робочого часу, документи щодо відпусток, лікарняні листи та інші підтверджувальні матеріали.

Розрахунок заробітної плати здійснюється на основі цих даних і умов трудових договорів із застосуванням різних підходів – окладної, погодинної системи, а також із урахуванням премій і компенсацій. Облік утримань передбачає визначення сум податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного соціального внеску та інших обов'язкових платежів.

Усі результати розрахунків відображаються в розрахунково-платіжних відомостях, де фіксуються нараховані суми, утримання та остаточний розмір виплат. Після затвердження відповідними посадовими особами заробітна плата перераховується на банківські рахунки працівників або видається готівкою через касу підприємства.

Таким чином, бухгалтер зобов'язаний забезпечити точність і своєчасність усіх розрахунків, а також їх повну відповідність вимогам чинного законодавства [39].

2. Утримання податків та інших обов'язкових платежів у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» здійснюється відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх регламентів підприємства і включає кілька послідовних етапів.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) утримується із заробітної плати працівників за встановленою ставкою згідно з нормами законодавства.

Для відображення цієї операції використовується розрахунково-платіжна відомість, у якій зазначаються суми нарахованої заробітної плати, утриманого податку та чистого доходу, що підлягає виплаті працівнику. В обліку така операція відображається проведенням: дебет 661 «Розрахунки за заробітною платою» – кредит 641 «Розрахунки за податками» на суму утриманого ПДФО.

Військовий збір також утримується із доходів працівників, зокрема із заробітної плати, за ставкою 5% від бази оподаткування. Його сума відображається у тих самих розрахункових відомостях поряд із ПДФО. У бухгалтерському обліку відповідна операція оформлюється проведенням: дебет 661 «Розрахунки за заробітною платою» – кредит 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» на суму утриманого військового збору.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) нараховується роботодавцем на фонд оплати праці. Базова ставка ЄСВ становить 22% від суми нарахованої заробітної плати, хоча для окремих категорій працівників можуть застосовуватися інші ставки. Інформація про нарахування ЄСВ відображається у відповідній звітності, зокрема у додатку щодо відомостей про нараховані доходи застрахованим особам, де зазначається база нарахування та сума внеску за звітний період.

Типова кореспонденція рахунків для нарахування ЄСВ (для стандартної ставки 22%) передбачає відображення витрат підприємства записом: дебет 92 «Адміністративні витрати» – кредит 651.1 «Розрахунки за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» на суму нарахованого внеску.

Отже, механізм утримання податків і нарахування обов'язкових платежів виступає ключовим складником бухгалтерського обліку, оскільки забезпечує виконання підприємством податкових і соціальних зобов'язань, а також гарантує прозорість фінансових розрахунків із персоналом.

Типова кореспонденція рахунків для нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) для штатних працівників Приватного акціонерного товариства

«Фабрика Комбі» (ставка 22%) передбачає: дебет рахунку 92 «Адміністративні витрати» та кредит рахунку 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» на суму нарахованого ЄСВ.

Для працівників з інвалідністю (ставка 8,41%) застосовується така кореспонденція: дебет 92 «Адміністративні витрати» та кредит 651.2 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (працівники з інвалідністю)» на суму нарахованого внеску.

На підприємстві також функціонують програми додаткових соціальних гарантій, що охоплюють медичне страхування та страхування життя. Вони надаються працівникам за основним місцем роботи за умови наявності стажу понад один місяць.

Фінансування таких страхових програм має свої особливості: їх фіксована вартість є однаковою для всіх працівників і повністю покривається підприємством. Водночас податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військовий збір (ВЗ) із вартості цих благ сплачуються працівниками. У зв'язку з цим відповідні суми відображаються у розрахунково-платіжній відомості.

Зазначені види страхування розглядаються як додаткове благо у натуральній формі, що зумовлює специфічний порядок оподаткування. Для визначення бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) використовується натуральний коефіцієнт відповідно до п. 164.5 Податкового кодексу України, який становить 1,219512.

Розрахунок ПДФО здійснюється у два етапи: спочатку визначається база оподаткування шляхом множення вартості додаткового блага на зазначений коефіцієнт, після чого обчислюється сума податку за ставкою 18%. Водночас для військового збору база оподаткування не коригується на натуральний коефіцієнт, а розрахунок проводиться за ставкою 5% від фактичної вартості такого блага. Відповідні суми відображаються у Додатку 4ДФ Податкового розрахунку підприємства.

Щодо нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ), то на медичне страхування він не нараховується, тоді як страхування життя включається до бази нарахування ЄСВ відповідно до загального порядку.

Таким чином, додаткові блага у формі медичного страхування та страхування життя є важливою складовою соціальної політики підприємства, однак потребують належного податкового обліку через їх статус натуральних доходів. Застосування натурального коефіцієнта при обчисленні ПДФО та чіткий розподіл податкових зобов'язань сприяють дотриманню вимог законодавства і забезпечують прозорість розрахунків із працівниками.

3. Документування виплат. Платіжні відомості виступають ключовим документом для відображення виплат заробітної плати працівникам. Вони формуються щодо кожного працівника на основі розрахункових відомостей і містять інформацію про нараховану заробітну плату, утримані податки та обов'язкові платежі, а також суму до виплати. Такі відомості можуть складатися як для безготівкових виплат через банківські установи, так і для розрахунків готівкою через касу підприємства.

У разі перерахування заробітної плати через банк у платіжній відомості зазначається банківський рахунок працівника та сума, що підлягає зарахуванню. Якщо ж виплата здійснюється через касу, вказується відповідний рахунок підприємства для отримання готівкових коштів. Крім того, документ містить підписи відповідальних осіб (керівника та головного бухгалтера), а також підписи працівників, які підтверджують факт отримання коштів.

Банківські виписки є офіційним підтвердженням здійснення перерахувань заробітної плати на рахунки працівників. Вони відображають дату та суму операції, а також реквізити платіжних документів, що засвідчують її виконання. Такі виписки використовуються для перевірки коректності відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку,

а також можуть бути подані як підтверджувальні документи під час звітності чи перевірок податковими органами.

Подання звітності до податкових органів є невід’ємною складовою фінансово-господарської діяльності будь-якого підприємства, зокрема і Приватного акціонерного товариства «Фабрика Комбі».

Своєчасне та коректне подання звітної документації є запорукою дотримання вимог чинного законодавства і слугує основою для визначення податкових зобов’язань підприємства. Усі відрахування із заробітної плати, зокрема податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір та єдиний соціальний внесок (ЄСВ), повинні бути належним чином відображені у відповідній звітності. Відповідно до норм податкового законодавства України, підприємства зобов’язані подавати такі звіти до контролюючих органів у встановлені строки із зазначенням достовірних даних щодо сум нарахувань і утримань за визначений період. Порухення цих вимог може спричинити застосування штрафних санкцій та негативно позначитися на фінансовому стані суб’єкта господарювання, що обумовлює необхідність ретельного контролю за строками подання звітності та правильністю здійснення податкових розрахунків.

Основним звітним документом щодо оподаткування доходів фізичних осіб є форма «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску». У цьому розрахунку відображаються обсяги нарахованих доходів, утриманих податків і зборів, а також фактично виплачені працівникам суми.

Звітність з єдиного соціального внеску подається підприємством на щомісячній основі та містить інформацію про нарахування ЄСВ на фонд оплати праці. У ній зазначаються суми внеску, що підлягають сплаті як за рахунок роботодавця, так і за рахунок працівників. Періодичність подання

звітності (місячна або квартальна) визначається чинними нормативними вимогами залежно від виду звіту.

Відповідальність за підготовку та подання звітності покладається на головного бухгалтера Приватного акціонерного товариства «Фабрика Комбі», який забезпечує своєчасність подання документів до податкових органів і Пенсійного фонду України, контролює правильність нарахувань і утримань, а також дотримання встановлених строків звітування.

### **2.3 Синтетичний та аналітичний облік доходів працівників на підприємстві**

Синтетичний і аналітичний облік доходів фізичних осіб становить важливу складову управлінського обліку підприємства. Від рівня його організації залежить не лише достовірність фінансової звітності, а й ефективність управлінських рішень, дотримання норм податкового законодавства та забезпечення належного рівня соціальних гарантій працівників. У сучасних умовах господарювання зростає значення детального аналізу доходів, оскільки це дає змогу контролювати витрати на оплату праці, підвищувати мотивацію персоналу та забезпечувати прозорість фінансових операцій.

Облік доходів фізичних осіб у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» здійснюється із використанням субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», на якому відображається відповідна кореспонденція рахунків. Рух коштів за цим субрахунком за I квартал 2026 року наведено у таблиці 2.3.

Незважаючи на статус мікропідприємства, товариство характеризується різноманітністю видів доходів працівників, зокрема основною заробітною платою, відпускними та виплатами у зв'язку з вагітністю. Для кожного виду

доходу передбачено окремий субрахунок для обліку єдиного соціального внеску, що спрощує контроль за його нарахуванням.

Серед специфічних операцій варто відзначити повернення до каси підприємства сум податку на доходи фізичних осіб і військового збору, нарахованих на вартість медичного страхування та страхування життя працівницею, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Оскільки в цей період вона не отримує основної заробітної плати, але продовжує користуватися страховими послугами, виникає необхідність самостійного відшкодування сум відповідних податків.

Крім того, аналіз даних (табл. 2.6) свідчить про використання окремих спеціалізованих проміжних рахунків 8 класу для кожного виду витрат, що сприяє більш ефективному контролю та відстеженню руху грошових коштів на підприємстві.

Таблиця 2.3 – Кореспонденція рахунків з субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» та інша кореспонденція пов'язана з фізичних доходом працівників на Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» за 1 квартал 2026 року

| № з/п | Операція                                                                  | Дебет                                                                                                                                                                          | Кредит                                                                                         | Сума (грн)                             |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1     | Нарахування основної заробітної плати                                     | 811 «Виплати за окладами й тарифами»                                                                                                                                           | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                                          | 256875,2                               |
| 2     | Перерахування резерву відпусток для виплати працівнику відпускних коштів  | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                                                                                                                            | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                                          | 10562,3                                |
| 3     | Утримання ПДФО (18%) та ВЗ (5%) з основної заробітної плати та відпускних | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                                                                                                                          | 641 «Розрахунки за податками»/<br>642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»                  | 42665,2 /<br>4026,8                    |
| 4     | Нарахування ЄСВ на суму основної заробітної плати, відпускних             | 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»/<br>471 «Забезпечення виплат відпусток»<br>663 "Розрахунки за іншими виплатами"                       | 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 51 631,47/<br>2 867,68                 |
| 5     | Сплата нарахованого ПДФО, ВЗ та ЄСВ                                       | 641«Розрахунки за податками»/<br>642«Розрахунки за обов'язковими платежами»/<br>651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 311<br>«Поточні рахунки в національній валюті»                                                 | 48 268,47 /<br>4 652,07 /<br>42 939,81 |
| 6     | Виплата доходів працівників                                               | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                                                                                                                          | 311 «Поточні рахунки в національній валюті»                                                    | 205 596,06                             |

У процесі обліку операцій за субрахунком 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» здійснюється нарахування та утримання військового збору із заробітної плати працівників. За результатами облікових операцій сформовано заборгованість перед бюджетом у сумі 2 867,68 грн, що відповідає нарахованому військовому збору, обчисленому за ставкою 5%.

Протягом I кварталу 2026 року до бюджету було перераховано 4 026,8 грн утриманого військового збору. Відхилення між нарахованими та сплаченими сумами зумовлене особливостями виплати заробітної плати, зокрема тим, що друга її частина, як правило, виплачується у період з 1 по 7 число наступного місяця.

Щодо оподаткування доходів працівників, основним податком, який утримується з їхніх доходів у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі», є податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Відповідна кореспонденція рахунків за субрахунком 641 «Розрахунки за податками» наведена у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Кореспонденція субрахунків 641 «Розрахунки за податками» Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» за I квартал 2026 року

| № з/п | Операція                                       | Дебет                                 | Кредит                                      | Сума (грн) |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|------------|
| 1     | Утримання ПДФО із заробітної плати працівників | 661 «Розрахунки за заробітною платою» | 641 «Розрахунки за податками»               | 42665,2    |
| 2     | Сплат ПДФО                                     | 641 «Розрахунки за податками»         | 311 «Поточні рахунки в національній валюті» | 48 268,47  |

*Джерело: розроблено автором за даними Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі»*

За даними кореспонденції субрахунку 641 «Розрахунки за податками» у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» відображаються операції з нарахування та утримання податку на доходи фізичних осіб. Так, за I квартал 2026 року сума нарахованого ПДФО становила 42 665,2 грн, тоді як до бюджету було перераховано 48 268,47 грн. Така різниця пояснюється тим, що виплата другої частини заробітної плати за останній місяць кварталу здійснюється вже у наступному кварталі. Відповідно, при формуванні оборотно-сальдової відомості за рахунками ПДФО, військового збору та ЄСВ

за квартал суми нарахувань і утримань не збігаються із фактичними сумами сплати.

З метою оптимізації обліку єдиного соціального внеску (ЄСВ) та підвищення зручності його контролю на підприємстві застосовується деталізація за трьома субрахунками:

- 651.1 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування (основний)» – для обліку ЄСВ за ставкою 22%;
- 651.2 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування (працівники з інвалідністю)» – для обліку ЄСВ за ставкою 8,41%;
- 651.3 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування (лікарняні виплати)» – для обліку нарахувань ЄСВ на всі види лікарняних виплат, як за рахунок підприємства, так і Пенсійного фонду України.

За I квартал 2026 року за субрахунком 651 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування» відображено обороти за субрахунками 651.1 та 651.3. Деталізована кореспонденція за цими субрахунками наведена у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Кореспонденція за субрахунку 651 «За розрахунками із загально обов’язкового державного соціального страхування» за 1 квартал 2026 року Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі»

| № з/п | Операція                                                                      | Дебет                                                                                          | Кредит                                                                                         | Сума (грн) |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1     | Нарахування ЄСВ на заробітну плату працівників                                | 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»                       | 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 51 631,47  |
| 2     | Нарахування ЄСВ на суму відпускних до сплати                                  | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                                            | 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 2 867,68   |
| 3     | Сплата суми нарахованого ЄСВ на суму заробітної плати та сплачених відпускних | 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 311 «Поточні рахунки в національній валюті»                                                    | 42 939,81  |

*Джерело: розроблено автором за даними Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі»*

Аналізуючи кореспонденцію за субрахунками, що входять до субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», доцільно акцентувати увагу на особливостях нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) на суми відпускних.

