

**Міністерство освіти і науки України**

**Луцький національний технічний університет**

(повне найменування закладу вищої освіти)

**Факультет бізнесу та права**

(повне найменування факультету)

**Кафедра обліку і аудиту**

(повне найменування кафедри)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ  
ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ БЮДЖЕТНИХ  
УСТАНОВ**

спеціальність 071 Облік і оподаткування

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Облік і оподаткування»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти  
групи ОПмз-21  
Денисюк Вікторія Олегівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник:  
к.е.н., доцент  
Сидоренко Роман Вікторович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 р.

к.е.н., доцент

Гарант освітньої програми:

Жураковська Ірина Володимирівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Луцьк – 2025 року

# ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра обліку і аудиту

Ступінь вищої освіти: магістр

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Спеціальність: 071 Облік і оподаткування

Освітня програма: ОП «Облік і оподаткування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ к.е.н., доцент Оксана НУЖНА

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 року

## З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ДЕНИСЮК Вікторії Олегівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Організація обліку і оподаткування виплат працівникам бюджетних установ

Керівник роботи: Сидоренко Роман Вікторович к.е.н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від «27» грудня 2024 року № 481/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи 13 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи. Нормативно-правові акти з регулювання питань обліку, оподаткування та контролю за темою дослідження, наукова література, посібники, статистичні довідники, первинні і зведені бухгалтерські документи, фінансова і статистична звітність за 2022-2024 роки.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

*ВСТУП*

*РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ*

1.1. Економічна сутність заробітної плати

1.2. Нормативне забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати

1.3. Основні напрями діяльності ДПС щодо покращення організації облікового процесу суб'єктів господарювання

*РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВОЛИНСЬКОМУ ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС*

2.1. Сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області з урахуванням статистики розвитку галузі

2.2. Організація обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області

2.3. Облік розрахунків із заробітної плати з використанням комп'ютерних технологій

*РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ В ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ*

*ВИСНОВКИ*

## 5. Перелік графічного матеріалу:

1. Мета та завдання кваліфікаційної роботи магістра
2. Наукова новизна одержаних результатів кваліфікаційної роботи магістра
3. Аналіз персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. за категоріями, а також фонду оплати його праці
4. Динаміка середньомісячної заробітної плати, фонду оплати праці та середньооблікової чисельності штатних працівників усього по Україні та у галузі державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування за 2017-2024 рр.
5. Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати, відпускних та лікарняних в ДПС у Волинській області
6. Відображення в обліку операцій з нарахування ЄСВ та утримань із заробітної плати в ДПС у Волинській області, а також персоналу Головного управління ДПС у Волинській області
7. Інформація, яку доцільно відобразити в обліковій політиці Головного управління щодо формування резерву відпусток
8. Рекомендований робочий план рахунків з обліку розрахунків з оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області
9. Рекомендований чек-лист перегляду облікової політики Головного управління ДПС у Волинській області щодо обліку розрахунків з оплати праці
10. Приклад внутрішнього звіту про перегляд облікової політики щодо розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Сидоренко Р.В., доцент		
Розділ 2	Сидоренко Р.В., доцент		
Розділ 3	Сидоренко Р.В., доцент		
Нормоконтроль	Глучкевич Н.В., доцент		
Консультант з ЕОМ	Нужна О.А., доцент		

## 7. Дата видачі завдання 19 вересня 2024 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Обґрунтування теми	до 19.09.2024 р.	
2	Огляд літератури із досліджуваної проблеми	до 26.12.2024 р.	
3	Розділ 1	до 06.03.2025 р.	
4	Розділ 2	до 26.06.2025 р.	
5	Розділ 3	до 06.11.2025 р.	
6	Висновки	до 18.11.2025 р.	
7	Формування переліку джерел посилання	до 21.11.2025 р.	
8	Формування додатків	до 25.11.2025 р.	
9	Оформлення ілюстративного матеріалу	до 28.11.2025 р.	
10	Нормоконтроль	до 02.12.2025 р.	
11	Інструментальна перевірка на академічний плагіат	до 09.12.2025 р.	
12	Представлення кваліфікаційної роботи до захисту	до 13.12.2025 р.	

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_ (підпис)

(Денисюк В.О.)  
(прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_ (підпис)

(Сидоренко Р. В.)  
(прізвище, ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Денисюк В.О. Організація обліку і оподаткування виплат працівникам бюджетних установ. Рукопис.

Кваліфікаційна робота магістра освітньої програми «Облік і оподаткування» спеціальності 071 «Облік і оподаткування». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025. 82 с.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилання, додатків.

У першому розділі досліджено економічну сутність заробітної плати, її функції, форми та системи оплати праці. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати в Україні, а також визначено особливості діяльності Державної податкової служби та їх вплив на організацію бухгалтерського обліку.

У другому розділі проаналізовано організацію обліку та оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків у Головному управлінні Державної податкової служби у Волинській області. Досліджено динаміку чисельності персоналу та фонду оплати праці за 2022–2024 роки, охарактеризовано порядок нарахування заробітної плати, податків і зборів, а також використання комп'ютерних технологій у процесі обліку.

У третьому розділі обґрунтовано напрями удосконалення організації обліку та оподаткування заробітної плати в умовах воєнної економіки шляхом цифровізації документообігу, посилення внутрішнього контролю та алгоритмізації облікових процедур.

Основний зміст роботи викладено на 71 сторінках тексту. Робота містить 23 таблиці, 6 рисунків, переліку джерел посилання із 57 найменувань та 1 додаток.

Результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності бюджетних установ, зокрема органів Державної податкової служби.

Ключові слова: заробітна плата, облік, оподаткування, податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, фонд оплати праці, Державна податкова служба.

## ANNOTATION

Denysiuk V.O. Organization of accounting and taxation of payments to employees of budgetary institutions. Manuscript.

Master's qualification work of EP «Accounting and Taxation» specialty 071 Accounting and Taxation. Lutsk National Technical University. Lutsk, 2025. 82 p.

The master's qualification thesis consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices.

The first chapter examines the economic essence of wages, their functions, forms, and systems of remuneration. The regulatory and legal framework for accounting and taxation of wages in Ukraine is analyzed, as well as the specifics of the State Tax Service's activities and their impact on accounting organizations.

The second chapter analyzes the organization of accounting and taxation of wages and related settlements in the Main Department of the State Tax Service in the Volyn region. The dynamics of staff numbers and the wage fund for 2022-2024 are studied. The procedure for calculating wages, taxes, and mandatory contributions is characterized, as well as the use of computer technologies in the accounting process.

The third chapter substantiates directions for improving the organization of accounting and taxation of wages in the conditions of the wartime economies through the digitalization of document flow, strengthening internal control, and the algorithmization of accounting procedures.

The main content of the works is presented on 71 pages of text. The work contains 23 tables, 6 figures, a list of sources of error with 57 names, and an appendix.

The results of the research can be applied in the practical activities of budgetary institutions, in particular, the bodies of the State Tax Service.

Keywords: salary, accounting, taxation, personal income tax, unified social tax, payroll, State Tax Service.

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ДПС – Державна податкова служба України

ГУ ДПС – Головне управління Державної податкової служби

ПДФО – Податок на доходи фізичних осіб

ВЗ – Військовий збір

ЄСВ – Єдиний соціальний внесок

ПКУ – Податковий кодекс України

КЗпП – Кодекс законів про працю України

НП(С)БО – Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку

МСФЗ – Міжнародні стандарти фінансової звітності

ЗП – Заробітна плата

## ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	15
1.1 Економічна сутність заробітної плати	15
1.2 Нормативне забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати	19
1.3 Основні напрями діяльності ДПС щодо покращення організації суб'єктів господарювання	24
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ У ВОЛИНСЬКОМУ ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС	29
2.1 Сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області з урахуванням статистики розвитку галузі	29
2.2 Організація обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області	39
2.3 Організація оподаткування заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області	52
Висновки до розділу 2	57
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ В ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	59
Висновки до розділу 3	68
ВИСНОВКИ	69
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	73
ДОДАТКИ	80

## ВСТУП

*Актуальність теми.* Заробітна плата є однією з ключових економічних категорій, що безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності підприємства та рівень його конкурентоспроможності. Саме тому питання обліку та оподаткування заробітної плати набувають особливої актуальності в сучасних умовах господарювання.

Точність і повнота відображення інформації про нарахування та виплату заробітної плати у бухгалтерському обліку забезпечують достовірність фінансової звітності та створюють основу для прийняття ефективних управлінських рішень. Водночас правильне застосування норм податкового законодавства щодо оплати праці дозволяє підприємству оптимізувати витрати, уникати штрафних санкцій та забезпечувати фінансову стабільність.

Оскільки витрати на оплату праці формують значну частину собівартості продукції, їх облік та оподаткування мають подвійне значення, оскільки, з одного боку облік заробітної плати є інструментом контролю й регулювання витрат, а з іншого – важливим чинником формування прибутковості та економічної стійкості підприємства.

Таким чином, якісний облік і належне оподаткування заробітної плати є необхідною умовою ефективного управління трудовими ресурсами та фінансовими результатами діяльності підприємства.

Дослідження організації обліку та оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків здійснювали багато вітчизняних науковців, серед яких варто виділити праці Жернаков В.В., Лапшункова О. В. Машевська А. А., Подмешальська Ю. В., Онищенко В.П., Панченко А. М., Прилипко С. М., Райко М. С., Сидоренко Р.В., Склярчук І. П., Скорнякова Ю. Б., Яременко Л. М., Ярошен О. М. та інші, які досліджували методологічні засади обліку праці, удосконалення системи нарахувань, проблеми податкового регулювання доходів найманих працівників та питання автоматизації облікових процесів. Їх напрацювання формують теоретичну основу аналізу сучасних підходів до

організації розрахунків із персоналом, визначення соціально-економічної сутності заробітної плати та адаптації облікової системи до умов воєнного часу в Україні.

*Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.* Кваліфікаційна робота магістра виконана відповідно тематики науково-дослідної роботи Луцького національного університету за темою «Розвиток обліково-аналітичного забезпечення формування та контролю звітних показників суб'єктів господарювання» (№ д/р: 0123U101275), 2023-2025 рр.

*Мета і завдання дослідження.* Метою кваліфікаційної роботи є дослідження організації обліку і оподаткування заробітної плати та пов'язаних з нею розрахунків.

Для досягнення поставленої мети було вирішено наступні завдання:

- обґрунтувати економічну сутність заробітної плати;
- з'ясувати нормативно забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати;
- визначити особливості діяльності ДПС та їх вплив на організацію обліку;
- розкрити сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області з урахуванням статистики розвитку галузі;
- з'ясувати організацію обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області;
- охарактеризувати облік розрахунків із заробітною платою з використанням комп'ютерних технологій;
- запропонувати напрями удосконалення організації обліку та оподаткування розрахунків по заробітній платі в головному управлінні ДПС у Волинській області.