Витрати на ЄСВ, нараховані на заробітну плату та лікарняні, підприємство відносить на дебет субрахунку 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Водночас витрати з ЄСВ, пов'язані з відпускними, відображаються за дебетом рахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток».

Така специфіка обліку пояснюється тим, що витрати на ЄСВ у складі відпускних формуються ще на етапі створення резерву відпусток, що відображається кореспонденцією рахунків: дебет 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – кредит 471 «Забезпечення виплат відпусток».

З метою забезпечення належних умов праці та дотримання вимог законодавства Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» надає працівникам 24 календарні дні оплачуваної відпустки.

Базовим субрахунком для обліку операцій зі створення та використання резерву відпусток є 471 «Забезпечення виплат відпусток». Деталізована кореспонденція за цим субрахунком за I квартал 2026 року наведена у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Кореспонденція субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» по Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» за I квартал 2026 року

| № з/п | Операція                                                              | Дебет                                                                    | Кредит                                                                                         | Сума (грн.) |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1     | Формування резерву відпусток працівників                              | 811 «Виплати за окладами й тарифами»                                     | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                                            | 10562,3     |
| 2     | Формування резерву ЄСВ для резерву відпусток працівників              | 821 «Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                                            | 4 652,07    |
| 3     | Нарахування відпустки для виплати працівнику                          | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                      | 661 «Розрахунки за заробітною платою»                                                          | 8 489,44    |
| 4     | Нарахування ЄСВ на суму нарахованих відпускних до видачі працівникові | 471 «Забезпечення виплат відпусток»                                      | 651.1 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування (основний)» | 2 867,68    |

*Джерело: розроблено автором за даними Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі»*

Аналіз субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» за I квартал 2026 року у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» свідчить про здійснення низки ключових операцій, пов'язаних із формуванням та використанням резерву на оплату відпусток. Зокрема, упродовж зазначеного періоду було сформовано резерв у сумі 23 463,20 грн, тоді як використано – 10 357,12 грн.

Синтетичний облік за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» знаходить своє відображення у розрахунково-платіжній відомості (РПВ). У таблиці 2.7 наведено кореспонденцію бухгалтерських проведення, що становлять основу формування РПВ за цим субрахунком.

Таблиця 2.7 – Синтетичний облік за розрахунково-платіжною відомістю субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» на Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» за березень 2026 року

| № з/п | Операція                                                                               | Дебет                                 | Кредит                                      | Сума, грн |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|-----------|
| 1     | Нарахування заробітної плати за березень (оклад + компенсація відпустки + страхування) | 811 «Виплати за окладами й тарифами»  | 661 «Розрахунки за заробітною платою»       | 58636,25  |
| 2     | Перерахування відпускних для виплати працівнику                                        | 471 «Забезпечення виплат відпусток»   | 661 «Розрахунки за заробітною платою»       | 2263,4    |
| 3     | Утримання ПДФО                                                                         | 661 «Розрахунки за заробітною платою» | 641 «Розрахунки за податками»               | 10574,2   |
| 4     | Утримання військового збору                                                            | 661 «Розрахунки за заробітною платою» | 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» | 2250,1    |
| 5     | Виплата авансу за березень + другої частини заробітної плати за березень               | 661 «Розрахунки за заробітною платою» | 311 «Поточні рахунки в національній валюті» | 41320,4   |

*Джерело: розроблено автором за даними Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі»*

Синтетичний облік за березень 2026 року у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається у розрахунково-платіжній відомості.

Окрему увагу слід приділити кореспонденції рахунків, пов'язаній із нарахуванням відпускних за рахунок резерву відпусток: дебет 471

«Забезпечення виплат відпусток» – кредит 661 «Розрахунки за заробітною платою» на суму 1 149,25 грн.

Крім того, за результатами аналізу кореспонденції рахунків у бухгалтерській системі «1С:Підприємство» та її зіставлення з даними розрахунково-платіжної відомості встановлено, що операції з нарахування та утримання вартості медичного страхування і страхування життя відображаються виключно у РПВ. Для таких операцій у системі «1С:Підприємство» не передбачено окремої кореспонденції рахунків.

Отже, бухгалтерська програма автоматично включає вартість страхових послуг до суми нарахованої заробітної плати з метою обчислення та утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військового збору (ВЗ). Після здійснення відповідних утримань система автоматично віднімає вартість страхових послуг із суми доходу, що підлягає виплаті працівнику.

Така специфіка обліку зумовлена тим, що Приватне акціонерне товариство «Фабрика Комбі» фінансує програми медичного страхування та страхування життя своїх працівників за власний рахунок. Водночас, оскільки ці виплати класифікуються як додаткове благо, із доходів працівників утримуються ПДФО та ВЗ із суми щомісячної вартості страхування.

У зв'язку з цим виникає кореспонденція рахунків: дебет 301 «Каса» – кредит 661 «Розрахунки за заробітною платою» на суму 115,65 грн. Така операція пов'язана з тим, що працівниця перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і, відповідно, не отримує заробітної плати, проте продовжує користуватися страховими послугами як працівник підприємства. Через відсутність нарахованого доходу бухгалтер не має можливості автоматично утримати ПДФО та ВЗ, тому працівниця самотійно відшкодовує ці суми шляхом внесення коштів до каси підприємства.

Таким чином, належна організація синтетичного та аналітичного обліку доходів фізичних осіб у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика Комбі» та їх коректне відображення у звітності сприяють оптимізації

облікових процесів, забезпечують відповідність вимогам державного регулювання та підвищують прозорість і ефективність діяльності підприємства.

### **РОЗДІЛ 3**

#### **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

##### **3.1 Напрями удосконалення методики обліку доходів працівників на підприємствах**

Облік доходів працівників посідає важливе місце в системі бухгалтерського обліку підприємства та характеризується високим рівнем складності, оскільки потребує забезпечення точності, своєчасності й повноти відображення інформації щодо витрат на оплату праці. У межах цього обліку узагальнюються дані про чисельність персоналу, використання робочого часу, формування фонду оплати праці за видами виплат і категоріями працівників, а також здійснюються розрахунки з працівниками, бюджетом і державними цільовими фондами [1].

Для Приватного акціонерного товариства «Фабрика КОМБІ» ефективна організація обліку доходів є необхідною умовою раціонального використання трудових ресурсів і контролю за витратами на оплату праці. У зв'язку з цим до основних завдань обліку доходів належать:

- належне документальне оформлення операцій з обліку праці та її оплати відповідно до вимог чинного законодавства [2];
- здійснення нарахування заробітної плати згідно з установленими формами і системами оплати праці на підприємстві;
- забезпечення своєчасної виплати заробітної плати відповідно до умов колективних договорів і трудових контрактів;
- правильне визначення та своєчасне перерахування обов'язкових утримань до бюджету і державних цільових фондів [3];

- формування повної та достовірної інформації про показники праці та її оплати (виробіток, використання робочого часу, продуктивність праці, фонд оплати праці), необхідної для прийняття управлінських рішень;
- дотримання встановлених принципів розподілу витрат на оплату праці між об'єктами калькулювання;
- здійснення контролю за чисельністю персоналу та ефективністю використання трудових ресурсів;
- підготовка і своєчасне подання внутрішньої та зовнішньої звітності з питань праці та її оплати [4].

Система обліку доходів на підприємстві охоплює такі ключові напрями:

- облік особового складу працівників;
- облік використання робочого часу та результатів праці;
- облік розрахунків з оплати праці.

Отже, ефективно організований облік доходів забезпечує інформаційну основу для управління підприємством, сприяє підвищенню продуктивності праці та дотриманню вимог чинного законодавства у сфері оплати праці.

Методологічні засади формування облікової інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, а також порядок її розкриття у фінансовій звітності визначаються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», яке розроблено на основі міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». Відповідно до зазначеного нормативного документа всі виплати працівникам класифікуються за кількома основними групами.

До першої групи належать поточні виплати працівникам, які охоплюють заробітну плату за окладами і тарифними ставками, інші нарахування з оплати праці, виплати за невідпрацьований час (зокрема щорічні відпустки та інші види оплачуваних відсутностей), а також премії й інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після завершення періоду, у якому працівники виконували відповідну роботу.

Другою групою є виплати при звільненні, що виникають у разі припинення трудових відносин між працівником і підприємством. Третю групу становлять виплати по закінченні трудової діяльності, які передбачають забезпечення працівників після завершення їх трудової активності. Окремо виділяються інші виплати працівникам, до складу яких належать зобов'язання щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства, а також інші довгострокові виплати.

Запровадження П(С)БО 26 «Виплати працівникам» зумовило зміни у структурі рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Зокрема, було уточнено його назву та деталізацію шляхом виділення трьох субрахунків: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Разом із тим результати аналізу Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій свідчать, що зазначені зміни більшою мірою орієнтовані на узгодження з положеннями Інструкції зі статистики заробітної плати, ніж на повне відображення вимог П(С)БО 26. Унаслідок цього вони не забезпечують комплексного вирішення проблеми формування достовірної облікової інформації щодо виплат працівникам, зокрема розрахунків із заробітної плати, для внутрішніх управлінських потреб. Водночас такі зміни сприяють удосконаленню порядку формування показників фінансової та статистичної звітності.

Спробу адаптації вітчизняного Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій до вимог П(С)БО 26 «Виплати працівникам» здійснила Т.Г. Мельник. Автором запропоновано розширити структуру рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» шляхом відкриття додаткових субрахунків, зокрема: 661 «Поточні виплати працівникам», 662 «Виплати при звільненні», 663 «Виплати по закінченні трудової діяльності», 664 «Виплати

інструментами власного капіталу», 665 «Інші довгострокові виплати працівникам», 666 «Розрахунки з депонентами» та 667 «Розрахунки за іншими виплатами».

Разом із тим запропонований підхід має низку суттєвих недоліків. По-перше, він суперечить логіці класифікації, оскільки в межах однієї ієрархічної структури поєднує різнорівневі елементи – як класи виплат, так і об’єкти їх обліку. По-друге, виділення субрахунка 666 «Розрахунки з депонентами» у складі рахунка 66 втрачає актуальність в умовах сучасного розвитку безготівкових розрахунків і розширення співпраці підприємств із банківськими установами.

Альтернативний підхід запропоновано Н.В. Шульгою, яка обґрунтовує доцільність введення до структури рахунка 66 субрахунка «Депоновані виплати» з одночасним відображенням довгострокових виплат працівникам у складі довгострокових зобов’язань.

Водночас, відповідно до п. 60 Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 1 «Подання фінансових звітів», окремі поточні зобов’язання (зокрема нарахування виплат працівникам) розглядаються як складова робочого капіталу, що використовується в межах звичайного операційного циклу підприємства. Такі зобов’язання підлягають класифікації як поточні навіть у випадку, якщо строк їх погашення перевищує дванадцять місяців після дати балансу.

З огляду на зазначене, доцільним є вдосконалення структури рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» шляхом приведення її у відповідність до класифікації виплат працівникам, визначеної П(С)БО 26. Зокрема, пропонується відкриття чотирьох субрахунків, які відображають основні групи виплат працівникам, що дозволить підвищити аналітичність облікової інформації та забезпечити її узгодженість із вимогами фінансової звітності (рис. 3.1).



Рис. 3.1 – Трансформація рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

*Джерело [45]*

Відповідно до положень чинної Інструкції структура заробітної плати включає три основні складові: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Аналогічний підхід закріплено у ст. 2 Закону України «Про оплату праці». Водночас зазначена структура не повною мірою узгоджується з положеннями Інструкції з визначення вартості робочої сили, яка розроблена з метою забезпечення єдиного методологічного підходу до оцінювання фактичних витрат підприємства на робочу силу.

Згідно з цією Інструкцією прямі витрати на робочу силу формуються за такими складовими: пряма оплата праці, оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, а також заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги та допомоги як у натуральній, так і в грошовій формах.

Разом із тим, як перша, так і друга класифікації не забезпечують належного відображення функціонального призначення виплат працівникам, зокрема тих, що здійснюються понад основну заробітну плату. У зв'язку з цим поділ на заохочувальні та компенсаційні виплати за існуючими ознаками є недостатньо обґрунтованим і ускладнює структуру заробітної плати.

З огляду на це доцільним є спрощення структури заробітної плати шляхом її поділу на два основні елементи: основну та додаткову заробітну плату. Такий підхід дозволяє підвищити прозорість облікової інформації та полегшити її використання в управлінських цілях.

Варто зазначити, що аналогічний підхід застосовується і при формуванні собівартості продукції (робіт, послуг), де відповідно до п. 305 Методичних рекомендацій заробітна плата враховується саме за двоелементною структурою.

З метою поглибленого розкриття економічної сутності виплат, що входять до складу додаткової заробітної плати, доцільно здійснювати їх класифікацію за функціональним призначенням. За цією ознакою такі виплати поділяються на компенсаційні (доплати та компенсації) та стимулюючі (надбавки і премії), що дозволяє більш точно відобразити їх роль у системі мотивації праці та регулювання трудових відносин.

Доплати розглядаються як складова додаткової заробітної плати, що має на меті компенсацію відмінностей в умовах виконання праці, її інтенсивності та складності. Компенсаційні виплати, у свою чергу, спрямовані на відшкодування втрат купівельної спроможності заробітної плати, зумовлених чинниками, які не залежать від діяльності підприємства.

Надбавки виконують стимулюючу функцію, оскільки призначаються для заохочення працівників до підвищення ефективності та продуктивності праці, а також до сумлінного виконання трудових обов'язків. Водночас Кодекс законів про працю України не містить чіткого переліку випадків обов'язкового встановлення надбавок і не визначає їх вичерпного складу, що надає

підприємствам певну автономію у формуванні системи стимулювання персоналу.

Премії слід розглядати як форму матеріального заохочення, яка надається працівникам за досягнення визначених кількісних і якісних показників діяльності як на індивідуальному рівні, так і за результатами роботи підприємства в цілому.

З огляду на необхідність підвищення аналітичності облікової інформації щодо розрахунків із заробітної плати, доцільним є вдосконалення Робочого плану рахунків підприємства. Зокрема, пропонується деталізувати субрахунок 661 «Поточні виплати працівникам» шляхом відкриття субрахунків нижчих рівнів відповідно до управлінських потреб, що дозволить забезпечити більш точне відображення структури виплат та підвищити ефективність контролю за їх формуванням (рис. 3.2).

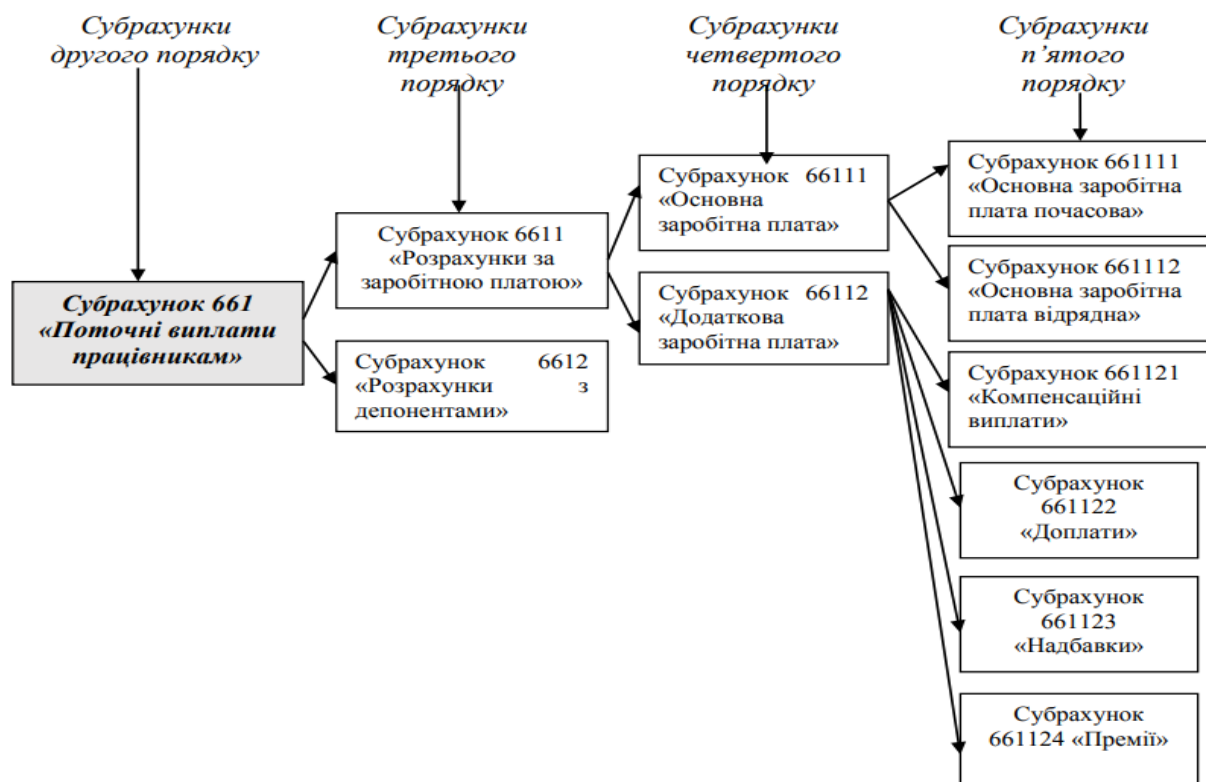


Рис. 3.2 – Побудова Робочого плану рахунків для відображення інформації про розрахунки за доходами працівників

*Джерело [26]*

Запропонована деталізація субрахунка 661 «Поточні виплати працівникам» забезпечує можливість здійснення поглибленого аналізу розрахунків із заробітної плати відповідно до її структурних елементів. Такий підхід сприяє підвищенню аналітичності облікових даних та дозволяє більш обґрунтовано оцінювати склад і динаміку виплат працівникам.

Отже, запропоновані зміни щодо відображення розрахунків із заробітної плати формують ефективний механізм облікового забезпечення, який охоплює процеси формування, відображення, узагальнення, аналізу та оперативного контролю інформації про доходи працівників.

Водночас методичні, організаційні та технічні аспекти обліку доходів повинні бути належним чином регламентовані в обліковій політиці підприємства. Проведений аналіз наукових джерел свідчить про недостатній рівень дослідження питань формування облікової політики саме щодо витрат на оплату праці. Як правило, ці аспекти розглядаються лише в загальному контексті витрат підприємства без їх виокремлення як самостійного об'єкта дослідження.

На нашу думку, така ситуація зумовлена високим рівнем нормативного регулювання обліку доходів у системі фінансового обліку. Водночас оплата праці є важливим об'єктом управлінського обліку, що потребує більш глибокого наукового опрацювання. У зв'язку з цим дослідження факторів впливу на формування облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці є актуальним і має важливе практичне значення.

### **3.2 Основні напрями удосконалення формування облікової політики в частині обліку та оподаткування доходів працівників підприємства**

Заробітна плата виступає основним джерелом доходів найманих працівників і водночас є ключовим стимулюючим чинником їх трудової діяльності. Вона забезпечує задоволення матеріальних і соціальних потреб працівників, а також безпосередньо впливає на рівень їх мотивації та продуктивності праці. Разом із тим заробітна плата становить значну частку витрат підприємства, формуючи виробничу собівартість продукції (робіт, послуг), що визначає її важливе місце серед об'єктів бухгалтерського обліку.

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набувають питання формування облікової політики підприємства у частині обліку доходів та їх оподаткування, яка має відповідати як ринковим умовам, так і вимогам національних і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

Ефективність управління підприємством значною мірою залежить від обґрунтованого вибору методів і способів відображення інформації в бухгалтерському та податковому обліку. Базисом організації облікової системи є облікова політика підприємства, яка відповідно до чинного законодавства трактується як сукупність принципів, методів і процедур, що застосовуються підприємством для формування та подання фінансової звітності.

Організація обліку доходів працівників та їх оподаткування здійснюється з урахуванням вимог нормативно-правових актів і системи договірного регулювання. В Україні договірне регулювання доходів включає колективно-договірний рівень (генеральні, галузеві, регіональні угоди та колективний договір) та індивідуально-договірний рівень (трудові договори та контракти).

Важливу роль у регламентації порядку формування та оподаткування доходів працівників відіграють внутрішні нормативні документи підприємства, серед яких ключове місце займають положення про оплату праці, штатний розпис, а також Податковий кодекс України. Саме на підставі штатного розпису, правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових

інструкцій керівництво підприємства приймає управлінські рішення з кадрових питань.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, облікова політика визначається як сукупність принципів, методів і процедур, що застосовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності.

Згідно з положеннями Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку № 8 «Облікові політики, зміни в облікових політиках та помилки», облікова політика трактується як конкретні принципи, основи, домовленості, правила та практики, які використовує суб'єкт господарювання при підготовці та поданні фінансової звітності.

Водночас зазначені визначення, на нашу думку, є дещо звуженими, оскільки відображають лише частину функціонального призначення облікової політики на підприємстві. Насправді її ключовою метою є забезпечення організації бухгалтерського обліку як цілісної системи, що охоплює всі елементи облікового та податкового процесу, зокрема організаційний, методичний і технічний аспекти.

Організаційний аспект облікової політики визначає порядок функціонування облікового апарату та розподіл обов'язків між його працівниками. Методичний аспект охоплює вибір конкретних способів і методів обліку окремих об'єктів. Технічний аспект, у свою чергу, передбачає практичну реалізацію обраних методів через систему документообігу, облікових реєстрів та інші інструменти облікової системи.

У зв'язку з цим у розділі облікової політики, що регламентує організацію облікових робіт на підприємстві, доцільно передбачити: перелік осіб, відповідальних за ведення обліку доходів та їх оподаткування, із визначенням їхніх посадових обов'язків; систему центрів витрат і сфер відповідальності;

положення щодо комерційної таємниці та порядок її захисту; а також систему внутрішнього контролю.

У методичному розділі облікової політики слід відобразити: форми і системи оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання сум нарахованих виплат за поточними зобов'язаннями; правила нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших стимулюючих і заохочувальних виплат; вибір варіанта обліку витрат (із використанням рахунків усіх класів 0–9; із виключенням рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; або із виключенням рахунків класу 9 «Витрати діяльності»); а також перелік об'єктів витрат і об'єктів калькулювання.

Технічний аспект облікової політики щодо витрат на оплату праці має включати: робочий план рахунків у розрізі центрів витрат і сфер відповідальності; форми первинних документів з обліку розрахунків із працівниками; систему облікових реєстрів; графік документообороту; технологію обробки облікової інформації; склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; а також порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці.

На формування облікової політики впливає сукупність факторів, які доцільно поділяти за сферою їх впливу на загальні та спеціальні. Загальні фактори охоплюють усю систему бухгалтерського обліку, тоді як спеціальні впливають на окремі його ділянки (зокрема облік оплати праці, запасів, основних засобів тощо).

У межах загальних факторів, у свою чергу, виділяють зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори не залежать від діяльності суб'єкта господарювання і включають законодавче середовище, кон'юнктуру ринку товарів і послуг, рівень інфляції, процеси глобалізації та інші макроекономічні умови. Внутрішні фактори зумовлені особливостями діяльності підприємства і охоплюють його організаційно-правову форму, розмір, місцезнаходження,

галузеву належність, структуру облікової системи, форму ведення бухгалтерського обліку, технології обробки інформації, рівень суттєвості та методи калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг).

До зовнішніх спеціальних факторів, що впливають на ділянку обліку оплати праці, належать нормативно-правове, податкове та договірне регулювання доходів, яке охоплює як колективні, так і індивідуальні трудові відносини.

Внутрішні спеціальні фактори пов'язані з організацією системи оплати праці на підприємстві та базуються на трьох ключових складових: нормуванні праці, її тарифікації, а також застосуванні відповідних систем і форм оплати праці з урахуванням методики оподаткування відповідно до чинного законодавства.

Проведений аналіз факторів впливу на формування облікової політики щодо витрат на оплату праці дозволяє зробити висновок, що як об'єкт фінансового обліку заробітна плата значною мірою залежить від зовнішніх факторів, тоді як як об'єкт управлінського обліку – переважно від внутрішніх. Таким чином, дослідження зазначених факторів є важливим етапом формування облікової політики підприємства, оскільки в сучасних умовах як у світовій, так і у вітчизняній практиці спостерігається тенденція до зростання частки витрат на оплату праці у загальній структурі витрат суб'єктів господарювання.

Необхідною передумовою ефективного функціонування будь-якого підприємства, незалежно від форми власності, є матеріальна зацікавленість працівників у результатах своєї праці. Заробітна плата, з одного боку, виступає складовою витрат на виробництво та включається до собівартості продукції, робіт і послуг, а з іншого – є ключовим стимулюючим фактором, що впливає на досягнення високих кінцевих результатів праці. Саме тому дана ділянка обліку потребує належного контролю.

Внутрішній контроль функціонує на кожному підприємстві, однак рівень його ефективності є різним. Зокрема, на малих підприємствах часто бракує кадрових, матеріальних і організаційних ресурсів, а також управлінських компетенцій для побудови повноцінної системи контролю. У таких умовах контрольні функції, як правило, виконують керівник, головний бухгалтер та інші ключові фахівці, оскільки окрема служба внутрішнього контролю відсутня.

Водночас на великих підприємствах, які мають достатню ресурсну базу та спеціалізовані підрозділи контролю, також можуть виникати проблеми, пов'язані з неефективним управлінням. Це, у свою чергу, призводить до надмірних витрат і негативно впливає на загальну ефективність діяльності та фінансові результати підприємства.

Однією з ключових форм контролю виступає аудит, а дослідження організації обліку праці та її оплати в межах цієї системи сприяє виявленню резервів підвищення ефективності та прибутковості підприємства. Аудит охоплює як мікро-, так і макроекономічні аспекти організації праці та її оплати, фактично включаючи всі елементи трудових відносин. Регулярне проведення аудиторських перевірок дає змогу об'єктивно оцінити стан і тенденції розвитку трудових відносин на підприємстві.

Аудит розрахунків з доходів посідає важливе місце у системі як внутрішнього, так і зовнішнього контролю. Це зумовлено тим, що облік праці та заробітної плати є складним і трудомістким процесом, пов'язаним із обробкою значного обсягу первинної інформації та виконанням великої кількості однотипних операцій, які потребують підвищеної уваги й точності.

Питання формування завдань у методології аудиту розрахунків з доходів досліджували численні науковці. Водночас на сьогодні відсутнє єдине загальноприйняте визначення сутності аудиту розрахунків з доходів і уніфікована методика його проведення на підприємствах. У зв'язку з цим

доцільно розглянути підходи до трактування аудиту виплат працівникам та особливості його здійснення.

Зокрема, за визначенням Полуянової О. І., аудит розрахунків з доходів є складним і відповідальним процесом надання впевненості, який поєднує елементи фінансового аудиту та аудиту відповідності. Це обумовлено необхідністю дотримання норм трудового і податкового законодавства при формуванні фінансової інформації щодо розрахунків з доходів та інших виплат працівникам.

Основними завданнями аудиту виплат працівникам у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ» є:

- перевірка дотримання вимог законодавчо-нормативної бази з питань оплати праці (зокрема КЗпП, П(С)БО) та оцінка ефективності внутрішнього контролю витрат на оплату праці;
- контроль правильності визначення виробітку за виконані роботи та надані послуги, а також коректності його відображення в бухгалтерському обліку;
- оцінка обґрунтованості нарахування заробітної плати за трудовими договорами і достовірності її відображення в облікових регістрах;
- перевірка дотримання встановленого порядку віднесення витрат на оплату праці до складу витрат та собівартості продукції;
- контроль правильності визначення сукупного оподаткованого доходу працівників;
- перевірка коректності здійснення відповідних нарахувань і утримань;
- оцінка своєчасності перерахування до бюджету утриманих податків і обов'язкових платежів;
- дотримання порядку депонування заробітної плати та своєчасності перерахування депонованих сум після завершення строку позовної давності;
- перевірка формування та використання резерву на оплату відпусток.