*Об'єктом* дослідження є процес організації бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати і пов'язаних з нею розрахунків у бюджетних установах (на прикладі Головного управління ДПС у Волинській області).

*Предметом* дослідження є методологічні та практичні аспекти ведення обліку, нарахування, виплати заробітної плати, обліку податків і зборів, а також формування звітності щодо розрахунків з працівниками.

*Методи дослідження* організації обліку та оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків охоплюють комплекс загальнонаукових і спеціальних підходів, що забезпечують всебічний аналіз цієї сфери. Зокрема, застосовуються методи аналізу та синтезу для виявлення сутності заробітної плати та структуризації елементів обліку; системний та порівняльний підходи – для оцінки нормативно-правового регулювання та порівняння моделей оподаткування; економіко-статистичні методи – для дослідження динаміки нарахувань і податкових платежів; документальний аналіз – для оцінки якості первинних документів і внутрішніх регламентів підприємств; метод дедукції та індукції – для формування узагальнень і визначення проблемних аспектів; а також моделювання та елементів алгоритмізації – для розроблення оптимальних процедур автоматизації обліку в умовах воєнного часу.

*Інформаційна база дослідження* становили законодавчі та нормативно-правові акти з питань обліку та оподаткування заробітної плати, наукові праці українських і зарубіжних фахівців, а також первинні документи та фінансова звітність Головного управління ДПС у Волинській області.

*Наукова новизна одержаних результатів* полягає в удосконаленні науково-методичних підходів до організації обліку, оподаткування заробітної плати та розрахунків із персоналом в умовах воєнної економіки. Основні положення, що характеризують наукову новизну та особистий внесок магістра:

*Набули подальшого розвитку:*

- підходи до ведення розрахунків із персоналом з урахуванням мобілізації, дистанційної та змішаної зайнятості; абзацний відступ зробити 1,0 см
- методичні засади документування трудових відносин і первинного обліку заробітної плати;

– напрями автоматизації та цифрової інтеграції облікових процесів, включно з електронним кадровим документообігом і внутрішнім контролем.

*Практичне значення одержаних результатів* полягає у можливості їх безпосереднього застосування підприємствами для підвищення ефективності організації обліку та оподаткування заробітної плати в умовах воєнних викликів. Запропоновані підходи до систематизації первинних документів, удосконалення процедур розрахунків із персоналом, а також алгоритмізація нарахувань податків та соціальних внесків сприяють мінімізації фінансових ризиків та помилок, забезпечуючи відповідність облікової політики динамічним вимогам законодавства. Використання автоматизованих систем, цифрових інструментів кадрового обліку та моделей внутрішнього контролю дозволяє підприємствам підвищити точність, оперативність та прозорість облікових процесів, що є особливо важливим у період війни та післявоєнного відновлення. Отримані результати можуть бути основою для розробки практичних рекомендацій, інструкцій і внутрішніх нормативних документів, а також використовуватися у навчальному процесі та підготовці фахівців з бухгалтерського обліку.

Основні положення кваліфікаційної роботи магістра були використані у практичній діяльності Головного управління ДПС у Волинській області, про що зазначено у рецензії.

*Особистий внесок.* Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаним науковим дослідженням. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при здійсненні теоретичних та прикладних досліджень організації обліку і оподаткування заробітної плати та пов'язаних з нею розрахунків виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Всі твердження, висновки, результати дослідження, розробки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані

результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

*Апробація результатів дослідження.* Основні результати дослідження пройшли апробацію на: XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (5 грудня 2025 р.)

*Публікації.* Основні положення кваліфікаційної роботи магістра висвітлено в 1 опублікованій науковій праці.

*Структура роботи.* Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, перелік джерел посилання, додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінки друкованого тексту, в тому числі 24 таблиць і 6 рисунок. Робота містить 1 додаток на 2 сторінках, перелік джерел посилань включає в себе 57 найменувань на 7 сторінках.

У вступі обґрунтовано актуальність теми організації обліку та оподаткування заробітної плати в умовах сучасних економічних викликів, визначено мету та завдання дослідження, уточнено об'єкт і предмет роботи, розкрито наукову новизну та практичну значущість отриманих результатів, а також наведено інформацію про зв'язок теми з науковими програмами та впровадження окремих положень у діяльність Головного управління ДПС у Волинській області.

У першому розділі «Теоретичні основи організації обліку та оподаткування заробітної плати» досліджено економічну сутність заробітної плати, проаналізовано підходи до визначення її структури, форм і систем оплати праці, а також здійснено огляд нормативно-правового забезпечення, що регулює порядок нарахувань, обліку і оподаткування виплат працівникам. Окрему увагу приділено особливостям діяльності ГУ ДПС у Волинській області та їх впливу на організацію облікового процесу.

У другому розділі «Організації обліку та оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків» проаналізовано сучасні тенденції функціонування органу, зокрема динаміку персоналу та фонду оплати праці,

розкрито порядок організації первинного, аналітичного та синтетичного обліку виплат працівникам. Висвітлено роль внутрішніх нормативних документів, структуру бухгалтерії, а також використання комп'ютерних технологій у процесі нарахування заробітної плати, податків і зборів.

У третьому розділі «Удосконалення організації обліку та оподаткування розрахунків по заробітній платі» запропоновано напрями оптимізації облікового процесу в умовах воєнної економіки, обґрунтовано необхідність цифровізації документообігу, удосконалення системи внутрішнього контролю, алгоритмізації розрахунків та коригування облікової політики. Наведені рекомендації спрямовані на підвищення точності, прозорості та ефективності управління витратами на оплату праці.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

#### 1.1. Економічна сутність заробітної плати

Заробітна плата – це винагорода, зазвичай виражена у грошовій формі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Трактують терміну «заробітна плата» різними авторами подано в таблиці 1.1. нижче.

Таблиця 1.1. - Тлумачення терміну «заробітна плата» різними авторами

Джерело	Зміст поняття
Жернаков В.В., Прилипко С. М., Ярошен О. М.	Винагорода, обчислена в грошовому еквіваленті і виплачувана працівникам в обмін на їхню працю [1, с. 117].
Машевська А. А.	Компенсація за працю, що виплачується працівникові роботодавцем або уповноваженим ним органом за трудовим договором [2, с. 308].
Подмешальська Ю. В., Панченко А. М.	Винагорода, зазвичай у грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові за роботу, виконану відповідно до трудового договору [3, с. 59].
Райко М. С.	Систематична винагорода для працівників, узгоджена сторонами [4].
Яременко Л. М.	Грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і часткова оплата за результати праці з урахуванням основних функцій, які виконує заробітна плата [5, с. 54].

*Джерело: розроблено автором за даними [1; 2; 3; 4; 5].*

Аналіз наукових джерел свідчить про багатогранність трактування терміну «заробітна плата». Зокрема, науковці розглядають заробітну плату як економічну категорію, що виконує функції оцінки вартості робочої сили, мотивації, узгодження інтересів сторін трудових відносин. Такий підхід дозволяє глибше осмислити її роль у формуванні продуктивності праці, соціальної стабільності та економічного розвитку.

За результатами проведеного дослідження, яке охоплювало аналіз наукових джерел організації оплати праці, нами було сформульовано власне визначення поняття «заробітна плата», а саме, заробітна плата є системною грошовою винагородою, що виплачується працівникові за виконану ним роботу відповідно до умов трудового договору, яка виконує функції мотивації, соціального захисту та є об'єктом бухгалтерського обліку і податкового регулювання.

Фонд оплати праці, що охоплює сукупну заробітну плату всіх працівників підприємства, складається з таких основних складових: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, фонд інших компенсаційних виплат та платежів (рисунок 1.1).

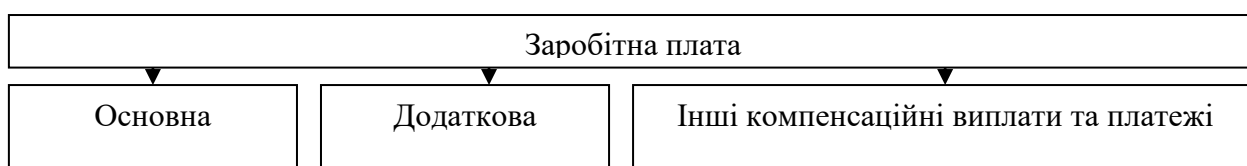


Рисунок 1.1 Види заробітної плати

*Джерело: розроблено автором за даними [6].*

У сучасних умовах заробітна плата виступає не лише як засіб матеріального забезпечення працівника, а як інструмент управління персоналом, що поєднує функції мотивації, оцінки ефективності та соціального захисту. Її структура – поділ на основну та додаткову частину – відображає баланс між стабільністю та гнучкістю в системі оплати праці [6].

Основна заробітна плата – це гарантована винагорода, яка забезпечує передбачуваність доходу працівника. Вона базується на посадових окладах, тарифних ставках, нормах виробітку, тобто на чітко визначених критеріях, що закріплені у внутрішніх нормативних документах. Саме ця частина заробітної плати є базою для розрахунку податків, внесків та соціальних гарантій, що робить її ключовим елементом бухгалтерського та податкового обліку [6].

Додаткова заробітна плата, навпаки, є динамічним компонентом, який дозволяє гнучко реагувати на якість, інтенсивність та результати праці. Вона

включає премії, надбавки, компенсаційні виплати, матеріальну допомогу – тобто ті елементи, які формують мотиваційне середовище в колективі. Її нарахування потребує ретельного обліку, оскільки вона впливає на загальний фонд оплати праці, податкові зобов’язання та фінансову звітність.

Таким чином, взаємодія основної та додаткової заробітної плати формує цілісну систему стимулювання, яка має бути прозорою, обґрунтованою та адаптованою до умов діяльності установи. Її ефективне адміністрування — це не лише питання внутрішньої політики, а й відповідність вимогам законодавства, зокрема НП(С)БО 132 «Виплати працівникам» [7], ПКУ [8] та інших нормативних актів.

Вибір методів та систем оплати праці на підприємствах відіграє ключову роль у нарахуванні заробітної плати. Існує два основні способи оплати праці: погодинна та відрядна. Погодинна форма оплати використовується для управлінців, спеціалістів та службовців. Відрядна форма оплати праці застосовується для робітників основних виробничих підрозділів. Відрядна заробітна плата розраховується пропорційно до виконаної роботи. Розрізняють такі системи відрядної оплати праці: пряму, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непрямую та сумарну (рисунок 1.2).