Виходячи із визначених завдань, доцільно запропонувати узагальнену модель аудиту виплат працівникам, яка охоплює ключові елементи: об'єкти перевірки, джерела інформації, методичні прийоми здійснення контролю та порядок узагальнення його результатів.

Об'єктами аудиту виступають процеси нарахування і виплати заробітної плати, утримання податків і зборів, формування резервів, а також відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

Джерелами інформації для проведення аудиту є первинні документи (табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, накази, трудові договори), реєстри бухгалтерського обліку, фінансова та податкова звітність, а також внутрішні нормативні документи підприємства.

Методичні прийоми аудиту включають документальну перевірку, аналітичні процедури, порівняння, вибіркове спостереження, арифметичний контроль, а також тестування системи внутрішнього контролю.

Узагальнення результатів аудиту передбачає систематизацію виявлених порушень і відхилень, оцінку їх впливу на фінансову звітність і діяльність підприємства, а також формування рекомендацій щодо усунення недоліків і підвищення ефективності обліку та контролю (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 - Модель аудиту операцій щодо доходів та її розрахунків

| <i>Об'єкти аудиту</i>                                                                      |                                                                                 |                                                      |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Відповідність трудового законодавства                                                      | Системи оплати праці                                                            | Первинна документація щодо обліку праці та зарплати  | Звітність по фондах і статистична звітність  |
| <i>Джерела інформації</i>                                                                  |                                                                                 |                                                      |                                              |
| Нормативно законодавча інформація щодо праці та заробітної плати                           | Первинна документація щодо праці та заробітної плати, та правильне її складання | Облікова політика та правила внутрішнього розпорядку | Регістри бухгалтерського обліку та звітність |
| <i>Методичні прийоми аудиту</i>                                                            |                                                                                 |                                                      |                                              |
| Дослідження, спостереження, перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, зіставлення | Прийоми порівняльного аналізу                                                   | Інформаційне моделювання                             | Дослідження документів                       |
| <i>Методичні прийоми узагальнення та реалізації результатів аудиту</i>                     |                                                                                 |                                                      |                                              |
| Відомість порушень, аналітичні таблиці, розрахунки                                         | Аналіз угруповання результатів аудиту                                           | Юридичне обґрунтування виявлених недоліків           | Вилучення оригіналів документів              |
| Системне викладення недоліків у документах проведення аудиту                               |                                                                                 | Контроль за виконанням прийнятих рішень              |                                              |

*Джерело: сформовано автором на основі*

Контрольні процедури, що здійснюються в межах виконання окремих завдань, дають змогу суб'єктам внутрішнього контролю оцінити рівень достовірності даних первинного обліку виробничої діяльності підприємства за визначений період.

У процесі контролю особлива увага приділяється дотриманню вимог нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, а також порядку нарахування і виплати заробітної плати. Важливим аспектом є також раціональний розподіл облікових ділянок, пов'язаних із доходами працівників, зокрема: облік особового складу, облік використання робочого часу, облік виробітку продукції та заробітної плати, контроль виконання норм виробітку, а також розрахунки з працівниками за нарахованими доходами.

Ключові показники, що підлягають перевірці під час аудиту, доцільно узагальнити та подати у вигляді схематичного зображення (рис. 3.4).

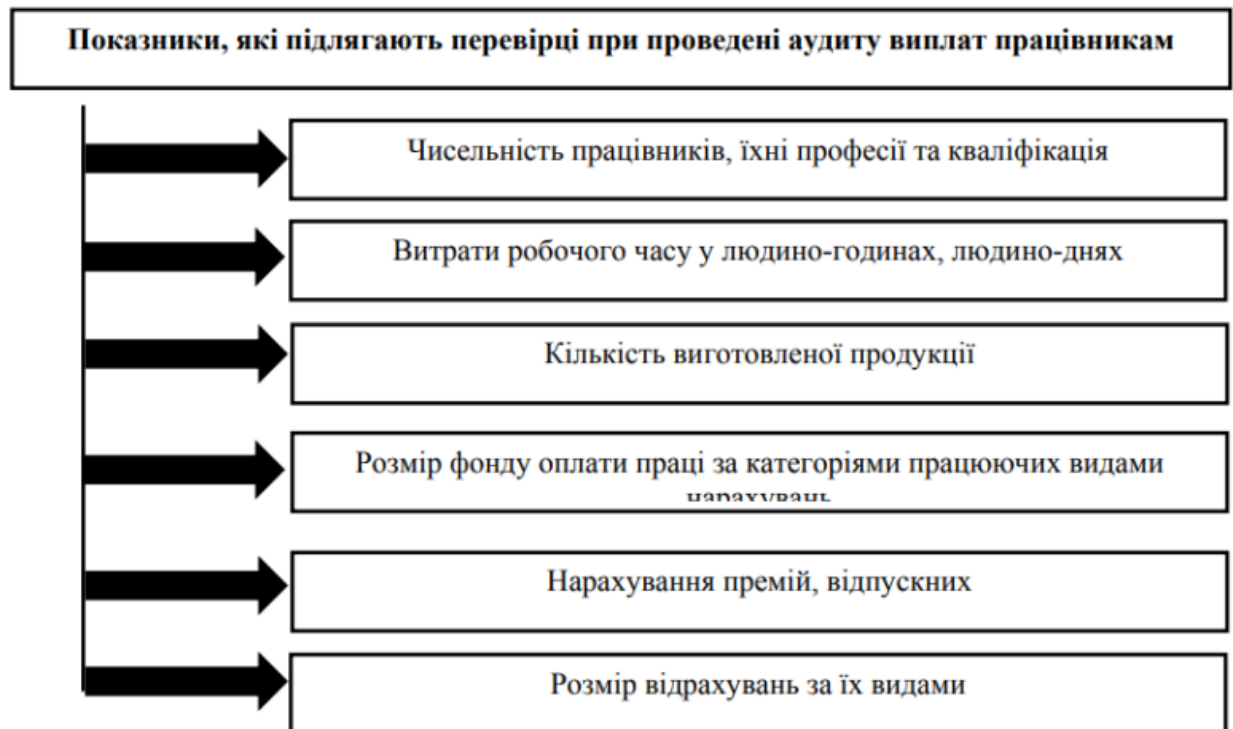


Рис. 3.4 – Показники, які підлягають перевірці при проведенні аудиту виплат працівникам

*Джерело: [25]*

Враховуючи наведені показники, аудитор у процесі перевірки повинен здійснити комплексну оцінку таких аспектів:

- дотримання вимог чинного законодавства щодо організації та ведення бухгалтерського обліку у Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ»;
- достовірність відображення даних у первинних документах і звітності, зокрема щодо чисельності працівників підприємства;
- правильність визначення обсягів виконаних робіт і наданих послуг;
- наявність у документації обліку осіб, які фактично не брали участі у виконанні робіт (виявлення можливих фіктивних нарахувань);

– достовірність відображення результатів виконаних робіт у відповідних облікових документах;

– узгодженість показників аналітичного обліку доходів із даними синтетичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці», відображеними у Головній книзі.

– правомірність нарахування доплат і надбавок до основної заробітної плати;

– коректність підбиття підсумків у первинних документах, облікових регістрах і фінансовій звітності;

– обґрунтованість включення витрат на оплату праці до собівартості продукції;

– відповідність даних платіжних відомостей тарифікаційним спискам працівників, а також відсутність підчисток, несанкціонованих виправлень і необхідних підписів відповідальних осіб.

У процесі аудиту застосовується сукупність методів і методичних прийомів, які доцільно узагальнити у вигляді схеми (рис. 3.5).

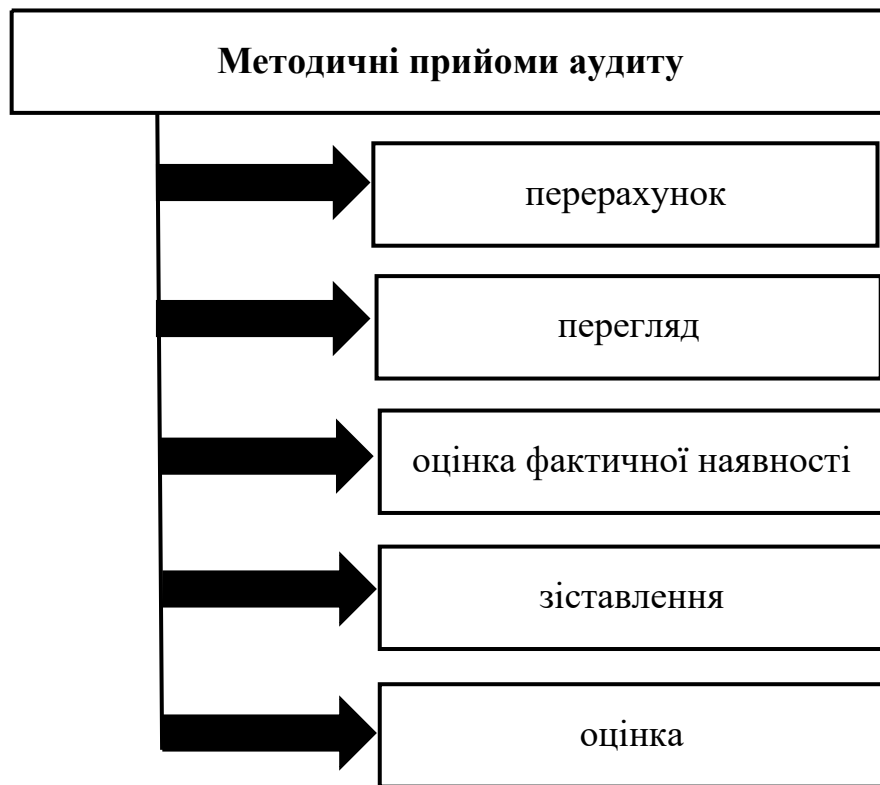


Рисунок 3.5 – Методи та методичні прийоми аудиту

*Джерело: [25]*

Під час проведення аудиту в Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ» перевірки підлягають розрахункові та платіжні відомості, особові рахунки працівників, а також первинні документи (табелі обліку робочого часу, наряди тощо), що використовуються для нарахування заробітної плати. Особлива увага приділяється правильності їх оформлення та відповідності чинному законодавству.

З огляду на те, що в умовах ринкової економіки підприємства можуть застосовувати різні системи оплати праці та матеріального стимулювання, аудитор має визначити специфіку такої системи на конкретному підприємстві та обрати відповідні підходи до перевірки.

Зокрема, застосування методу арифметичного контролю дає змогу виявити помилки у підрахунках як у первинних документах, так і в розрахунково-платіжних відомостях.

Аудитор під час перевірки звертає увагу на правильність оформлення та нарахування різних видів виплат працівникам. До них належать виплати стимулюючого характеру (зокрема премії та річні винагороди), компенсаційні виплати (доплати за роботу в нічний час і понаднормові години), оплата за невідпрацьований час (відпустки, лікарняні тощо), а також оплата простоїв і браку.

При цьому важливо враховувати, що премії повинні бути затверджені наказом керівника і передбачені умовами колективного договору або контракту. Окремо перевіряються виплати за договорами підряду та іншими цивільно-правовими договорами.

Досліджуючи правильність визначення середнього заробітку, аудитор враховує, що до його складу включаються всі види оплат, окрім виплат за понаднормову роботу, роботу у святкові дні, оплату праці сумісників, а також виплат за фактично невідпрацьований час і тих, що мають разовий або тимчасовий характер. Також перевіряється своєчасність і повнота утримань із заробітної плати.

Особлива увага приділяється правильності обчислення податку на доходи фізичних осіб і військового збору. Під час перевірки здійснюється арифметичний контроль сум податків, а також встановлюється правомірність застосування податкових пільг. Виявляються випадки, коли податок не утримувався або утримувався не в повному обсязі з матеріальної допомоги, подарунків чи компенсаційних виплат.

На підставі договорів страхування, платіжних документів і особових рахунків працівників аудитор встановлює факти перерахування коштів за договорами добровільного страхування. При цьому суми страхового відшкодування підлягають оподаткуванню під час їх виплати.

Утримання із заробітної плати за виконавчими документами здійснюються лише за їх наявності або за заявою працівника. Утримання за

товари, придбані в кредит, чи за позиками проводяться відповідно до укладених договорів або зобов'язань.

Далі аудитор перевіряє правильність відображення в облікових реєстрах кореспонденції рахунків, сум нарахованої заробітної плати та утримань із неї за відповідний звітний період. Аналізується узгодженість аналітичного обліку розрахунків із працівниками із синтетичним обліком за рахунком «Розрахунки з доходів». З цією метою зіставляється залишок, відображений у балансі на перше число місяця, з даними розрахунково-платіжних відомостей. Також порівнюється сума заборгованості за розрахунковими відомостями із сумами, зазначеними у платіжних відомостях, на підставі яких здійснювалась виплата заробітної плати.

Особлива увага приділяється перевірці нарахувань тимчасовим і сезонним працівникам. Аудитор з'ясовує обґрунтованість таких витрат та перевіряє, чи не мали місце випадки нарахування заробітної плати за підробленими документами або на користь підставних осіб.

Контроль за використанням коштів на оплату праці на підприємстві, зокрема на ПрАТ «Фабрика КОМБІ», має важливе значення. У процесі такого контролю аналізується використання фонду заробітної плати, а також визначаються можливості його оптимізації, зокрема шляхом підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості виробництва. Загалом аудит розрахунків з оплати праці є складним і трудомістким процесом, що потребує уважного та ретельного підходу, оскільки витрати на оплату праці займають значну частку в загальній структурі витрат підприємства.

Помилки при нарахуванні заробітної плати можуть спричинити низку порушень із негативними наслідками. Саме тому питання правильності нарахування заробітної плати, а також ведення податкового, бухгалтерського і статистичного обліку доходів є надзвичайно важливими у діяльності бухгалтера. В Україні нормативно-правова база у сфері регулювання доходів загалом відповідає міжнародним стандартам, однак механізми державного

регулювання ще потребують удосконалення. Сучасні умови вимагають покращення системи нарахування заробітної плати, що, своєю чергою, сприятиме спрощенню аудиту виплат працівникам.

Удосконалення організації аудиту розрахунків з працівниками передбачає застосування уніфікованих підходів і методів перевірки. В умовах постійних змін законодавства аудитор повинен регулярно відстежувати нововведення та враховувати їх у процесі перевірки. Запропоновано модель аудиту операцій, пов'язаних із виплатами працівникам, що включає процедури поточного контролю використання робочого часу та послідовність етапів перевірки правильності нарахувань і утримань.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження методики обліку та оподаткування доходів працівників на підприємстві сформульовано такі основні висновки:

1. Аналіз наукових підходів засвідчив, що серед вітчизняних учених відсутній єдиний підхід до трактування економічної сутності заробітної плати. У зв'язку з цим запропоновано власне визначення: заробітна плата — це форма оплати праці найманого працівника, яка відображає соціально-економічний рівень розвитку національної економіки та добробуту населення, забезпечує задоволення життєвих потреб працівника і його сім'ї, а також формує можливості для заощадження. Виплати працівникам, у свою чергу, визначено як сукупність усіх форм поточної та майбутньої компенсації і додаткових благ, що надаються суб'єктом господарювання працівнику та членам його сім'ї відповідно до законодавства та внутрішньої політики підприємства в обмін на надані послуги праці у минулому, теперішньому та майбутньому.

2. Встановлено, що нормативно-правове регулювання виплат працівникам здійснюється на макро-, мезо- та мікрорівнях і охоплює систему законодавчих актів, підзаконних нормативних документів і колективно-договірних угод. Вони регламентують порядок нарахування та виплати заробітної плати, податкове навантаження, тривалість відпусток, розмір мінімальної заробітної плати, механізм розрахунку середнього заробітку тощо. Аналіз динаміки мінімальної заробітної плати в Україні засвідчив її суттєве зростання протягом останніх п'яти років.

3. Досліджено завдання обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці. Зокрема, облік праці та її оплати має забезпечувати достовірне

та своєчасне відображення операцій відповідно до чинного законодавства. Аудит спрямований на підтвердження достовірності інформації щодо нарахування та виплати заробітної плати. Завданням економічного аналізу є оцінювання ефективності використання витрат на оплату праці та їх впливу на результати діяльності підприємства.

4. Розглянуто порядок документального оформлення операцій з розрахунків із працівниками. Запропоновано удосконалити розрахунково-платіжну відомість шляхом введення додаткової графи для відображення кодів ознак оподатковуваних доходів. Це дозволить підвищити рівень контролю за оподаткуванням виплат та мінімізувати ризики помилок при здійсненні утримань.

5. Обґрунтовано доцільність запровадження єдиної звітності з податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. Такий підхід сприятиме уніфікації звітної інформації, спрощенню адміністрування податків та підвищенню ефективності контролюючих органів за рахунок формування єдиного звітного документа.

6. Проаналізовано порядок нарахування та виплати заробітної плати на Приватному акціонерному товаристві «Фабрика КОМБІ». Встановлено, що виплата здійснюється через касу підприємства за видатковими відомостями, видатковими касовими ордерами або довіреностями. Водночас такий підхід є витратним та організаційно складним. У зв'язку з цим запропоновано впровадження зарплатного проєкту з використанням банківських платіжних карток як більш ефективного способу виплати заробітної плати.

7. Досліджено порядок нарахування відпускних та обґрунтовано доцільність створення резерву забезпечення виплат на відпустки на підприємстві. Запропоновано щомісячне формування резерву шляхом застосування планового відсотка до фактично нарахованої заробітної плати, що забезпечить рівномірний розподіл витрат протягом звітного періоду.

8. Розроблено послідовність контрольних процедур під час аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці, яка включає перевірку нормативної бази підприємства, обґрунтованості планових показників, правильності нарахувань, дотримання податкового законодавства, стану бухгалтерського обліку, звітності та внутрішньогосподарського контролю.

9. З метою підвищення ефективності використання фонду оплати праці запропоновано здійснювати регулярний аналіз ключових показників, зокрема: зарплатовіддачі, коефіцієнта закріплення фонду доходів, рентабельності витрат на оплату праці, частки заборгованості із заробітної плати у структурі позикових джерел фінансування та коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості з оплати праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дутова Н.В., Лесік Є.С. Оподаткування доходів фізичних осіб в Україні: проблема та вдосконалення на базі досвіду зарубіжних країн. Економіка і організація управління. 2019. № 1(33). С. 43–52.
2. Макогон В.Д. Особливості становлення та розвитку податкової системи України. Сучасні тенденції розвитку обліку, оподаткування та міжнародних економічних відносин : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 31 травня 2019 р. Харків : ХНАДУ, 2019. С. 39–41.
3. Кучеркова С. Окремі аспекти податку на доходи фізичних осіб. Галицький економічний вісник. 2021. Т. 73. № 6. С. 16-24.
4. Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. Вип. 34. С. 135-139.
5. Макаренко А. П., Кацай К. О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 1. С.40-45.
6. Юшко С.В. Роль податкових надходжень у формуванні доходів бюджету. Світ фінансів. 2019. № 3(60). С. 139-149.
7. Рядінська В. О., Дмитрик О. О. Трансформація змісту поняття «доходи фізичних осіб» в податковому законодавстві України. Kyiv Law Journal. 2023. № 1. С. 93–99.
8. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011, № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112. Дата оновлення: 21.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#text> (дата звернення: 23.01.2025).
9. Меліхова Т.О., Лисяк О.В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством. Агросвіт. 2021. №21-22. С.43- 50.

10. Іванова Н.А., Михайловина С.О., Матрос О.М. Шляхи удосконалення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2020. Т.1. № 9(41). С. 104-113.

11. Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

12. Швець Ю.О. Оподаткування доходів фізичних осіб: проблеми та перспективи в Україні та ЄС. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №17. С. 771-775.

13. Кравченко О.В., Пуговкіна Ю.А. Вітчизняна практика та закордонний досвід справляння податку на доходи фізичних осіб. Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка. 2023. № 2. С. 32–37.

14. Лега О. В., Черненко К. В. Фіскальна та регулююча роль податку на доходи фізичних осіб у воєнний час. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. № 3(03). С. 19–25.

15. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46-47. Ст. 403. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

16. Меліхова Т.О., Чкалова Н.С., Іващенко Є.Є. Удосконалення внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам для підвищення якості формування інформації в обліку. Економіка та держава. 2019. № 3. С. 95– 101.

17. Скорик М., Чемерис Т. Аналіз впливу повномасштабної війни на державний бюджет України. Молодий вчений. 2023. № 5 (117). С. 179–183.

18. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період

дії воєнного стану: Закон України від 10.10.2024 р. № 4015-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4015-20#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

19. Про затвердження пропорцій розподілу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.11.2014 р. № 675. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

20. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49-51. Ст. 376. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

21. Кулаков Є. В., Кушал І. М. Податкова обізнаність суспільства, як рушійний чинник розвитку електронної демократії. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2023. № 6 (276). С. 26–30.

22. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

23. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121. Дата оновлення: 24.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

24. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356- XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361. Дата оновлення: 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

25. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668. Дата оновлення:

01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

26. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023 р. № 3460-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 97-100. Ст. 393. Дата оновлення: 21.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

27. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

28. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. Дата оновлення: 24.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

29. Тулай О. І., Ямелинець А. І. Податок на доходи фізичних осіб: роль та значення в умовах бюджетної децентралізації. Бізнес Інформ. 2019. №1. С. 343–348.

30. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2-3. Ст. 11. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

31. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 40. Ст. 365. Дата оновлення: 03.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20. Дата оновлення: 03.11.2020. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

33. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. Дата оновлення: 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

34. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. Дата оновлення: 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

35. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 08.10.1999 р. № 237. Дата оновлення: 03.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

36. Шарманська, В. М. Первинна документація і реєстри бухгалтерського обліку: навч. посіб. для студ. екон. спец. Київ : Знання-Прес. 2003. 268 с.

37. Шевчук С. Визнання та оцінка зобов'язань у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності. Бухгалтерський облік і аудит. 2019. №3. С.18-23.

38. Дутова Н.В. Оподаткування доходів фізичних осіб в Україні: проблеми та вдосконалення на базі досвіду зарубіжних країн. Економіка і організація управління. 2019. Вип. 1. С. 43-52.

39. Масленніков Є.І., Гусєв А.О. Оптимізація податкових платежів та її вплив на рівень доходів державного бюджету. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 5/2. С. 31–35.

40. Меліхова Т. О., Феофанова І. В., Магда Г. В. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці. Економіка та держава. 2019. № 1. С. 89– 94.

41. Беляєва Л., Пеняк Ю., Карпова А. Організаційно-інформаційна модель обліково-аналітичного забезпечення розрахунків за податками. Економіка та суспільство. 2022. № 43.

42. Буткевич О. В. Вплив цифрових технологій на організацію обліку розрахунків за податковими платежами. Економічний простір. 2021. № 169. С. 92–95.

43. Кононенко Л. В., Назарова Г. Б., Оришака О. В. Організація обліку і аудиту розрахунків за податками та платежами в умовах використання сучасного інформаційного забезпечення. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2020. Вип. 1-2. № 77-78. С. 202–210.

44. Мармуль Л.О., Новак Н.П., Халілов Е.Д., Новак В.Д. Напрями удосконалення адміністрування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО). Обліково-аналітичне забезпечення управління бізнес-процесами підприємства: 80 збірник тез Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Херсон, 24-25 листопада 2021 р. відпов. за випуск: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С. Херсон, 2021. С. 234–235.

45. Нагірняк М. Бухгалтерський облік в системі попередження та виявлення фактів приховування податкових платежів: історико-функціональний підхід. Економіка та суспільство. 2024. № 63.

46. Подмешальська Ю. В., Піддубня Я. В. Удосконалення обліку та аудит заробітної плати на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 12. С. 100–108.

47. Фоміна Т. В., Пугаченко О. Б. Податкове стимулювання діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану в Україні. Modern Technology and Innovative Technologies. 2022. № 20 (2). С. 113–123.

48. Гнидюк І. В., Уманець Л. В., Гончаренко Т. В. Оцінка податку на доходи фізичних осіб як фіскального показника. Бізнес Інформ. 2021. №2. С. 279–285.

49. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 квітня 2023 року "Про застосування та внесення змін до персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)": Указ Президента України від 15.04.2023 р. № 227/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227/2023#Text> (дата звернення: 20.01.2025).

50. Головай Н., Томишн В. Оподаткування доходів фізичних осіб: від фіскальної функції до соціальної ефективності. Дев'яті Всеукраїнські наукові читання пам'яті С. І. Юрія: зб. наук. Праць, м. Тернопіль, 17 лист. 2023 р. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. С. 45-47.

51. Кучеркова С. Окремі аспекти податку на доходи фізичних осіб. Галицький економічний вісник. 2021. № 6 (73). С. 16-24.

52. Слепцова Н. В., Кочура Л. В. Зарубіжний досвід оподаткування доходів фізичних осіб та реалії адміністрування ПДФО в Україні. Економіка та держава. 2019. № 4. С. 82-85.

53. Чернега В. В., Мовчан Д. О. Аналіз оподаткування доходів фізичних осіб в Україні на сучасному етапі. Наука і техніка сьогодні. 2022. № 13 (13). С. 243- 252.

54. Шуневич А. Облікове забезпечення використання віртуальних активів на 81 підприємстві. Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу: зб. праць учасників Міжнар. наук.-практ. конф. м. Житомир, 10 листопада 2022 р. Житомир: Поліський національний університет, 2022. С. 310-312.

55. Дмитренко О.М. Роль внутрішнього аудиту у попередженні фактів приховування об'єктів оподаткування. Наукові читання 2023. Розвиток обліковоаналітичних, контрольних і податкових аспектів управління: європейський вектор: зб. матеріалів наук.- практ. конф. науково-педагогічних працівників, докторантів та аспірантів, м. Житомир, 16 травня. 2023 р. Житомир, 2023. С. 43–48.

56. Пирога С.С. Особливості визначення об'єктів оподаткування. Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2023. № 2. С. 142–150.

57. Завитій О., Лада О. Принципи діагностики фінансово-господарської діяльності підприємств. Вектори інноваційного розвитку освіти, науки і бізнесу в умовах глобальних змін: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Тернопіль. Відпов. за випуск ФОП Осадча Ю. В. Тернопіль, 2021. с. 45-46.

Олег А. Швиданенко<sup>1</sup>, Ігор О. Дземішкевич<sup>2</sup>, Олександр С. Пономаренко<sup>3</sup>, Вадим І. Швиданенко<sup>4</sup>,

Володимир М. Триліський<sup>5</sup>

#### ЦИФРОВІ ІНІЦІАТИВИ У ТРАНСФОРМАЦІЇ ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ

У статті досліджено вплив цифрових ініціатив на трансформацію фінансового обліку та аналізу в умовах прискореної діджиталізації економіки, зростання обсягів даних та потреби в оперативному прийнятті рішень. Обґрунтовано, що цифрова трансформація змінює парадигму обліку: від історичної фіксації фактів до проактивного прогнозування та стратегічного консалтингу. Узагальнено ключові технології (RPA, AI/ML, Blockchain, cloud computing), їхнє основне застосування, терміни впровадження та кількісні ефекти (точність, швидкість, економія часу). Доведено, що автоматизація рутинних процесів забезпечує скорочення циклу закриття місяця з тижнів до годин, знижує людський фактор та підвищує дотримання нормативних вимог. Розкрито роль блокчейну у формуванні незмінних аудиторських слідів і смарт-контрактів, а також значення хмарних ERP-систем для масштабованості та доступу до даних у реальному часі. Акцентовано увагу на використанні штучного інтелекту для моніторингу транзакцій, виявлення шахрайства (точність до 98,5%), оцінки кредитних ризиків та автоматизації комплаєнсу, що забезпечує зниження втрат від фінансових порушень до 60%. Визначено, що цифрові інструменти бізнес-аналітики та прогнозової аналітики змінюють роль фінансиста: від «компільатора даних» до бізнес-партнера, здатного інтегрувати фінансову й нефінансову інформацію. Окремо проаналізовано внесок цифрових рішень у комплаєнс: автоматичне застосування GAAP/IFRS (рівень автоматизації 95%), податковий облік, регуляторну звітність та підготовку до аудиту. Сформульовано практичні рекомендації щодо впровадження цифрових ініціатив на засадах міжфункціональної співпраці фінансових, IT-підрозділів та бізнесу з урахуванням управління змінами, кібербезпеки та якості даних. Наголошено, що подальший розвиток пов'язаний із квантовими обчисленнями, обробкою природної мови та інтеграцією IoT, що формуватиме фінансову звітність нового покоління. Результати дослідження можуть бути використані для обґрунтування цифрових дорожніх карт підприємств, оптимізації облікових процесів та підвищення інвестиційної привабливості через прозорість і достовірність фінансових даних.