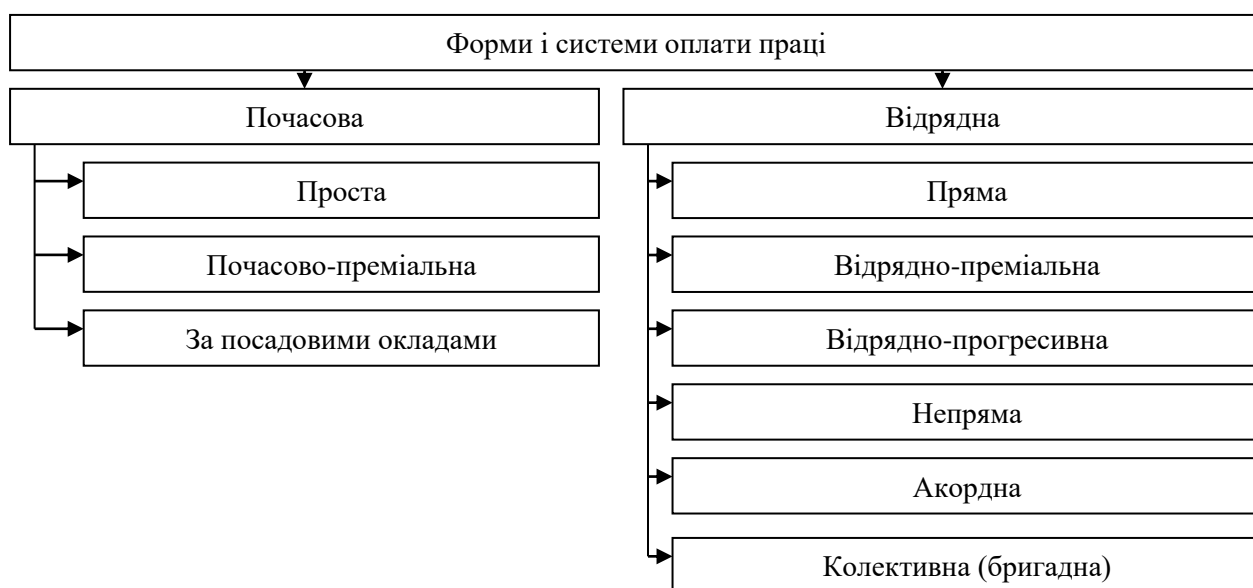


Рисунок 1.2 Форми і системи оплати праці

*Джерело: розроблено автором за даними [9].*

При погодинній оплаті праці можуть застосовуватися такі системи:

- проста - найпростіший вид оплати, який визначається як погодинна ставка, помножена на кількість відпрацьованих годин;

- погодинно-преміальна - додаткова виплата до винагороди за відпрацьований час, яка залежить від досягнень певних показників.

- посадові оклади застосовуються до професій, що мають фіксовану оплату (керівники, службовці та фахівці). Посадовий оклад – це фіксований розмір винагороди, що встановлюється щомісяця для певної посади на підприємстві [9].

Відрядна система оплати праці використовується в таких ситуаціях:

- коли є можливість виміряти обсяг роботи в конкретних одиницях та обчислити результат, а також фактичні витрати праці та отримані результати.

- коли існує можливість використовувати норми виробітку або норми часу та оцінити ступінь їх виконання [9].

Системи відрядної оплати праці включають: пряму, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непряму, акордну, колективну (бригадну).

Додатковий фонд містить систему доплат та надбавок, що мають на меті стимулювання працівників. Застосовуються такі надбавки:

- за стаж роботи;

- за знання іноземної мови та її застосування на робочому місці;

- за значні успіхи в роботі;

- високий професійний рівень;

- виконання особливо важливих завдань [10].

До фонду оплати праці також включаються компенсаційні виплати, зумовлені специфікою робочого місця. Доплати використовуються у таких випадках:

- на роботах з великою інтенсивністю праці (включаючи конвеєри);

- виконання обов'язків працівника, який тимчасово відсутній на робочому місці;

- робота в нічний час;

- надурочні роботи;
- суміщення професій (спеціалізовані посади);
- робота у святкові та вихідні дні (якщо це передбачено графіком роботи);
- робота в період запровадження нових норм праці [11].

До фонду оплати праці підприємства також входять лікарняні виплати працівникам. Якщо працівник захворів, то перші п'ять днів оплачує підприємство, а решту п'яти днів – фонд соціального страхування.

Таким чином, заробітна плата є багатогранною економічною категорією, що поєднує правові, соціальні та фінансові аспекти. Структура заробітної плати складається з основної та додаткової частини, що забезпечує баланс між стабільністю доходів і гнучкістю стимулювання.

## **1.2. Нормативне забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати**

Система регулювання заробітної плати в Україні є багаторівневою та комплексною, що свідчить про важливість цієї категорії не лише в економічному, а й у соціальному вимірі. Вона охоплює державні, договірні, ринкові та індивідуальні механізми, кожен із яких виконує свою функцію у формуванні справедливої та ефективної системи винагороди за працю.

Державне регулювання виступає гарантом соціальної справедливості, забезпечуючи мінімальні стандарти оплати праці, захист доходів від інфляції та доступ до соціальних гарантій. Його подвійна природа – пряме та непряме регулювання – дозволяє впливати як на конкретні показники (тарифні ставки, мінімальна зарплата), так і на загальні економічні умови, що формують рівень заробітної плати. Договірне регулювання забезпечує гнучкість і адаптивність системи оплати праці до галузевих, регіональних та корпоративних особливостей. Колективні договори та галузеві угоди дозволяють враховувати

специфіку діяльності, рівень кваліфікації працівників та фінансові можливості роботодавців.

Ринкове регулювання формує заробітну плату як результат взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. Воно стимулює конкуренцію, підвищення продуктивності та розвиток кадрового потенціалу, але водночас потребує державного втручання для запобігання соціальній нерівності.

Індивідуальне регулювання на рівні підприємств дозволяє формувати системи винагороди, що відповідають внутрішній політиці, мотиваційним моделям та стратегічним цілям організації. Саме тут реалізуються механізми преміювання, надбавок, компенсаційних виплат, що потребують чіткого нормативного та облікового забезпечення.

У цьому контексті нормативно-правова база відіграє ключову роль у забезпеченні прозорості, достовірності та законності процесів нарахування, обліку та аудиту заробітної плати. Її багатоконпонентність вимагає від бухгалтерів, аудиторів і керівників глибокого розуміння законодавчих норм, здатності адаптувати облікову політику до змін у регулюванні та забезпечувати відповідність фінансової звітності вимогам стандартів.

Таким чином, на нашу думку, ефективне регулювання оплати праці є не лише питанням дотримання законодавства, а й інструментом соціального діалогу, економічного розвитку та забезпечення гідного рівня життя працівників.

Нормативно-правові акти, що регулюють облік і нарахування заробітної плати в Україні, включають: Податковий кодекс України [8]; Кодекс законів про працю України [12]; Закон України «Про оплату праці» [13]; Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [14]; Закон України «Про відпустки» [15]; Закон України «Про державний бюджет» [16] на відповідний рік; НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [17]; НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [7]; План рахунків бухгалтерського обліку [18] та інші нормативні документи (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2. - Основні нормативні акти, якими здійснюється регулювання обліку оплати праці в Україні

Назва документу	Зміст
Кодекс законів про працю України [12]	Закріплено основні гарантії для громадян у сфері трудових відносин, а також визначено правові основи здійснення трудової діяльності
Податковий кодекс України [8]	Передбачено вимоги щодо оподаткування доходів фізичних осіб, а також встановлено порядок подання звітності з цього питання
Закон України «Про оплату праці» [13]	Законодавчо визначено правові, організаційні та економічні принципи нарахування заробітної плати працівникам, незалежно від форми власності підприємства чи його організаційно-правового статусу.
Закон України «Про відпустки» [15]	Окремо врегульовано питання щодо видів відпусток, умов їх надання та порядку оплати.
Закон України «Про державний бюджет на поточний рік» [16]	Встановлено прожитковий мінімум для різних категорій населення, а також визначено мінімальну заробітну плату — як у місячному, так і в погодинному вимірі.
НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [7]	Надано класифікацію виплат працівникам та визначено порядок їх обліку і відображення у звітності.
План рахунків бухгалтерського обліку [18]	Окреслено перелік бухгалтерських рахунків, які використовуються підприємствами для фіксації інформації про розрахунки із заробітної плати у фінансовій документації.

*Джерело: розроблено автором за даними [7; 8; 12; 13; 15; 16; 18].*

Законодавче регулювання заробітної плати в Україні є фундаментом для забезпечення соціальної справедливості, економічної стабільності та правового захисту працівників. Закон України «Про оплату праці» [13] та Кодекс законів про працю [12] формують нормативну основу, яка визначає не лише поняття та структуру заробітної плати, а й механізми її нарахування, гарантії та відповідальність за порушення.

Особливу увагу слід приділити інституту мінімальної заробітної плати, який виконує функцію державної соціальної гарантії. Її розмір є не просто економічним показником, а індикатором рівня життя населення, що враховує прожитковий мінімум, продуктивність праці, рівень безробіття та загальні економічні умови. Встановлення мінімальної заробітної плати через Закон про Державний бюджет та її перегляд у разі інфляційних змін свідчить про динамічний характер державного регулювання.

Водночас система державних гарантій у сфері оплати праці охоплює широкий спектр ситуацій – від роботи в особливих умовах до соціального захисту в період непрацевдатності, навчання чи вагітності, що підтверджує, що заробітна плата – це не лише винагорода за працю, а й інструмент реалізації соціальної політики держави.

Таким чином, нормативно-правова база у сфері оплати праці виконує багатофункціональну роль: вона регулює економічні відносини між працівником і роботодавцем, забезпечує правовий захист, формує соціальні стандарти та створює умови для стабільного розвитку трудових відносин. Її ефективне застосування вимагає не лише знання законодавства, а й вміння адаптувати облікову політику підприємства до змін у правовому полі.

НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [19] класифікує види виплат (таблиця 1.3), зокрема:

- поточні виплати;
- компенсації при звільненні;
- виплати після завершення трудової діяльності;
- інші форми винагороди працівникам [19].

Таблиця 1.3. - Види виплат працівникам відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Види виплат	Характеристика виплат
1	2
Поточні виплати працівникам	Протягом року працівникам підприємства виплачуються різні види заробітної плати, зокрема: посадові оклади, основна заробітна плата, оплата щорічних відпусток, лікарняні, премії та інші заохочувальні виплати
Виплати при звільненні	Пенсійні зобов'язання виникають у випадках, коли підприємство бере на себе обов'язок надати працівникам пенсійні виплати – як у межах законодавства, так і на добровільній основі згідно з контрактами чи внутрішніми домовленостями. Такі зобов'язання визнаються як витрати підприємства
Виплати по закінченні трудової діяльності	Виплати при звільненні також обліковуються як витрати, але в тому звітному періоді, коли виникає відповідне зобов'язання, стосується компенсацій, які підприємство зобов'язане надати працівникам у разі припинення трудових відносин. Програми виплат після завершення трудової діяльності – це формалізовані або неформальні домовленості. Такі програми поділяються на: коли підприємство сплачує фіксовані суми на користь працівника; коли підприємство

## Продовження таблиці 1.3

	гарантує конкретний розмір пенсійної виплати.
Інші виплати працівникам	Облік і визнання зобов'язань за такими програмами здійснюється відповідно до вимог НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

*Джерело: розроблено автором за даними [19].*

Підприємства, організації та установи самостійно здійснюють нарахування заробітної плати, орієнтуючись на особливості своєї фінансово-виробничої діяльності. Для більш повного розкриття інформації про оплату праці у фінансовій звітності суб'єкти господарювання можуть використовувати Міжнародні стандарти фінансової звітності, зокрема МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» [20], який, як і МСФЗ 26,[ 21] класифікує виплати працівникам за такими категоріями:

1. Короткострокові виплати – усі виплати, що мають бути здійснені протягом 12 місяців після закінчення звітного періоду.
2. Виплати після завершення трудової діяльності – пенсійні виплати та інші компенсації, що надаються після виходу працівника на пенсію.
3. Інші довгострокові виплати – щорічні відпустки, винагороди за стаж, вислугу років та інші виплати, що здійснюються після 12 місяців.
4. Вихідна допомога – компенсації, що надаються у зв'язку з припиненням трудових відносин.