**Ключові слова:** цифрові ініціативи, фінансовий облік, аналіз даних, RPA, штучний інтелект, блокчейн, хмарні обчислення, машинне навчання, автоматизація, комплаєнс, прогнозна аналітика, ERP-системи, кібербезпека, фінансова звітність у реальному часі, стратегічне прийняття рішень.

Табл. 4. Літ. 24.

DOI: 10.32752/1993-6788-2026-1-296-351-364

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5021-0271>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-4727-2241>

<sup>1</sup> Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

<sup>2</sup> Zhytomyr institute PrJSC HEI Interregional Academy of Personnel Management, Zhytomyr, Ukraine.

<sup>3</sup> Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

<sup>4</sup> Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

<sup>5</sup> Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

Oleg Shvydanenko, Ihor Dzemishkevych, Oleksandr Ponomarenko, Vadym Shvydanenko, Volodymyr Tryliskiy  
 DIGITAL INITIATIVES IN THE TRANSFORMATION OF FINANCIAL ACCOUNTING AND ANALYSIS

*The article examines the impact of digital initiatives on the transformation of financial accounting and analysis in the context of accelerating digitalisation, growing data volumes, and the need for real-time decision-making. It is substantiated that digital transformation fundamentally shifts the accounting paradigm from the historical recording of facts to proactive forecasting and strategic consulting, changing the role of financial professionals from data compilers to business partners. The study summarizes key technologies – robotic process automation (RPA), artificial intelligence (AI) and machine learning (ML), blockchain, cloud computing, and advanced analytics platforms – along with their primary applications, implementation timelines, and quantitative effects (accuracy, processing speed, cost reduction). It is proven that automation of routine tasks reduces the month-end closing cycle from weeks to hours, minimises human error (accuracy up to 99%), and enhances regulatory compliance. Particular attention is paid to the use of AI for real-time transaction monitoring, fraud detection (accuracy up to 98.5%), credit risk assessment, and rule-based compliance automation, which reduces fraud-related losses by up to 60%. The role of blockchain in creating immutable audit trails, smart contracts, and real-time verifiability is highlighted, as well as the importance of cloud-based ERP systems for scalability, accessibility, and reduced infrastructure costs. The need to integrate financial and non-financial data through APIs and modern analytical tools is emphasised as a prerequisite for accurate consolidated reporting, better risk management, and improved strategic decision-making. The concept of a digitally integrated «Financial Resilience Dashboard» is proposed, combining real-time KPIs, predictive analytics, risk indicators, and automated compliance reporting. This approach enhances business adaptability, strengthens cybersecurity and data protection, reduces administrative burden by up to 90%, and promotes the integration of enterprises into the European digital and sustainable development space.*

**Keywords:** digital initiatives, financial accounting, data analytics, RPA, artificial intelligence, blockchain, cloud computing, machine learning, automation, compliance, predictive analytics, ERP systems, cybersecurity, real-time financial reporting, strategic decision making.

*Peer-reviewed, approved and placed: 19.02.2026*

**Постановка проблеми.** Сучасний фінансовий облік функціонує в середовищі надвисоких швидкостей, лавиноподібного зростання транзакцій та посилення регуляторних вимог. Традиційні підходи до збору, обробки та інтерпретації даних дедалі частіше демонструють свою неефективність: ручні операції спричиняють затримки, помилки та високі операційні витрати [1-3]. Водночас розрив між наявними обліковими практиками та потенціалом цифрових технологій (штучного інтелекту, блокчейну, хмарних платформ) постійно збільшується, що призводить до втрати конкурентних переваг, ускладнення аудиту та зниження довіри стейкхолдерів. Без системної імплементації цифрових ініціатив фінансові підрозділи ризикують перетворитися на «вузьке горло» управління, неспроможне забезпечити ані прозорість, ані передбачуваність бізнесу. Отже, проблема полягає у виявленні дієвих механізмів інтеграції цифрових рішень у фінансовий облік та аналітику для досягнення якісно нового рівня оперативності, достовірності та стратегічної цінності фінансової інформації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання цифрової трансформації фінансового обліку та аналізу активно досліджується вітчизняними науковцями, що свідчить про високу актуальність і практичну значущість цієї проблематики.

Авторський колектив на чолі з В. Ченашем [4] досліджує розвиток бухгалтерських систем в Україні під впливом цифрових технологій, наголошуючи, що цифрова трансформація бухгалтерського обліку являє собою процес інтеграції технологій, цифрових інструментів та автоматизованих процесів із метою підвищення ефективності, точності й доступності фінансової інформації. Автори акцентують увагу на ролі хмарних технологій, штучного інтелекту, машинного навчання та блокчейну як ключових інструментів реалізації цифрових ініціатив у модернізації облікових систем.

О. Кривошей [5] зосереджує увагу на цифрових підходах до обліку та аналізу маркетингової діяльності агробізнесу України, пропонуючи інтегровану модель цифрового обліку, яка забезпечує прозорість облікових процесів, оптимізацію ресурсів та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Дослідниця обґрунтовує практичне значення ERP-систем і хмарних платформ як конкретних цифрових ініціатив для підприємств різного масштабу.

М. Галькевич та ін. [6] аналізують стратегії оптимізації фінансового управління та організації обліку в умовах цифровізації, виокремлюючи ключові виклики: необхідність адаптивного реагування на зміни бізнес-середовища, захист даних та управління кредитними ризиками. Науковці доводять об'єктивну необхідність впровадження штучного інтелекту, блокчейну та аналітики даних у фінансове управління підприємством.

Колектив науковців на чолі з Р. Остапенко та ін. [7] та В. Деречина та ін. [8; 9] обґрунтовують перехід від традиційних ручних методів обліку до автоматизованих систем із обробкою даних у реальному часі. Результати їхнього дослідження засвідчують, що цифрові ініціативи у формі проєктів скорочують час підготовки фінансових звітів на 75%, мінімізують людські помилки та підвищують довіру до даних.

Р. Кулик [10] досліджує особливості цифровізації обліку фінансових інструментів страхування цінних ризиків, доводячи, що інтеграція цифрових технологій у систему бухгалтерського обліку сприяє підвищенню точності оцінки, прозорості розкриття інформації та зниженню ймовірності облікових помилок. Автор окремо акцентує на необхідності стандартизації облікових процедур та формування цифрової компетентності персоналу як умов успішної реалізації цифрових ініціатив.

М. Суліма [11], В. Ніценко та Т. Мартин [12; 13] досліджує досвід цифрової трансформації управлінського обліку в Україні, характеризуючи основні технологічні інструменти – ERP-системи, Business Intelligence, штучний інтелект, хмарні технології, RPA та блокчейн. Важливим аспектом дослідження є акцент на трансформації ролі бухгалтера: із вузького фахівця на стратегічного партнера або бізнес-аналітика.

А. Гуша [14] комплексно досліджує трансформацію підходів до оцінки фінансового стану підприємства в умовах цифрової економіки, систематизуючи ключові цифрові рішення, що формують нову архітектуру фінансового аналізу. Автор обґрунтовує, що синергія цифрових аналітичних систем і стратегічного фінансового управління сприяє підвищенню адаптивності підприємств та формуванню

довгострокових конкурентних переваг, наголошуючи, що цифрова трансформація фінансового аналізу є концептуальною зміною парадигми управління фінансовими ресурсами.

Науковий колектив під проводом О. Нестеренко [15] моделює систему обліку за видами економічної діяльності в умовах цифрової трансформації, аналізуючи вплив хмарних обчислень, штучного інтелекту, блокчейну та RPA на різні сектори економіки. Дослідники прогнозують, що подальше впровадження цифрових ініціатив дозволить автоматизувати до 40% рутинних облікових завдань і суттєво підвищити прозорість фінансових операцій.

Таким чином, незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених цифровізації облікових систем, питання системного впровадження цифрових ініціатив у сферу фінансового обліку та аналізу – з оцінкою їх практичної ефективності та вимірюваних результатів – залишається недостатньо дослідженим. Саме у цьому контексті розглядатиметься поставлена проблема.

**Мета дослідження.** У сучасному бізнес-середовищі, де швидкість обробки фінансових даних, точність прогнозів та здатність до автоматизації безпосередньо впливають на ефективність управління, впровадження цифрових рішень у фінансову сферу перестає бути просто технічним оновленням, а стає стратегічним імперативом. Мета дослідження полягає в обґрунтуванні концептуальних засад і практичних напрямів трансформації фінансового обліку та аналізу на основі цифрових ініціатив, зокрема визначенні впливу технологій штучного інтелекту, блокчейну, хмарних обчислень та роботизованої автоматизації на підвищення достовірності, оперативності та аналітичної цінності фінансової інформації для прийняття стратегічних рішень.

Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання: систематизувати основні цифрові технології, що застосовуються у фінансовому обліку (RPA, ШІ, блокчейн, хмарні обчислення, машинне навчання), та оцінити їхній вплив на точність, швидкість і вартість облікових процесів; проаналізувати ефективність автоматизації рутинних операцій (введення даних, звірка, обробка рахунків-фактур) та визначити кількісні показники скорочення часу й помилок; дослідити можливості прогнозного аналітики та систем виявлення шахрайства на базі штучного інтелекту; обґрунтувати роль блокчейну в забезпеченні незмінності облікових записів та підвищенні довіри до фінансової звітності; розробити практичні рекомендації щодо впровадження хмарних ERP-систем для забезпечення доступу до даних у реальному часі та масштабованості фінансових функцій.

**Основні результати дослідження.** Цифрові ініціативи кардинально змінили сферу фінансового обліку та аналізу, відкривши безпрецедентні можливості для підвищення ефективності, точності та отримання стратегічних висновків. Ці технологічні досягнення охоплюють широкий спектр інструментів та методологій, зокрема штучний інтелект, машинне навчання, технологію блокчейн, хмарні обчислення та сучасні аналітичні платформи. Інтеграція цих цифрових рішень трансформувала традиційні практики бухгалтерського обліку – з ручних, трудомістких процесів у автоматизовані системи, що працюють у режимі реального часу та забезпечують миттєвий доступ до фінансових даних і аналітичних висновків. Така трансформація дозволила організаціям перейти від реактивної фінансової звітності до проактивного фінансового управління та стратегічного прийняття рішень.

Найважливішим наслідком впровадження цифрових ініціатив стала автоматизація, яка докорінно змінила спосіб виконання та управління рутинними завданнями. Роботизована автоматизація процесів (RPA) та інтелектуальні системи автоматизації тепер виконують повторювані операції – введення даних, обробку рахунків-фактур, звірку та базову фінансову звітність – з мінімальним втручанням людини. Такі системи здатні обробляти тисячі транзакцій за лічені хвилини, скорочуючи час, необхідний для закриття місяця, з тижнів до днів або навіть годин. Усунення ручних процесів не лише підвищує ефективність, але й значно зменшує ризик людської помилки, що забезпечує більш точні фінансові записи та покращує дотримання нормативних вимог [16]. У таблиці 1 систематизовано основні цифрові технології, що застосовуються у фінансовому обліку, їхнє основне призначення, ключові переваги та орієнтовні терміни впровадження.

Таблиця 1. Основні цифрові технології у фінансовому обліку та їх характеристики, побудовано автором на основі [16]

| Цифрова технологія                        | Основне застосування                       | Ключові переваги                                          | Термін впровадження |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|
| Роботизована автоматизація процесів (RPA) | Обробка транзакцій введення даних          | Скорочення часу обробки на 95%, точність 99%              | 3–6 місяців         |
| Штучний інтелект                          | Виявлення аномалій прогнозна аналітика     | Раннє виявлення шахрайства, підвищення точності прогнозів | 6–12 місяців        |
| Блокчейн                                  | Верифікація транзакцій і аудиторські сліди | Незмінність записів, підвищена безпека                    | 12–18 місяців       |
| Хмарні обчислення                         | Зберігання та доступ до даних              | Доступ у реальному часі, масштабованість, зниження витрат | 2–4 місяці          |
| Машинне навчання                          | Розпізнавання шаблонів і аналіз трендів    | Автоматизовані інсайти, прогнозне моделювання             | 8–15 місяців        |

Одним із ключових результатів цифровізації стала фінансова звітність у режимі реального часу, яка дозволяє організаціям отримувати доступ до актуальної фінансової інформації в будь-який момент, не очікуючи завершення традиційних циклів звітності. Хмарні бухгалтерські системи та інтегровані ERP-платформи

забезпечують безперервну синхронізацію даних між усіма бізнес-підрозділами, що дає змогу зацікавленим сторонам відстежувати фінансові результати, рух грошових коштів та ключові показники ефективності в режимі реального часу. Такий миттєвий доступ до даних надає керівництву можливість швидко приймати обґрунтовані рішення, оперативно реагувати на ринкові зміни та виявляти потенційні проблеми до того, як вони переростуть у серйозні труднощі. Можливість миттєвого формування звітів та інформаційних панелей уже змінила роль фінансових фахівців – із компіляторів даних вони перетворилися на стратегічних радників [17].