План рахунків бухгалтерського обліку містить перелік рахунків, які підприємства використовують для ведення обліку активів, зобов'язань, капіталу, доходів і витрат, зокрема – для відображення розрахунків із заробітної плати у фінансовій звітності.

Таким чином, система регулювання заробітної плати в Україні є багаторівневою та поєднує державні, договірні, ринкові й індивідуальні механізми, що забезпечують баланс між соціальною справедливістю та економічною ефективністю. Державне регулювання гарантує мінімальні стандарти та захист доходів, договірне враховує галузеві й корпоративні особливості, ринкове формує рівень оплати праці через попит і пропозицію, а

індивідуальне адаптує систему винагороди до внутрішньої політики підприємства.

### **1.3. Основні напрями діяльності ДПС щодо покращення організації облікового процесу суб'єктів господарювання**

Діяльність Державної податкової служби України (ДПС) є ключовим елементом у системі фіскального контролю держави. Вона спрямована на забезпечення своєчасного та повного надходження податків та зборів до бюджетів усіх рівнів. Однією з найбільш соціально значущих та контрольованих сфер є облік заробітної плати та пов'язаних з нею розрахунків, оскільки саме через них здійснюються відрахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору (ВЗ) та єдиного соціального внеску (ЄСВ).

Особливості діяльності ДПС, які включають розробку методологічної бази, здійснення контрольно-перевірочних заходів та накладання фінансових санкцій, безпосередньо формують вимоги до організації та ведення бухгалтерського обліку на підприємствах. Відтак, коректне та правомірне нарахування, утримання та сплата цих платежів вимагає від суб'єктів господарювання глибокого розуміння не лише норм бухгалтерського, а й податкового законодавства [22].

Державна податкова служба України [23] виступає ключовим інституційним регулятором, який формує нормативні засади, інформаційне середовище та контрольні механізми у сфері оподаткування доходів фізичних осіб, зокрема заробітної плати. Функціонування ДПС визначає методологічні підходи до бухгалтерського обліку трудових виплат, структуру первинної документації та систему внутрішнього контролю підприємств. Комплексність завдань цього органу зумовлює багатосторонній вплив на організацію обліку

заробітної плати, що виявляється у нормативно-регулятивних, контрольних, цифрових, аналітичних і санкційних механізмах [23].

ДПС виконує функцію провідника державної податкової політики, формуючи правила оподаткування доходів працівників через узагальнюючі податкові консультації, методичні рекомендації, офіційні роз'яснення [23]. Саме ці документи є важливим джерелом інтерпретації норм Податкового кодексу [8] та законодавства про ЄСВ, визначаючи підходи до:

- формування бази нарахування ПДФО та військового збору;
- розмежування оподатковуваних і необкладених доходів;
- застосування податкової соціальної пільги;
- оподаткування відпускних, лікарняних, премій, індексації, грошової компенсації за невикористані відпустки;
- визначення мінімальної та максимальної бази нарахування ЄСВ;
- оподаткування мобілізованих працівників та виплат у період війни [8].

Часті зміни податкового законодавства (зміна ставок, уточнення переліку доходів, що включаються до бази) зумовлюють потребу в постійному оновленні облікової політики підприємства. Бухгалтерські служби мають адаптувати внутрішні регламенти, коригувати форми розрахункових відомостей та забезпечувати відповідність плану рахунків сучасним вимогам.

Таким чином, нормативно-роз'яснювальна діяльність ДПС формує методологічний фундамент системи обліку заробітної плати та впливає на:

- структуру зарплатних виплат,
- порядок визначення податкових зобов'язань,
- алгоритм кореспонденції рахунків (661, 641, 642, 651) [18],
- організацію внутрішнього контролю за правильністю розрахунків.

Контрольно-перевірочна діяльність ДПС справляє істотний вплив на організацію та якість ведення обліку заробітної плати, оскільки забезпечує системний нагляд за правильністю нарахувань, утримань та відображенням розрахунків у звітності. Однією з ключових форм перевірки є камеральний контроль, який здійснюється на підставі поданої підприємствами звітності без

виходу податківців на об'єкт. У межах такого контролю аналізуються податкові розрахунки за формою 4ДФ, перевіряються дані зі звітів щодо ЄСВ, виявляються арифметичні розбіжності, встановлюється логічна узгодженість показників між різними розділами звітності. Камеральні перевірки стимулюють бухгалтерів до підвищення точності розрахунків та посилення внутрішнього контролю, оскільки навіть незначна помилка може стати підставою для запиту додаткових пояснень або коригувань [23].

Поряд із цим значну роль відіграють документальні перевірки, які передбачають поглиблений аналіз первинних документів, що підтверджують правомірність і повноту нарахування заробітної плати. Під час таких перевірок досліджуються таблиці обліку робочого часу, накази щодо прийняття, переведення та звільнення працівників, розрахунково-платіжні відомості, документи про нарахування відпускних, лікарняних та інших компенсаційних виплат, а також матеріали щодо преміювання і відповідності штатному розпису. Унаслідок цього підприємства вимушені підтримувати впорядковану систему первинного обліку, забезпечувати якісний архівний супровід та впроваджувати внутрішні аудиторські процедури, що гарантують достовірність і прозорість облікових даних.

Цифровізація діяльності ДПС стала одним із найбільш вагомих чинників, що трансформують сучасну систему бухгалтерського обліку, зокрема облік заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків. Запровадження електронного кабінету платника, автоматизованих систем приймання та аналізу податкової звітності, електронних форм подання 4ДФ та звіту з ЄСВ забезпечує новий рівень прозорості, доступності та швидкості обміну інформацією між підприємствами й контролюючими органами. Інтеграція ДПС із реєстром застрахованих осіб, інформаційними ресурсами Держстату [24] й Мінсоцполітики [25] формує єдине інформаційне середовище, яке мінімізує можливості для маніпуляцій та підвищує достовірність даних щодо доходів працівників.

Унаслідок цифрових трансформацій суттєво змінюються вимоги до організації обліку заробітної плати на підприємствах. Автоматизовані перевірки звітності зменшують імовірність технічних помилок, а швидкість обробки даних значно скорочує часові витрати бухгалтерів на виконання рутинних операцій. Водночас цифровізація вимагає забезпечення повної сумісності бухгалтерських програм (BAS ERP[26], SAP [27], ISpro [28], Oracle NetSuite [29] та ін.) зі структурами даних, які використовуються ДПС, що зумовлює необхідність стандартизації формату облікової інформації, підвищення рівня інформаційної безпеки, а також впровадження внутрішніх механізмів контролю коректності електронних документів та своєчасності їх подання.

Таким чином, електронні сервіси ДПС перетворюються на інтегральний елемент інформаційної системи підприємства, без якого неможливо забезпечити ефективну, прозору та відповідну вимогам законодавства систему обліку заробітної плати. Цифровізація не лише оптимізує взаємодію між підприємствами та податковим органом, а й підсилює дисципліну платників, підвищує якість облікових даних та створює підґрунтя для подальшої автоматизації й удосконалення процесів нарахування та оподаткування трудових доходів.

## **Висновки до розділу 1**

Узагальнюючи викладене в розділі 1, слід зазначити, що:

1. Заробітна плата є складною економічною категорією, яка поєднує в собі риси винагороди за працю, ціни робочої сили та інструмента перерозподілу створеного продукту. Аналіз наукових джерел показав, що різні автори акцентують увагу на окремих аспектах цієї категорії – від грошового еквівалента компенсації за працю до систематичної винагороди, що виконує мотиваційні й відтворювальні функції. Власне узагальнене визначення дозволяє

розглядати заробітну плату як системну грошову винагороду, що є не лише економічним ресурсом працівника, а й об'єктом бухгалтерського обліку та податкового регулювання.

2. Нормативне забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати в Україні розглянуто як цілісну та багаторівневу систему, що охоплює трудове, податкове й бухгалтерське законодавство, а також національні й міжнародні стандарти фінансової звітності. У ході аналізу виявлено, що сукупність ключових нормативних актів — КЗпП, Податкового кодексу, законів «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», Закону про Державний бюджет, НП(С)БО 26, МСФЗ (IAS) 19 та Плану рахунків — формує єдині підходи до класифікації, нарахування та документального оформлення виплат працівникам. На основі узагальнення нормативних вимог встановлено, що така система забезпечує не лише правовий захист працівників і дотримання соціальних гарантій, але й створює умови для прозорості, достовірності та зіставності фінансової звітності. З урахуванням виявлених тенденцій запропоновано розглядати нормативне поле як основу для формування актуальної облікової політики підприємств, що має бути адаптованою до змін законодавства та вимог сучасного ринкового середовища.

3. У процесі дослідження розглянуто особливості діяльності ДПС, які формують комплексний та багаторівневий вплив на організацію бухгалтерського обліку заробітної плати. Виявлено, що поєднання нормативно-роз'яснювальної, контрольної-перевірочної та цифрової функцій податкової служби визначає методологічні підходи до формування податкових зобов'язань, підсилює вимоги до точності первинного обліку та змінює технічні механізми подання звітності. На підставі встановлених закономірностей встановлено, що ефективність обліку заробітної плати безпосередньо залежить від якості документального оформлення операцій, дотримання строків подання звітності та відповідності облікової політики сучасним нормативним вимогам. З урахуванням цього запропоновано забезпечити ширшу інтеграцію автоматизованих систем обліку та підвищення рівня внутрішнього контролю.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ РОЗРАХУНКІВ У ВОЛИНСЬКОМУ ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС

#### **2.1. Сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області з урахуванням статистики розвитку галузі**

Головне управління Державної податкової служби у Волинській області є територіальним органом центрального органу виконавчої влади – Державної податкової служби України. Його діяльність спрямована на реалізацію державної політики у сфері адміністрування податків і зборів, забезпечення надходжень до державного та місцевих бюджетів, а також контроль за дотриманням податкового законодавства на території Волинської області [30].

Основні завдання управління:

1. Контроль за своєчасністю та повнотою сплати податків і зборів юридичними та фізичними особами.
2. Здійснення податкового аудиту, перевірок суб'єктів господарювання щодо дотримання податкового законодавства.
3. Адміністрування єдиного соціального внеску, військового збору та інших обов'язкових платежів.
4. Надання адміністративних послуг платникам податків, зокрема реєстрація платників, видача довідок, приймання звітності.
5. Інформаційно-роз'яснювальна робота, спрямована на підвищення податкової культури населення.
6. Виявлення та протидія ухиленню від сплати податків, легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом.
7. Забезпечення функціонування електронних сервісів, зокрема Електронного кабінету платника [30].

Головне управління ДПС у Волинській області активно співпрацює з органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями, бізнес-асоціаціями, а також бере участь у реалізації державних антикорупційних та цифровізаційних програм [30].

Організаційна структура управління Головного управління ДПС у Волинській області побудована відповідно до функціонального принципу, що дозволяє ефективно реалізовувати завдання у сфері податкового адміністрування. До складу управління входять Центральний апарат та Територіальні підрозділи [30].

Центральний апарат включає такі відділи, як управління організації роботи, управління оподаткування юридичних осіб, управління оподаткування фізичних осіб, управління податкового аудиту, управління по роботі з податковим боргом, управління фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, управління правового забезпечення, управління інформаційних технологій, управління податкових сервісів, управління економічного аналізу, управління контролю за підакцизними товарами, управління з питань виявлення та опрацювання податкових ризиків, управління інфраструктури та господарського забезпечення, відділ запобігання фінансовим операціям, пов'язаним з легалізацією доходів, відділ трансфертного ціноутворення, відділ реєстрації користувачів, відділ персоналу, сектор охорони державної таємниці, технічного та криптографічного захисту інформації, сектор інформаційної взаємодії [30].

Територіальні підрозділи включають: Луцька державна податкова інспекція; Ковельська державна податкова інспекція; Камінь-Каширська державна податкова інспекція; Володимирська державна податкова інспекція

Кожен підрозділ виконує чітко визначені функції, що дозволяє забезпечити ефективну взаємодію між структурними елементами та оперативне реагування на запити платників податків.

ГУ ДПС у Волинській області активно впроваджує електронні сервіси, зокрема, електронний кабінет платника, онлайн-консультації, запис до Центру

обслуговування платників через електронну чергу, сервіси для людей з порушенням слуху (сурдопереклад) [30].

Також управління проводить інформаційні кампанії, семінари, зустрічі з представниками громад, бізнесу та ЗМІ для підвищення рівня податкової грамотності населення.

Аналіз персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. за категоріями наведено у таблиці 2.1.

Протягом 2022-2024 рр. чисельність працівників управління скоротилася з 473 до 315 осіб. Найбільше зменшення відбулося серед фахівців, які становлять основну частину персоналу, - з 388 до 254 осіб, що свідчить про оптимізацію штатної структури, що, своєю чергою, впливає на обсяг фонду оплати праці та податкові зобов'язання установи.

Таблиця 2.1.– Аналіз персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. за категоріями

Категорії персоналу	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
				2023-2022рр.	2024-2023 рр.
Управлінський персонал					
осіб	52	47	39	-5	-8
у % до усього	11,0%	12,4%	12,4%	1,4%	-0,1%
Фахівці				0	0
осіб	388	307	254	-81	-53
у % до усього	82,0%	81,2%	80,6%	-0,8%	-0,6%
Допоміжний персонал				0	0
осіб	33	24	22	-9	-2
у % до усього	7,0%	6,3%	7,0%	-0,6%	0,6%
Разом	473	378	315	-95	-63

*Джерело: розроблено автором за даними [30].*

Зміни у структурі персоналу таблиця 2.1 зумовлюють перерозподіл витрат на оплату праці, що має прямий вплив на облік заробітної плати та нарахування податків. Зростання питомої ваги управлінського персоналу (з 11,0% до 12,4%) свідчить про збереження управлінських функцій, які включають контроль за правильністю податкового обліку та звітності.

Динаміка персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. наведена на рисунку 2.1.

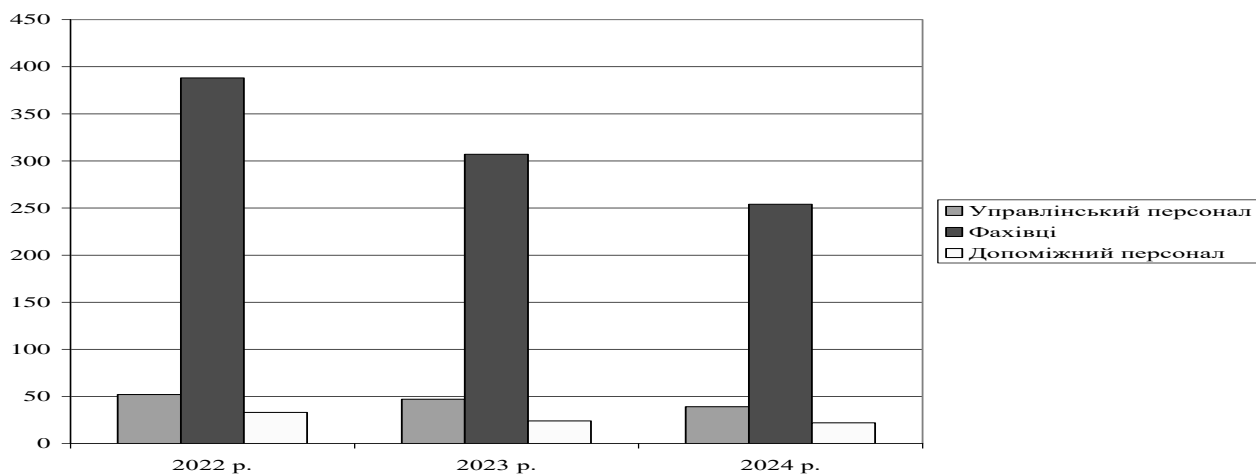


Рисунок 2.1 Динаміка персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр.

Джерело: розроблено автором за даними [30].

У структурі персоналу Головного управління ДПС у Волинській області найбільшу питому вагу мають фахівців (рисунок 2.2).

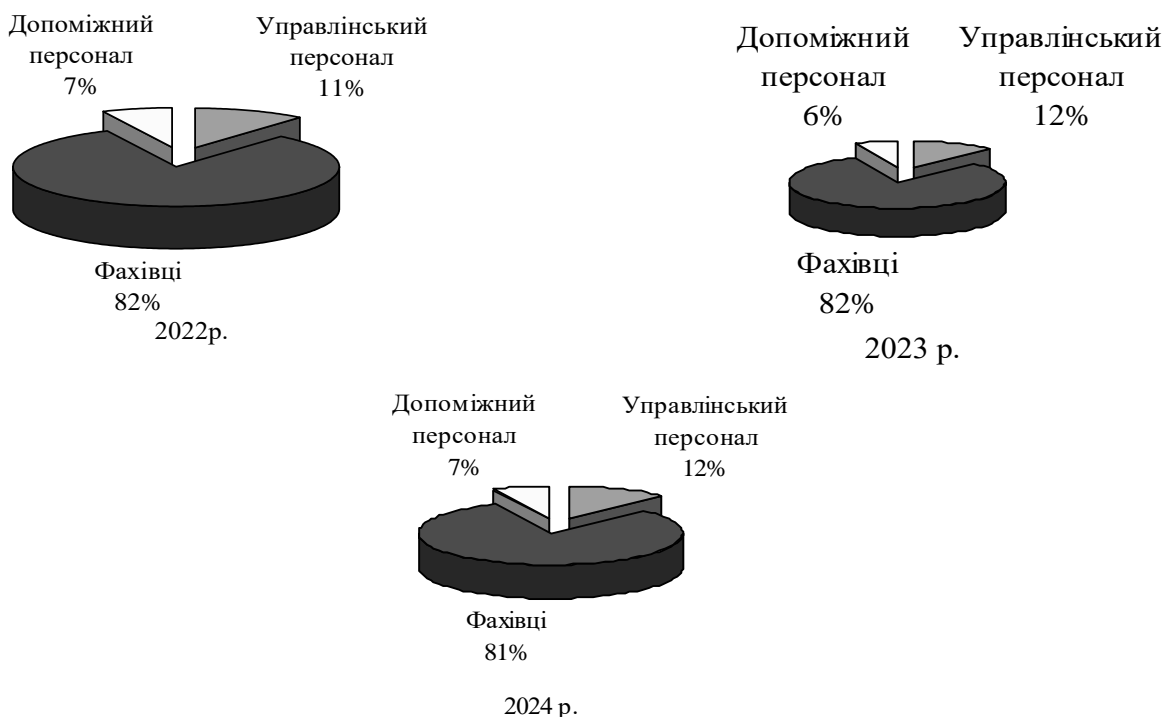


Рисунок 2.2 Структура персоналу Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр.

Джерело: розроблено автором за даними [30].

Протягом 2022-2024 рр. згідно рисунку 2.1 чисельність працівників управління скоротилася з 473 до 315 осіб. Найбільше зменшення відбулося серед фахівців, які становлять основну частину персоналу, з 388 до 254 осіб, що свідчить про оптимізацію штатної структури, що, своєю чергою, впливає на обсяг фонду оплати праці та податкові зобов'язання установи.

Зміни у структурі персоналу зумовлюють перерозподіл витрат на оплату праці, що має прямий вплив на облік заробітної плати та нарахування податків. Зростання питомої ваги управлінського персоналу (з 11,0% до 12,4%) свідчить про збереження управлінських функцій, які включають контроль за правильністю податкового обліку та звітності.

Фонд оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області включає фонд основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та фонд компенсаційних виплат і платежів. Динаміка фонду оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. наведена у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. – Динаміка фонду оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр.

Фонд оплати праці	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
				2023-2022рр.	2024-2023 рр.
Фонд оплати праці, тис. грн.	146311,95	124944,1	115082,1	-21367,8	-9862,0
у т. ч.					
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	98175,3	87086,1	80327,3	-11089,3	-6758,7
у % до усього	67,1%	69,7%	69,8%	2,6%	0,1%
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	34090,7	27612,7	29576,1	-6478,0	1963,4
у % до усього	23,3%	22,1%	25,7%	-1,2%	3,6%
Фонд компенсаційних виплат та платежів, тис. грн	14045,9	10245,4	5178,7	-3800,5	-5066,7
у % до усього	9,6%	8,2%	4,5%	-1,4%	-3,7%

*Джерело: розроблено автором за даними [30].*

Відповідно до таблиці 2.2 фонд оплати праці управління протягом аналізованого періоду скоротився з 146 311,95 тис. грн до 115 082,1 тис. грн. Найбільше зменшення відбулося у фонді компенсаційних виплат – з 14 045,9

тис. грн до 5 178,7 тис. грн, що може свідчити про зменшення обсягу соціальних гарантій та відповідних податкових нарахувань.

Водночас частка основної заробітної плати у загальному фонді зросла з 67,1% до 69,8%, що свідчить про стабільність базових виплат, які є основою для нарахування ПДФО та ЄСВ. Зростання фонду додаткової заробітної плати у 2024 р. до 25,7% може бути пов'язане з преміюванням, що потребує детального обліку та коректного податкового відображення.