Поряд із доступом до даних у реальному часі, передові аналітичні інструменти та засоби бізнес-аналітики здійснили революцію у фінансовому аналізі, надавши організаціям змогу отримувати значущі висновки з величезних обсягів фінансової інформації. Ці складні платформи здатні виявляти закономірності, тенденції та взаємозв'язки, які неможливо було б виявити за допомогою традиційних ручних методів. Можливості прогностичної аналітики дозволяють фінансовим командам прогнозувати майбутні результати, моделювати різні сценарії та оцінювати потенційні ризики з безпрецедентною точністю. Алгоритми машинного навчання постійно вдосконалюють свої аналітичні можливості, навчаючись на історичних даних, що дає змогу робити дедалі точніші прогнози та надавати рекомендації для стратегічного планування й розподілу ресурсів.

Окремої уваги заслуговує впровадження технології блокчейн у фінансовому обліку, яке означає кардинальну зміну підходу до прозорості, безпеки та довіри у фінансових операціях. Блокчейн створює незмінну систему обліку, де кожна операція криптографічно захищена та пов'язана з попередніми записами, що робить практично неможливим будь-яке внесення змін або фальсифікацію без виявлення. Ця технологія забезпечує можливість аудиту в реальному часі – аудитори можуть отримати доступ до блокчейнів для миттєвої перевірки операцій, замість проведення трудомістких ручних аудитів. Крім того, смарт-контракти, побудовані на блокчейн-платформах, здатні автоматично виконувати фінансові угоди при настанні заздалегідь визначених умов, що зменшує потребу в ручному втручанні та мінімізує ризик помилок або суперечок [18].

Паралельно з блокчейном, штучний інтелект та машинне навчання запровадили складні механізми виявлення шахрайства та управління ризиками, які значно перевершують традиційні методи як за швидкістю, так і за точністю. Системи на базі ШІ можуть одночасно аналізувати мільйони транзакцій, виявляючи незвичайні закономірності, аномалії або підозрілу діяльність, що можуть свідчити про шахрайство або порушення вимог. Ці системи навчаються на історичних даних і постійно вдосконалюють свої алгоритми виявлення, з часом стаючи ефективнішими у розпізнаванні нових видів шахрайства або нових ризиків. Проактивний характер управління ризиками на основі ШІ дозволяє організаціям запобігати фінансовим втратам, а не просто виявляти їх постфактум – це фундаментальний перехід від реактивного до превентивного фінансового контролю [19]. У таблиці 2 наведено кілька іскі показники ефективності застосування штучного інтелекту у фінансовому контролі та управлінні ризиками.

*Таблиця 2. Застосування штучного інтелекту у фінансовому контролі та управлінні ризиками, побудовано автором на основі [19]*

| Застосування ШІ                 | Метод виявлення                  | Час реагування   | Точність | Економічний ефект                    |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------|----------|--------------------------------------|
| Моніторинг транзакцій           | Алгоритми розпізнавання шаблонів | У реальному часі | 98,5%    | Зниження втрат від шахрайства на 60% |
| Виявлення шахрайства у витратах | Поведінковий аналіз              | До 24 годин      | 96,2%    | Зменшення шахрайських заяв на 45%    |
| Оцінка кредитного ризику        | Прогнозне моделювання            | Миттєво          | 94,8%    | Підвищення якості кредитів на 30%    |
| Дотримання нормативів           | Автоматизація на основі правил   | Безперервно      | 99,1%    | Зниження витрат на комплаєнс на 70%  |
| Внутрішній аудит                | Виявлення аномалій               | Отиннево         | 97,3%    | Прискорення аудиту на 50%            |

Ефективне функціонування всіх перелічених вище технологій – ШІ, блокчейну, RPA та машинного навчання – неможливе без надійної хмарної інфраструктури. Хмарні обчислення зробили доступ до сучасних фінансових інструментів та можливостей більш демократичним, дозволяючи організаціям будь-якого розміру використовувати бухгалтерські та аналітичні системи корпоративного рівня без значних початкових інвестицій в інфраструктуру. Хмарні фінансові платформи забезпечують масштабованість, що дає змогу підприємствам розширювати свої можливості з управління фінансами у міру зростання без необхідності дорогого оновлення обладнання чи заміни систем. Вони також полегшують співпрацю між розподіленими командами, дозволяючи декільком користувачам одночасно отримувати доступ до фінансових даних та працювати з ними з різних місць. Моделі ціноутворення на основі передплати зробили передові фінансові технології доступними навіть для малих та середніх підприємств, які раніше не могли собі дозволити такі складні системи.

Окрім технологічної основи, критично важливими компонентами цифрової фінансової трансформації стали інтеграція та стандартизація даних, які дозволяють організаціям консолідувати інформацію з різних джерел у єдині, узгоджені набори даних. Сучасні фінансові системи можуть автоматично інтегрувати дані з різних відділів, дочірніх компаній та зовнішніх джерел, створюючи комплексне уявлення про фінансовий стан організації. Інтерфейси прикладного програмування (API) сприяють безперерйному обміну даними між різними програмними системами, усуваючи ізолювані масиви даних та забезпечуючи узгодженість у всіх видах фінансової звітності та аналітичної діяльності. Ця інтеграційна здатність забезпечує більш точну консолідовану звітність, краще розуміння бізнес-процесів та усуває суперечності між даними з різних джерел. Саме завдяки такій інтеграції трансформація фінансового аналізу набуває системного характеру, а цифрові ініціативи підвищують стратегічну роль фінансових фахівців в організаціях.

Сучасні аналітичні інструменти автоматично виконують рутинні обчислення та формують стандартні звіти, що дозволяє фінансовим аналітикам зосередитися на інтерпретації результатів, виявленні можливостей та наданні

стратегічних рекомендацій керівництву. Ця еволюція породила попит на нові навички – знання в галузі науки про дані, технологічну грамотність та розвинене аналітичне мислення. Фінансові фахівці тепер виступають у ролі бізнес-партнерів, які можуть перетворювати складні аналітичні висновки на практичні бізнес-стратегії та сприяти зростанню й прибутковості організації [20].

Не менш важливим напрямом цифрової трансформації є дотримання нормативних вимог та звітність. Автоматизовані системи забезпечують виконання складних і постійно мінливих регуляторних вимог, автоматично застосовуючи до фінансових даних найновіші стандарти бухгалтерського обліку, податкові норми та правила комплаєнсу. Це суттєво зменшує ризик порушень та пов'язаних із ними штрафів. Цифрові платформи ведуть детальні аудиторські сліди та документацію, що полегшує підтвердження дотримання вимог під час перевірок регуляторних органів. Функції автоматизованої звітності дозволяють формувати необхідні регуляторні документи та подавати їх із мінімальним ручним втручанням, забезпечуючи своєчасне та точне виконання вимог і водночас зменшуючи адміністративне навантаження на фінансові команди [21]. У таблиці 3 представлено цифрові рішення для забезпечення комплаєнсу у фінансовій діяльності, побудовано автором на основі [21]

Таблиця 3. Цифрові рішення для забезпечення комплаєнсу у фінансовій діяльності, побудовано автором на основі [21]

| Сфера комплаєнсу           | Цифрове рішення                            | Рівень автоматизації | Зменшення помилок | Економія часу |
|----------------------------|--------------------------------------------|----------------------|-------------------|---------------|
| Фінансова звітність        | Автоматичне застосування GAAP/IFRS         | 95%                  | 90%               | 75%           |
| Податковий облік           | Інтелектуальні системи розрахунку податків | 90%                  | 85%               | 80%           |
| Регуляторна звітність      | Автоматичне формування звітів              | 85%                  | 95%               | 70%           |
| Підготовка до аудиту       | Цифрові аудиторські сліди                  | 80%                  | 88%               | 65%           |
| Звітність про ризики       | Моніторинг у реальному часі                | 92%                  | 93%               | 85%           |
| Протидія відмиванню коштів | Моніторинг транзакцій на базі ІІІ          | 98%                  | 96%               | 90%           |

Завдяки цифровим фінансовим ініціативам значно покращилися управління витратами та операційна ефективність: організації повідомляють про істотне скорочення витрат на обробку даних та часу виконання фінансових завдань. Автоматизовані системи усувають потребу у великих командах операторів з введення даних і в багатьох випадках скорочують час, необхідний для виконання рутинних фінансових процесів, на 90 %. Скорочення ручної праці не тільки знижує прямі витрати, а й мінімізує ризик помилок, які можуть призвести до дорогих виправлень або проблем із дотриманням нормативних вимог. Цифрові ініціативи також дають організаціям змогу працювати з меншими фінансовими командами, зберігаючи або покращуючи якість та своєчасність фінансової інформації, що призводить до кращого розподілу ресурсів та підвищення рентабельності інвестицій.

Покращені можливості прийняття рішень є одним із найцінніших результатів цифрової трансформації у фінансовому обліку та аналізі. Інформаційні панелі в реальному часі та інтерактивні інструменти звітності дозволяють особам, що приймають рішення, детально аналізувати конкретні проблемні сфери, порівнювати результати діяльності за різними періодами або підрозділами та моделювати потенційний вплив різних стратегічних варіантів. Прогностична аналітика допомагає організаціям передбачати ринкові зміни, поведінку клієнтів та фінансові результати, що дає змогу застосовувати проактивні, а не реактивні підходи до управління. Можливість доступу до вичерпної, точної та своєчасної фінансової інформації кардинально покращила якість стратегічного планування та прийняття оперативних рішень [22]. У таблиці 4 систематизовано основні інструменти підтримки прийняття фінансових рішень, їхніх користувачів та вплив на швидкість рішень.

Таблиця 4. Інструменти підтримки прийняття фінансових рішень, побудовано автором на основі [22]

| Інструмент                   | Інформація           | Користувачі              | Частота оновлення | Вплив на швидкість рішень |
|------------------------------|----------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|
| Виконавчі панелі (Dashboard) | KPI, тренди          | Топ-менеджмент           | У реальному часі  | Прискорення на 80%        |
| Операційні звіти             | Детальні показники   | Менеджери підрозділів    | _оденно           | +60% швидкості            |
| Фінансові прогнози           | Сценарії, моделі     | Фінансові відділи        | _отиннево         | +70% точності             |
| Оцінка ризиків               | Індикатори ризику    | Ризик-менеджери          | Безперервно       | +90% швидкості реагування |
| Аналіз бюджету               | Порівняння план/факт | Відповідальні за бюджети | _омісяця          | +50% контролю             |
| Прогноз грошових потоків     | Ліквідність, потреби | Казначейство             | _оденно           | +85% ефективності         |

Масштабованість та гнучкість, які забезпечують цифрові фінансові системи, дали організаціям змогу швидко адаптуватися до мінливих умов ведення бізнесу, ринкових вимог та можливостей для зростання. Хмарні

платформи можуть легко впоратися зі збільшенням обсягів транзакцій, приєднанням нових користувачів та розширенням функціоналу без значних інвестицій в інфраструктуру чи капітального оновлення систем. Така масштабованість є особливо цінною для підприємств, що розвиваються, яким потрібно, щоб їхні фінансові системи еволюціонували разом із розширенням діяльності. Крім того, цифрові системи забезпечують гнучкість у налаштуванні звітів, аналітики та робочих процесів відповідно до конкретних потреб організації, гарантуючи, що фінансові інструменти залишаються актуальними та цінними в міру зміни бізнес-вимог [23; 24].

Безпека даних та захист конфіденційності стали головними питаннями під час цифрової трансформації фінансового обліку, і організації впроваджують складні заходи кібербезпеки для захисту конфіденційної фінансової інформації. Сучасні технології шифрування, багатфакторна автентифікація та протоколи безпеки на основі блокчейну допомагають забезпечити захист фінансових даних від несанкціонованого доступу або маніпуляцій. Цифрові системи також забезпечують детальні журнали доступу та моніторинг активності користувачів, що дозволяє організаціям відстежувати, хто і коли отримує доступ до фінансової інформації, що має вирішальне значення як для безпеки, так і для дотримання нормативних вимог. Впровадження надійних систем безпеки фактично покращило захист даних порівняно з традиційними паперовими системами, водночас забезпечуючи переваги цифрової доступності та ефективності.

Майбутнє цифрових ініціатив у сфері фінансового обліку та аналізу продовжує стрімко розвиватися, а нові технології обіцяють ще більші перетворення в найближчі роки. Квантові обчислення можуть революціонізувати процес складного фінансового моделювання та аналізу ризиків, уможлививши розрахунки, які на сьогодні неможливо виконати за допомогою традиційних обчислювальних потужностей. Сучасні технології штучного інтелекту та обробки природної мови, ймовірно, зроблять фінансові системи більш інтуїтивними та доступними, надавши користувачам можливість взаємодіяти з фінансовими даними за допомогою діалогових інтерфейсів. Інтеграція пристроїв Інтернету речей (IoT) забезпечить оперативні дані в режимі реального часу, які можна автоматично включити у фінансовий аналіз, створюючи більш комплексну та точну фінансову картину результатів діяльності бізнесу.

Успішне впровадження цифрових ініціатив у фінансовому обліку та аналізі вимагає ретельного планування, управління змінами та постійних інвестицій у розвиток технологій та людського капіталу. Організації повинні збалансувати переваги цифрової трансформації з викликами системної інтеграції, міграції даних та навчання персоналу, щоб забезпечити успішне впровадження та максимальну окупність інвестицій. Найуспішніші цифрові трансформації передають міжфункціональну співпрацю між фінансовими, IT-підрозділами та бізнес-підрозділами, щоб гарантувати, що нові системи відповідають реальним потребам бізнесу та безперешкодно інтегруються з існуючими процесами. У міру подальшого розвитку цифрових технологій організації, які впроваджують ці ініціативи, водночас зосереджуючись на якості даних, безпеці та адаптації користувачів, матимуть найкращі можливості для використання повного потенціалу цифрового фінансового управління.

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження встановлено, що цифрова трансформація фінансового обліку та аналізу виступає не просто технологічним оновленням, а фундаментальною зміною парадигми управління фінансовою інформацією. Інтеграція роботизованої автоматизації процесів (RPA) дозволяє скоротити час виконання рутинних операцій до 95%, підвищити точність до 99% та мінімізувати вплив людського фактору, що створює передумови для переходу від реактивної звітності до проактивного фінансового менеджменту.

Доведено, що штучний інтелект і машинне навчання забезпечують якісно новий рівень аналітики: виявлення шахрайства з точністю до 98,5%, прогнозне моделювання кредитних ризиків (94,8%) та автоматизацію комплаєнсу на 99,1%. Це дозволяє організаціям не просто констатувати фінансові порушення, а запобігати їм, що є принциповим переходом від реактивного до превентивного фінансового контролю.