На основі проведеного аналізу кадрового складу та фонду оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області за 2022-2024 рр. можна зробити такі узагальнення:

1. Загальна чисельність працівників управління протягом аналізованого періоду зменшилася з 473 осіб у 2022 р. до 315 осіб у 2024 р. Найбільше скорочення відбулося серед фахівців – на 134 особи, що може бути пов'язано з оптимізацією штатної структури, військовими діями та загальнодержавною тенденцією до цифровізації процесів.

2. Зміни у структурі персоналу. Незважаючи на загальне скорочення, питома вага управлінського персоналу зросла з 11,0% до 12,4%, що свідчить про збереження управлінських функцій на стабільному рівні. Частка фахівців дещо зменшилася – з 82,0% до 80,6%, а допоміжний персонал зберіг свою питому вагу на рівні 7,0% у 2024 р. після незначного зниження у 2023 р.

3. Скорочення фонду оплати праці. Загальний фонд оплати праці управління зменшився з 146 311,95 тис. грн у 2022 р. до 115 082,1 тис. грн у 2024 р. Найбільше скорочення відбулося у фонді компенсаційних виплат – на 9 000 тис. грн, що може свідчити про зменшення обсягу матеріального стимулювання та соціальних гарантій.

4. Структура фонду оплати праці. Частка основної заробітної плати у загальному фонді зросла з 67,1% до 69,8%, що свідчить про стабільність базових виплат. Фонд додаткової заробітної плати, навпаки, демонструє коливання: після скорочення у 2023 р. він зростає у 2024 р. до 25,7%, що може бути пов'язано з преміюванням або надбавками за особливі умови праці. Частка

компенсаційних виплат скоротилася з 9,6% до 4,5%, що свідчить про зменшення обсягу соціальних компенсацій.

Скорочення чисельності персоналу та фонду оплати праці в управлінні є індикатором змін у податковому навантаженні, що потребує адаптації облікової політики. Зменшення обсягів компенсаційних виплат впливає на структуру витрат, а отже – на податкову базу. Зростання питомої ваги основної та додаткової заробітної плати вимагає точного обліку нарахувань, утримань та звітності, відповідно до вимог чинного законодавства.

Галузь державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування охоплює діяльність органів, що забезпечують реалізацію державної політики, національної безпеки, оборони, а також адміністрування систем соціального захисту. Вона включає управління публічними фінансами, контроль за дотриманням законодавства, надання адміністративних послуг та забезпечення функціонування механізмів соціального страхування [30].

У межах цієї галузі функціонує Головне управління Державної податкової служби у Волинській області, яке є територіальним органом ДПС України. Його основні завдання полягають у забезпеченні надходжень до державного та місцевих бюджетів шляхом адміністрування податків і зборів, контролю за дотриманням податкового законодавства, боротьбі з тіньовою зайнятістю, а також адмініструванні єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Управління також надає широкий спектр адміністративних послуг платникам податків, проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу та впроваджує сучасні цифрові сервіси для зручності громадян і бізнесу [30].

У зв'язку з тим, що тематика кваліфікаційної роботи присвячена дослідженню обліку та оподаткуванню заробітної плати, доцільним є аналіз її рівня та динаміки в межах галузі, в якій функціонує Головне управління ДПС у Волинській області. Такий підхід дозволяє оцінити зовнішнє середовище, в якому формується система оплати праці на підприємстві, а також порівняти внутрішні показники із середньогалузевими.

Аналіз середньомісячної заробітної плати по усього по Україні та галузі державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування за 2017-2024 рр. наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. – Динаміка середньомісячної заробітної плати по усього по Україні та галузі державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування за 2017-2024 рр., грн.

Показник	роки								Відхилення 2017- 2024
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Усього по Україні	6475	8777	10573	11591	14014	14847	17442	21473	14998
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9172	14442	17192	16443	19048	20764	23395	29099	19927
% перевищення середньої заробітної плати до усього по Україні	42%	65%	63%	42%	36%	40%	34%	36%	-6%

*Джерело: розроблено автором за даними [24].*

Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні у 2017-2024 рр. згідно таблиці 2.3 демонструє стійку тенденцію до зростання, що відображає загальні процеси економічного розвитку та адаптації ринку праці до сучасних умов господарювання. Якщо у 2017 р. середній рівень заробітної плати становив 6475 грн, то у 2024 р. він зріс до 21473 грн, що свідчить про більш ніж трикратне підвищення. У сфері державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування заробітна плата традиційно перевищувала середньоукраїнський показник, зокрема, від 9172 грн у 2017 р. до 29099 грн у 2024 р. Проте варто зазначити, що темпи зростання у цій галузі поступово вирівнюються із загальноекономічними, про що свідчить зменшення відсотка перевищення з 65% у 2018 р. до 28% у 2024 р., що вказує на поступове

зближення рівнів оплати праці між державним сектором та економікою загалом, що є ознакою структурних змін у системі винагороди працівників.

Аналіз середньооблікової чисельності штатних працівників в Україні та галузі державного управління оборони; обов'язкового соціального страхування за 2017-2024 рр. наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. – Аналіз середньооблікової чисельності штатних працівників в Україні та галузі державного управління оборони; обов'язкового соціального страхування за 2017-2024 рр., тис. осіб

Показник	роки								Відхилення 2017- 2024
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Усього по Україні	7685,6	7597,2	7296,7	7476,0	7259,3	7476	7075	7137,1	-548,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	454,9	457,4	378,2	413,7	422,7	413,7	402,3	401	-53,9
у % до усього	5,92%	6,02%	5,18%	5,53%	5,82%	5,50%	5,70%	5,60%	-0,32%

*Джерело: розроблено автором за даними [24].*

Відповідно до таблиці 2.4 середньооблікова чисельність штатних працівників в Україні у 2017–2024 рр. характеризується загальною тенденцією до скорочення. Якщо у 2017 р. цей показник становив 7685,6 тис. осіб, то у 2024 р. він знизився до 7137,1 тис. осіб, що означає зменшення на 548,5 тис. працівників. Незважаючи на певні коливання у 2018–2020 рр., загальна динаміка свідчить про поступове зменшення чисельності зайнятих, що може бути пов'язано як із структурними змінами в економіці, так і з демографічними факторами.

У галузі державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування також простежується тенденція до скорочення чисельності персоналу. У 2017 р. середньооблікова чисельність становила 454,9 тис. осіб, тоді як у 2024 р. вона знизилася до 401 тис. осіб, тобто на 53,9 тис. працівників.

Найнижчий показник спостерігався у 2019 р. (378,2 тис. осіб), після чого відбулося часткове відновлення, однак загальна тенденція залишилася спадною.

Частка працівників цієї галузі у загальній чисельності зайнятих в Україні коливалася в межах 5,18-6,02%. У 2017 р. вона становила 5,92%, досягла максимуму у 2018 р. (6,02%), після чого знизилася до 5,18% у 2019 р. та стабілізувалася на рівні близько 5,5–5,7% у наступні роки. У 2024 р. цей показник склав 5,6%, що на 0,32% менше порівняно з 2017 р., що свідчить про відносну стабільність частки державного сектору у структурі зайнятості, попри загальне скорочення чисельності працівників.

Фонд оплати праці усіх працівників в Україні та галузі державного управління оборони; обов'язкового соціального страхування за 2017-2024рр. наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5. – Фонд оплати праці усіх працівників в Україні та галузі державного управління оборони; обов'язкового соціального страхування за 2017-2024 рр., млн. грн.

Показник	роки								Відхилення 2017- 2024
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Усього по Україні	69085,4	61282,0	82511,4	91860,4	89487,7	122534,5	106728	150360,7	81275,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	6761,0	4674,4	7951,5	7808,7	10751,3	5787,2	7066,1	10509,4	3748,4
у % до усього	9,79%	7,63%	9,64%	8,50%	12,01%	4,72%	6,62%	6,99%	-2,80%

*Джерело: розроблено автором за даними [24].*

Відповідно до таблиці 2.5 фонд оплати праці усіх працівників в Україні у 2017–2024 рр. демонструє загальну тенденцію до зростання, хоча й з певними коливаннями. У 2017 р. він становив 69 085,4 млн грн, а у 2024 р. досяг 150 360,7 млн грн, що означає приріст на 81 275,3 млн грн. Найбільше зростання спостерігалось у 2022 р. (122 534,5 млн грн), тоді як у 2018 р. зафіксовано спад

до 61 282,0 млн грн, свідчить про вплив як економічних циклів, так і зовнішніх факторів на динаміку фонду оплати праці.

У галузі державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування фонд оплати праці також характеризується значними коливаннями. У 2017 р. він складав 6 761,0 млн грн, а у 2024 р. зріс до 10 509,4 млн грн, що означає приріст на 3 748,4 млн грн. Найвищий показник спостерігався у 2021 р. (10 751,3 млн грн), після чого у 2022 р. відбулося різке скорочення до 5 787,2 млн грн. Це може бути пов'язано з оптимізацією видатків державного бюджету та зміною пріоритетів фінансування.

Частка фонду оплати праці цієї галузі у загальноукраїнському показнику коливалася в межах 4,72–12,01%. У 2017 р. вона становила 9,79%, досягла максимуму у 2021 р. (12,01%), після чого різко знизилася у 2022 р. до 4,72%. У 2024 р. частка склала 6,99%, що на 2,80% менше порівняно з 2017 р. Це свідчить про нестабільність фінансування державного сектору та поступове зменшення його питомої ваги у структурі фонду оплати праці країни.

Таким чином, галузь державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування залишається важливим елементом економічної системи, забезпечуючи реалізацію державної політики, національної безпеки та соціального захисту. Водночас її розвиток супроводжується процесами оптимізації та структурних змін, що проявляються у скороченні чисельності персоналу та зменшенні частки у фонді оплати праці.

## **2.2. Організація обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області**

Бухгалтерський облік в Головному управлінні ДПС у Волинській області здійснює бухгалтерський відділ, на чолі з головним бухгалтером. За організацію бухгалтерського обліку в Головному управлінні ДПС у Волинській області відповідно чинного законодавства відповідає директор.

Структура бухгалтерії в Головному управлінні ДПС у Волинській області наведена на рисунку 2.3.

Облік розрахунків з контрагентами та за податками здійснює фінансово-розрахунковий відділ Головного управління ДПС у Волинській області. За облік основних фондів, нематеріальних активів та запасів відповідає відділ обліку матеріальних цінностей. Облік розрахунків з працівниками та податків на зарплату виконує відділ обліку оплати праці.

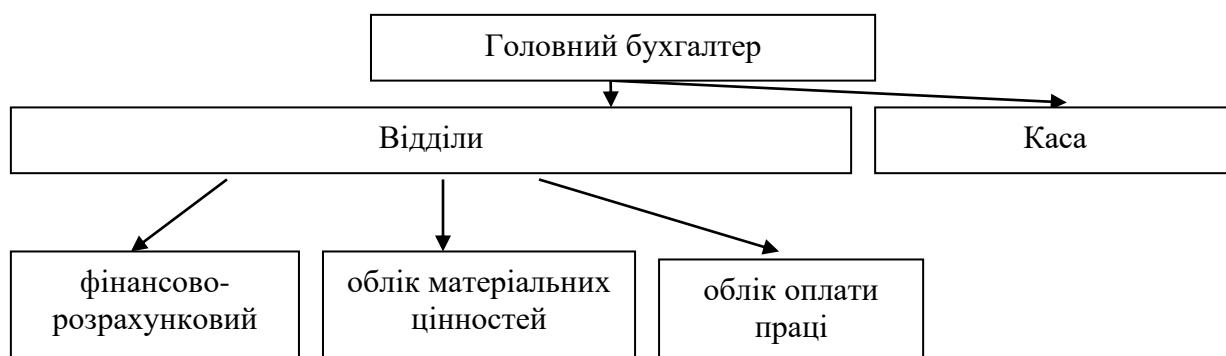


Рисунок 2.3 Структура бухгалтерії Головного управління ДПС у Волинській області

*Джерело: власна розробка автора.*

Ключові внутрішні нормативні акти, що визначають нарахування, виплату та облік заробітку в Головному управлінні ДПС у Волинській області:

1. Колективний трудовий договір, що встановлює фінансові та організаційні принципи оплати праці.
2. Положення, що регулює діяльність бухгалтерії, визначаючи її головні цілі, функції, права, обов'язки та відповідальність співробітників бухгалтерії.
3. Положення про оплату праці, яке містить відомості про форми та системи оплати праці, що використовуються в Головному управлінні ДПС у Волинській області, доплати, надбавки, посадові оклади та їх розміри.
4. Положення про преміювання, що містить інформацію про види та джерела премій, які виплачуються [30].

5. Наказ про облікову політику Головного управління ДПС у Волинській області, який описує основні аспекти організації бухгалтерського обліку, зокрема нарахування та виплати заробітної плати.

Облікова політика, що використовується у Головному управлінні ДПС у Волинській області, затверджена відповідним Наказом про облікову політику. При цьому, перегляд політики обліку у Головному управлінні ДПС у Волинській області не проводився з 2020 року.

Політика обліку трудових виплат Головному управлінні ДПС у Волинській області охоплює наступне: форму бухгалтерського обліку, перелік та зразки ключових документів з обліку заробітної плати, порядок бухгалтерського обліку, структуру документообігу, план рахунків, перелік працівників, котрі відповідають за нарахування заробітної плати, систему внутрішнього контролю за процесом нарахування зарплати, використовувані форми та системи оплати праці у Головному управлінні ДПС у Волинській області (таблиця 2.1).

Елементи облікової політики щодо обліку розрахунків з оплати праці наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. – Елементи облікової політики щодо обліку заробітної плати  
Головного управління ДПС у Волинській області

Елемент облікової політики	Характеристика
Перелік осіб, які є відповідальними за ведення обліку розрахунків з працівниками та пов'язаних з ними податками	Головний бухгалтер, бухгалтер з розрахунків з оплати праці
Системи і форми оплати праці, які використовуються в установі	Погодинна та погодинно-преміальна
Автоматизація обліку	Автоматизована
Облікові реєстри	Автоматизований журнал по рахунку 65
Інвентаризація розрахунків з працівниками	Проводиться щорічно перед складанням річної фінансової звітності
Форми первинних документів з обліку кадрів	Особовий листок по обліку кадрів, трудова книжка, таблиць обліку використання робочого часу №П-5, розрахунково-платіжна відомість
Форма обліку	Журнальна

*Джерело: власна розробка автора.*

В Головному управлінні ДПС у Волинській області використовується журнальна форма бухгалтерського обліку. Основним документом журнальної форми обліку є журнал, який ведеться за кредитовим принципом.

Форма журнального обліку також дає можливість застосовувати допоміжні дані, комбінуючи аналітичний і синтетичний облік, що відчутно покращує результативність процесу обліку.

В Головному управлінні ДПС у Волинській області для фіксації змін у складі співробітників використовуються основні документи:

1. накази про зарахування до штату;
2. реєстраційні картки співробітників;
3. накази про делегування повноважень;
4. накази про завершення трудових угод (контрактів);
5. накази про переведення на іншу посаду.

У Головному управлінні ДПС у Волинській області складений штатний розклад із переліком посад та розмірами заробітної плати.

Виходячи зі штатного розкладу, керівництво Головного управління ДПС у Волинській області приймає рішення з кадрових питань, таких як зарахування на роботу та переведення персоналу, визначення їм посадових окладів і тарифних ставок згідно з займаними посадами. З іншого боку, відділ кадрів готує необхідні кадрові документи, зокрема з питань прийому на роботу та призначення надбавок (доплат), проводить аналіз якісного складу робочої сили та розробляє рекомендації щодо його поліпшення, готує інформаційно-довідкові матеріали та відповідну звітність в установленій формі на підставі штатного розкладу.

Прийняття на посаду в Головному управлінні ДПС на у Волинській області відбувається на основі заяви особи, наказу про прийняття на роботу та трудового договору. Після початку роботи на основному місці працівник надає трудову книжку, де вказана інформація про його трудову діяльність, дати, номери наказів та підстави звільнення [30].

На кожного працівника Головного управління ДПС у Волинській області формується особова картка, в якій відображена інформація про освіту, досвід роботи, отримані відзнаки та сімейний стан.

Відпустка надається працівникам на підставі їх заяви та наказу про надання відпустки. Після затвердження наказу про відпустку відповідні відомості вносяться до особової картки співробітника.

Звільнення працівника здійснюється, як правило, на підставі заяви та наказу про звільнення, що виданий керівництвом установи. У день звільнення працівник отримує належно оформлену трудову книжку та копію наказу про звільнення.

У Головного управління ДПС у Волинській області заробітна плата обчислюється з огляду на таблиці обліку робочого часу працівників. Нарахування відбувається на підставі розрахунково-платіжних відомостей, засвідчених директором та головним бухгалтером.

Відомості містять відомості про суму нарахованої заробітної плати за відпрацьований час, розрахунок утримань з неї та нарахованої суми, а також суму виплаченої зарплати. Працівники Головного управління ДПС у Волинській області отримують заробітну плату двічі на місяць на свої банківські картки.

Нарахування витрат на оплату праці та відрахувань на соціальне страхування в Головному управлінні ДПС у Волинській області ведеться в автоматизованому журналі по рахунку 65.

Обробка основних документів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати, передбачає внесення записів до журналу обліку витрат безпосередньо з первинних документів. Нарахована заробітна плата, внески на соціальне страхування та інші витрати розподіляються за статтями витрат під час внесення даних у автоматизований журнал по рахунку 65 [30].

В Головному управлінні ДПС у Волинській області налагоджено процес документообігу, що охоплює рух документів від моменту їх створення до передачі в архів.

Документообіг з нарахування заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області включає чотири етапи:

1. створення первинних документів;
2. передача оформлених документів до бухгалтерії для перевірки та обробки;
3. складання бухгалтерських проводок на основі даних, отриманих з первинних документів;
4. зберігання та передача документів до архіву.

Витяг з графіку документообігу щодо обліку розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. – Витяг з графіку документообігу з документів з обліку розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області

Документ	Місце створення	Термін створення	Термін проведення в обліку	Кому передається
Табель обліку робочого часу	Відділ кадрів, керівник	Останнє число місяця	2-ге число кожного місяця	Бухгалтерія
Розрахункова відомість	Бухгалтерія	2 число місяця	До 5 числа місяця	Бухгалтерія
Наказ на виплату премії	Відділ кадрів, канцелярія	В день прийняття рішення	Включ. до розрахунку відповід. міс.	Бухгалтерія
Наказ на відпустку	Відділ кадрів, канцелярія	В день розгляду заяви	Включ. до розрахунку відповід. міс.	Бухгалтерія
Листок тимчасової непрацездатності	Медична установа		По мірі надходження	Бухгалтерія
Журнал за рахунком 65	Бухгалтерія	3 число місяця	До 5 числа місяця	Бухгалтерія
Відомість за рахунком 65	Бухгалтерія	3 число місяця	До 5 числа місяця	Бухгалтерія
Зведена відомість нарахувань	Бухгалтерія	3 число місяця	До 5 числа місяця	Бухгалтерія
Оборотна-сальдова відомість	Бухгалтерія	12 число місяця	-	Бухгалтерія
Головна книга	Бухгалтерія	14 число місяця	-	Бухгалтерія
Баланс	Бухгалтерія	15 число місяця	-	Бухгалтерія

*Джерело: власна розробка автора.*

Графік обігу документів у Головному управлінні ДПС у Волинській області вдосконалює бухгалтерські процеси, оптимізуючи кількість співробітників, які залучені до опрацювання кожного первинного документа, підсилює можливості управління бухгалтерським обліком, а також збільшує ступінь механізації та автоматизації.

Співробітники Головного управління ДПС у Волинській області готують і надсилають первинну документацію згідно з графіком документообігу. За дотриманням графіку документообігу у Головному управлінні ДПС у Волинській області наглядає головний бухгалтер. Вказівки головного бухгалтера щодо послідовності подання потрібних документів і відомостей до бухгалтерії або комп'ютерного відділу є обов'язковими для всіх операцій.

Організація бухгалтерського обліку у Головному управлінні ДПС у Волинській області забезпечує повне, правдиве та об'єктивне відображення відомостей щодо нарахування заробітної плати [30].

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про заробітну плату та розкриття її у фінансовій звітності визначає Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам».

Ключові цілі ведення обліку праці та зарплати в Головному управлінні ДПС у Волинській області включають:

- забезпечення достовірних та актуальних відомостей щодо всіх співробітників організації;
- реєстрація та належне зберігання всієї необхідної документації з питань трудових відносин та оплати праці;
- оперативна обробка даних, що стосуються організації праці та нарахування заробітної плати в межах установи;
- налагодження ефективної системи безперебійного обміну інформацією та регулярного оновлення даних між структурними підрозділами та відділами, що відповідають за нарахування заробітної плати;

- своєчасне та коректне відображення інформації про заробітну плату, а також її нарахування;
- забезпечення безперебійного та безпомилкового процесу сплати податків, зборів та соціальних внесків, що виникають у зв'язку з виплатою заробітної плати;
- здійснення контролю відповідності між запланованими бюджетами на оплату праці та фактичними витратами на неї;
- здійснення контролю за використанням робочого часу;
- своєчасне та повне надання необхідної статистичної та податкової звітності;
- надання необхідної інформації працівникам установи.

Головна мета обліку праці та заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області полягає у створенні та підтримці сприятливих умов для ведення повного та своєчасного обліку операцій, пов'язаних з визначенням, нарахуванням та виплатою утримань із заробітної плати [30].

Для обліку розрахунків за заробітною платою в Головному управлінні ДПС у Волинській області відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженого Наказом Міністерства фінансів України № 1203 від 31 грудня 2013 року [18] використовується рахунок 65 «Заробітна плата».