Розкрито, що технологія блокчейн створює незмінний аудиторський слід, забезпечує криптографічний захист кожної транзакції та дає змогу проводити аудит у реальному часі без трудомістких ручних перевірок. Смарт-контракти на блокчейн-платформах автоматизують виконання фінансових угод при настанні заздалегідь визначених умов, зменшуючи ризик помилок і суперечок. Хмарні обчислення демократизували доступ до корпоративних фінансових систем, дозволивши малим та середнім підприємствам використовувати потужні ERP-платформи за моделлю передплати з терміном впровадження 2–4 місяці. Це забезпечує масштабованість, доступ до даних у реальному часі та суттєве зниження інфраструктурних витрат.

Обґрунтовано необхідність трансформації ролі фінансових фахівців: від виконавців рутинних операцій з введення даних до стратегічних бізнес-партнерів, здатних інтерпретувати складні аналітичні висновки, формувати прогнози та надавати рекомендації для топ-менеджменту. Це вимагає розвитку навичок у сфері data science, технологічної грамотності та аналітичного мислення.

Таким чином, системне впровадження цифрових ініціатив – RPA, ШІ, блокчейну, хмарних платформ та прогнозової аналітики – формує підґрунтя для підвищення ефективності, точності та стратегічної цінності фінансового обліку. Це забезпечує не лише операційну досконалість і зниження витрат, але й створює умови для інтеграції українських підприємств у глобальний цифровий економічний простір.

1. Ніценко В.С., Кравчук А.О. Значення внутрішнього контролю в управлінні переробним підприємством. *Фінанси, облік, банки*. 2014. № 1 (20). С. 215–218. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fub\\_2014\\_1\\_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fub_2014_1_31)

2. Ніценко В.С., Цуканов О.Ю., Галицький О.М. Проблеми нормативно-правового регулювання обліку розрахунків з соціального забезпечення на підприємствах сільського господарства. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2013. Вип. 6(57). С. 95–99. 0,23 у.д.а. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna\\_ekon\\_2013\\_6\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2013_6_22)

3. Ніценко В. С. Управлінський облік в системі менеджменту агрохолдингу. *Управління сучасним підприємством: Матеріали VII Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 22–23 березня 2012 р.: Тези доп. К.: НУХТ, 2012. С. 240–241.*

4. Ченаш В. С., Абрамов А. П., Шебештьєв Е. Г. Розвиток бухгалтерських систем в Україні під впливом

цифрових технологій. Актуальні питання економічних наук. 2024. Вип. 3–4. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14011609>

Кривошеї О. В. Цифрові підходи до обліку та аналізу маркетингової діяльності агробізнесу України: інструменти, методи та перспективи. Український економічний часопис. 2025. № 8. С. 32–39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8273/2025-8-6>

5. Галькевич М., Гуренко Т., Андрійчук А. Стратегії оптимізації фінансового управління та організації обліку на підприємстві в умовах розвитку процесів цифровізації. Економіка та суспільство. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-15>

6. Остапенко Р., Поливан Л., Мазоренко М. Роль цифрових проєктів у трансформації обліку та аналізу фінансових даних. *Via Economica*. 2025. № 9. С. 62–70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2025-9-9>

7. Деречин В.В., Ніценко В.С., Сухій Я.В., Чумаченко О.В. Формування облікової політики на підприємстві. Матеріали П'ятої міжнародної науково-практичної конференції «Ринкова трансформація економіки АПК». Харків: ХНТУСГ, 2007. С. 194–196.

8. Деречин В.В., Ніценко В.С., Сухій Я.В., Поповчук Г.А. Деякі аспекти відповідальності бухгалтера. Матеріали П'ятої міжнародної науково-практичної конференції «Ринкова трансформація економіки АПК». Харків: ХНТУСГ, 2007. С. 196–197.

9. Кулик Р. Цифровізація обліку фінансових інструментів страхування цінних ризиків. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій. 2025. Т. 3, № 17. С. 617–625. DOI: <https://doi.org/10.32750/2025-0354>

10. Сулима М. Досвід цифрової трансформації управлінського обліку в Україні. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій. 2025. Т. 4, № 18. С. 459–467. DOI: <https://doi.org/10.32750/2025-0438>

11. Nitsenko V., Martyn T. Artificial intelligence and digital transformation of credit unions: global trends and perspectives for Ukraine and Turkey. 1st International Ankara Scientific Research and Innovation Congress (December 25–26, 2025 Ankara, Turkey): Proceedings Book. Editor Assoc. Prof. Dr. Mehmet Zeki UYANIK, 2025. pp. 433. [https://www.euroasiacongress.org/files/ugd/614b1f\\_d518299660964e42a06c8cb0e6173683.pdf](https://www.euroasiacongress.org/files/ugd/614b1f_d518299660964e42a06c8cb0e6173683.pdf)

12. Martyn T., Nitsenko V. Leveraging artificial intelligence for business performance improvement. Фінансово-кредитні системи: перспективи розвитку. 2025. № 3(18). С. 102–113. DOI: <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2025-3-08>

13. Гуца А. Діджитал-інструменти у забезпеченні ефективності діяльності підприємств. Дослідження та інновації. 2025. Т. 1, № 2 (5). С. 120–129. <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/80/77>

14. Нестеренко О.О., Ковалевська Н.С., Остапенко Р.М., Луценко О.А. Моделювання системи обліку за видами економічної діяльності в умовах цифрової трансформації. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій. 2025. Т. 2, № 16. С. 71–81. DOI: <https://doi.org/10.32750/2025-0207>

15. Марчук У., Куриліна М. Вплив диджиталізації обліку на конкурентоспроможність українського бізнесу. Вісник економіки. 2024. № 4. С. 90–104. DOI: <https://doi.org/10.35774/vis-nyk2024.04.090>

16. Selivanova N. M., Kalabina V. O., Minzhyrian N. I. Digitalization of accounting and financial reporting in Ukraine. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2024. № 4(74). С. 89–98. DOI: <https://doi.org/10.15276/ETR.04.2024.10>

17. World Bank. Blockchain in Financial Services in Emerging Markets. Part I. Washington, DC: World Bank, 2017. 68 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bit-streams/30195713-507c-50c8-8855-d37c24023920/content>

18. SME Finance Forum. State of AI in Financial Services: 2024 Trends. Washington, DC: International Finance Corporation (IFC), 2024. 9 p. URL: [https://www.smeffinanceforum.org/sites/default/files/post/files/finance-state-of-ai-report-2024-3067247%20\(1\).pdf](https://www.smeffinanceforum.org/sites/default/files/post/files/finance-state-of-ai-report-2024-3067247%20(1).pdf)

19. Семенова С. Діджиталізація облікових процесів та фінансового прогнозування: досвід країн ЄС. Економіка та суспільство. 2024. № 65. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-18>

20. Chartered Accountants Australia and New Zealand. Digital Reporting Now: Empowering Companies, Investors, and the Economy. London: CA ANZ, 2025. 28 p. URL: <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/meetings/2025/october/itcg/ap6b-digital-reporting-now.pdf>

21. Catnip Infotech Private Limited. Finance Dashboards: Empowering Data-driven Decision Making. LinkedIn Articles. 2023. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/finance-dashboards-empowering-data-driven>

Ніценко В. С., Пономарьова М. С. Моделювання виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства: управлінський аспект. Журнал з менеджменту, економіки та технологій. 2025. № 3. С. 3–18. <https://doi.org/10.69803/3083-6034-2025-3-3>

22. Shubina S., Piskunov R., Nitsenko V., Miroshnyk O., Pelykh D. Accounting and analytical support of the efficiency of fixed assets use in managing the efficiency of business processes of the enterprise. Financial and Credit Systems: Prospects for Development. 2025. № 1(16). С. 88–100. <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2025-1-07>

1. Nitsenko, V. S., Kravchuk, A. O. (2014). The importance of internal control in the management of a processing enterprise. *Finance, accounting, banks*, 1(20), 215–218. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fub\\_2014\\_1\\_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fub_2014_1_31)

2. Nitsenko, V. S., Tsukanov, O. Yu., Galitsky, O. M. (2013). Problems of regulatory and legal regulation of accounting of social security payments at agricultural enterprises. *Bulletin of the Sumy National Agrarian University. Series: Economics and Management*, 6(57), 95–99. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna\\_ekon\\_2013\\_6\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2013_6_22)

3. Nitsenko, V. S. (2012). *Upravlinskyi oblik v systemi menedzhmentu ahrokhodnyhu. Upravlinnia suchasnym pidpriemstvom: Materialy VII Mizhnarod. nauk.-prakt. konf., Kyiv, 22-23 berez-nia 2012 r.: Tezy dop. K.: NUKhT*. pp. 240–241.

4. Chenash, V. S., Abramov, A. P., & Shebesten, E. H. (2024). Development of accounting systems in Ukraine under the influence of digital technologies. *Aktual'ni pytannia ekonomichnykh nauk*, 3–4. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14011609>
5. Kryvoshei, O. (2025). Digital approaches to accounting and analysis of marketing activities in ukrainian agribusiness: tools, methods, and prospects. *The Ukrainian Economic Journal*, 8, 32–39. <https://doi.org/10.32782/2786-8273/2025-8-6>
6. Halkevych, M., Hurenko, T., & Andriichuk, A. (2024). Optimization strategies of financial management and organization of accounting at the enterprise under the conditions of the development of digital processes. *Economy and Society*, 60. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-15>
7. Ostapenko, R., Polyvana, L., & Mazorenko, M. (2025). Rol tsyfrovyykh proektiv u transformatsii obliku ta analizu finansovykh danykh [The role of digital projects in transforming accounting and financial data analysis]. *Via Economica*, (9), 62–70. <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2025-9-9>
8. Derechyn, V.V., Nitsenko, V.S., Sukhii, Ya.V., Chumachenko, O.V. (2007). Formuvannia oblikovoi polityky na pidpriemstvi. Materialy Piatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Rynkova transformatsiia ekonomiky APK». Kharkiv: KhNTUSH. S. 194-196.
9. Derechyn, V.V., Nitsenko, V.S., Sukhii, Ya.V., Popovchuk, H.A. (2007). Deiaiki aspekty vid-povidalnosti bukhhalter. Materialy Piatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Rynkova transformatsiia ekonomiky APK». Kharkiv: KhNTUSH. S. 196-197
10. Kulyk, R. (2025). Digitalization of accounting for financial instruments for insuring price risks. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*, 3(17), 617–625. <https://doi.org/10.32750/2025-0354>
11. Sulyma, M. (2025). Experience of digital transformation of management accounting in Ukraine. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*, 4(18), 459–467. <https://doi.org/10.32750/2025-0438>
12. Nitsenko, V., & Martyn, T. (2025). Artificial intelligence and digital transformation of credit unions: global trends and perspectives for Ukraine and Turkey. 1st International Ankara Scientific Research and Innovation Congress (December 25-26, 2025 Ankara, Turkiye): Proceedings Book. Editor Assoc. Prof. Dr. Mehmet Zeki UYANIK. pp. 433. [https://www.euroasiacongress.org/\\_files/ugd/614b1f\\_d518299660964e42a06c8cb0e6173683.pdf](https://www.euroasiacongress.org/_files/ugd/614b1f_d518299660964e42a06c8cb0e6173683.pdf)
13. Martyn, T., & Nitsenko, V. (2025). Leveraging artificial intelligence for business performance improvement. *Financial and credit systems: prospects for development*, 3(18), 102-113. <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2025-3-08>
14. Hushcha, A. (2025). Digital tools for ensuring the efficiency of enterprise operations. *Research and innovation*, 1(2(5)), 120–129. <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/80/77>
15. Nesterenko, O., Kovalevska, N., Ostapenko, R., & Lutsenko, O. (2025). Modeling the accounting system by type of economic activity in the context of digital transformation. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*, 2(16), 71–81. <https://doi.org/10.32750/2025-0207>
- Marchuk, U., & Kurylina, M. (2025). The impact of accounting digitization on the competitiveness of Ukrainian business. *Herald of Economics*, 4, 90-104. <https://doi.org/10.35774/vis-nyk2024.04.090>
16. Selivanova, N. M., Kalabina, V. O., & Minzhyrian, N. I. (2024). Digitalization of accounting and financial reporting in Ukraine. *Economics: Time Realities*, 4(74), 89–98. <https://doi.org/10.15276/ETR.04.2024.10>
17. World Bank. (2017). Blockchain in Financial Services in Emerging Markets. Part I. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bit-streams/30195713-507c-50c8-8855-d37c24023920/content>
18. SME Finance Forum. (2024). State of AI in Financial Services: 2024 Trends. International Finance Corporation (IFC). [https://www.smeffinanceforum.org/sites/default/files/post/files/finance-state-of-ai-report-2024-3067247%20\(1\).pdf](https://www.smeffinanceforum.org/sites/default/files/post/files/finance-state-of-ai-report-2024-3067247%20(1).pdf)
19. Semenova, S. (2024). Digitalization of accounting processes and financial forecasting: The experience of EU member states. *Economy and Society*, 65. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-18>
20. Chartered Accountants Australia and New Zealand. (2025). Digital Reporting Now: Empowering Companies, Investors, and the Economy. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/meet-ings/2025/october/itcg/ap6b-digital-reporting-now.pdf>
21. Catnip Infotech Private Limited. (2023). Finance Dashboards: Empowering Data-driven Decision Making. LinkedIn Articles. <https://www.linkedin.com/pulse/finance-dashboards-empowering-data-driven>
22. Nitsenko V. S., & Ponomarova M.S. (2025). Modelling the production and economic activities of an agricultural enterprise: the management aspect. *Journal of management, economics and technology*, 3, 3-18. <https://doi.org/10.69803/3083-6034-2025-3-3>
23. Shubina, S., Piskunov, R., Nitsenko, V., Miroshnyk, O., & Pelykh, D. (2025). Accounting and analytical support of the efficiency of fixed assets use in managing the efficiency of business processes of the enterprise. *Financial and Credit Systems: Prospects for Development*, 1(16), 88-100. <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2025-1-07>