Характеристика та призначення рахунку визначені в Наказі Міністерства фінансів «Про затвердження деяких нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку в державному секторі» [18]. Відповідно, облік та узагальнення інформації за розрахунками з оплати праці та іншими подібними виплатами здійснюється на рахунку 65 «Розрахунки за заробітною платою». За кредитом цього рахунку обліковуються нараховані виплати, зокрема, зарплата, бонуси, матеріальна допомога, лікарняні, стипендії, пенсії та інші виплати громадянам. На дебеті рахунку обліковуються виплати, зокрема, видача зарплати, перерахування податків і зборів, утриманих із зарплати, а також суми, які не були виплачені вчасно та перенесені на субрахунок 6412 (6422)

«Розрахунки з депонентами», згідно з Планом рахунків бухгалтерського обліку у державному секторі [18]. Отже, облік розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області застосовується рахунок 6511 «Розрахунки і заробітної плати праці», а також рахунки, на яких здійснюється облік утримань та нарахувань на заробітну плату 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами» та 6113 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування» [18]. Робочий план рахунків з обліку розрахунків з оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. – Робочий план рахунків з обліку розрахунків з оплати праці  
Головного управління ДПС у Волинській області

Рахунок	Субрахунок I порядку	Субрахунок II порядку
651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	6511/1-Розрахунки за заробітною платою управлінців; 6511/2 – Розрахунки за зар. платою фахівців; 6511./3 – Розрахунки з оплати праці допоміжного персоналу
631 «Розрахунки за податками і зборами розпорядників бюджетних коштів»	6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами»	6311/3 – ПДФО; 6311/5 – військовий збір
	6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	-

*Джерело: власна розробка автора.*

При нарахуванні заробітної плати для цілей бухгалтерського обліку кредитується рахунок 6511 «Заробітна плата» та дебетується субрахунок 8011 «Витрати на утримання персоналу» або 8111 «Витрати на оплату праці» [18]. Порядок списання витрат на персонал на рахунок залежить від того, як були отримані кошти (власні кошти чи кошти, отримані у вигляді бюджетних асигнувань).

Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. – Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати в ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
Нараховано зар. плату управлінцям	1039747	8011	6511/1
Нараховано заробітну плату фахівцям ДПС	7467277	8011	6511/2
Нараховано заробітну плату допоміжного персоналу ДПС	945225	8011	6511/3
Здійснено утримано профспілкових внесків із заробітної плати			
- управлінців	10397	6511/1	6516
- фахівців	74673	6511/2	6516
- допоміжного персоналу	9452	6511/3	6516
Виплачено заробітну плату працівникам ДПС			
- управлінців	781186	6511/1	2313
- фахівцям	5610333	6511/2	2313
- допоміжному персоналу	710169	6511/3	2313

*Джерело: власна розробка автора.*

Для нарахування відпускних персоналу Головного управління ДПС у Волинській області використовується рахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати».

Відображення в обліку нарахування та виплати відпускних персоналу Головного управління ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10. – Відображення в обліку нарахування та виплати відпускних персоналу Головного управління ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Нараховано відпускні управлінцям ДПС	11645,2	8011	6511/1
Нараховано відпускні фахівцям ДПС	85873,7	8011	6511/2
Нараховано відпускні допоміжному персоналу ДПС	11059,1	8011	6511/3
Утримано профспілкові внески із відпускних працівників			
- управлінців	116,5	6511/1	6516

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4
- фахівців	858,7	6511/2	6516
- допоміжного персоналу	110,6	6511/3	6516
Виплачено відпускні працівникам			
- управлінців	9257,9	6511/1	2313
- фахівців	68269,6	6511/2	2313
- допоміжному персоналу	8792,0	6511/3	2313

*Джерело: власна розробка автора.*

Згідно таблиці 2.10 на заробітну плату та інші виплати працівників Головного управління ДПС у Волинській області здійснюється нарахування єдиного соціального внеску, основна ставка якого становить 22%, а для працівників-інвалідів - 8,41%.

Виплата заробітної плати персоналу Головного управління ДПС у Волинській області здійснюється двічі на місяць. Одночасно із виплатою заробітної плати та інших виплат працівникам Головного управління ДПС у Волинській області оплачується єдиний соціальний внесок, податок з доходів фізичних осіб, військовий збір та профспілкові внески.

Розрахунок лікарняних працівникам Головного управління ДПС у Волинській області здійснюється на підставі розрахунку середньоденної заробітної плати та трудового стажу працівників. Нархування лікарняних здійснюється за наявності листка непрацездатності в електронній формі. За перші п'ять днів хвороби оплата лікарняного в Головному управлінні ДПС у Волинській області здійснюється за його рахунок, а останні дні хвороби оплачуються за рахунок Фонду соціального страхування [30].

Облік лікарняних у Головному управлінні ДПС у Волинській області здійснюється на рахунку 6511, а облік витрат - на рахунках 8011, 8111.

Для обліку розрахунків із Фондом соціального страхування в Головному управлінні ДПС у Волинській області застосовується рахунок 2114 [18].

Відображення в обліку Головного управління ДПС у Волинській області нарахування та виплати лікарняних наведено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11. – Відображення в обліку Головного управління ДПС у Волинській області нарахування та виплати лікарняних

Операція	Сума, грн	Дебет	Кредит
Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності працівнику ДПС:			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	5132	8011	6511
- за рахунок Фонду соціального страхування	9254	2114	6511
Нараховано ЄСВ (22%)	3164	8012	6313
Утримано ПДФО (18%):			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	923,76	6511	6311/3
- за рахунок Фонду соціального страхування	1665,72	6511	6311/3
Утримано військовий збір (5%)			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	256,6	6511	6311/5
- за рахунок Фонду соціального страхування	462,7	6511	6311/5
Отримано кошти з Фонду соціального страхування	6312,4	2314	2114
Оплата ЄСВ	3164	6313	2313
Оплата ПДФО:			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	923,76	6311/3	2313
- за рахунок Фонду соціального страхування	1665,72	6311/3	2314
Оплата військового збору:			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	256,6	6311/5	2313
- за рахунок Фонду соціального страхування	462,7	6311/5	2314
Оплата лікарняних:			
- за рахунок установи (перші 5 днів)	3951,64	6511	2313
- за рахунок Фонду соціального страхування	7125,58	6511	2314

*Джерело: власна розробка автора.*

Кінцевий наслідок обліку розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області – це формування звітності.

Звітність Головного управління ДПС у Волинській області готує головний бухгалтер, спираючись на дані бухгалтерського обліку.

Відомості про заробітну плату в Головному управлінні ДПС на у Волинській області знаходять своє відображення у фінансових, податкових та статистичних звітах (рисунок 2.4). У балансі Головного управління ДПС у Волинській області відображається інформація про непогашену заборгованість із виплати заробітної плати працівникам ДПС станом на звітну дату.

Статистична звітність Головного управління ДПС у Волинській області щодо оплати праці передбачає складання та подання місячного звіту з праці за формою 1-ПВ.

У Звіті з праці, який подається до статистичних органів щомісяця, наводиться інформація про:

- місячний фонд оплати праці;
- суму ПДФО з місячного фонду оплати праці;
- кількість людино-годин, відпрацьованих усіма працівниками за місяць;
- фонд оплати праці штатних працівників [30].

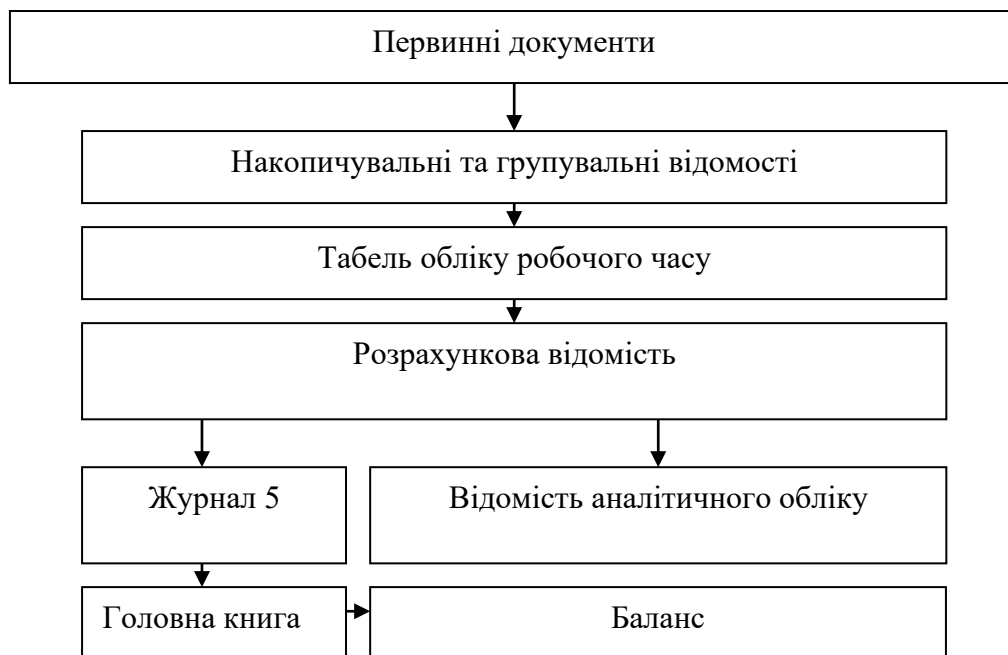


Рисунок 2.4 Порядок формування інформації про розрахунки з оплати праці у звітності ДПС у Волинській області

*Джерело: власна розробка автора.*

Порядок формування інформації про розрахунки з оплати праці у звітності до Державної податкової служби у Волинській області реалізується через послідовну обробку бухгалтерських даних, що починається з первинних документів (наказів, табелів, заяв, договорів), які фіксують факти, що породжують нарахування заробітної плати. Наступним етапом є складання накопичувальних та групувальних відомостей, що узагальнюють дані за періодами або категоріями працівників. Табелі обліку робочого часу забезпечує точність розрахунків, фіксуючи кількість відпрацьованих годин, лікарняних та інших видів часу. На основі цих даних формується розрахункова відомість, яка

містить детальну інформацію про нарахування, утримання та чисту суму до виплати. Далі інформація систематизується у Журналі 5, що є реєстром бухгалтерського обліку, та у відомості аналітичного обліку, яка деталізує показники за працівниками, статтями витрат і періодами. Узагальнення здійснюється у Головній книзі, а фінальним етапом є формування Балансу, що відображає зобов'язання підприємства з оплати праці у складі фінансової звітності [31].

Таким чином, Головне управління ДПС у Волинській області здійснює організацію обліку та оподаткування заробітної плати на основі внутрішніх нормативних актів, що регламентують порядок нарахування, виплати та контролю трудових доходів. Колективний договір, положення про бухгалтерію, оплату праці та преміювання, а також наказ про облікову політику формують правову основу системи. Облікова політика передбачає журнальну форму обліку, автоматизацію процесів, щорічну інвентаризацію розрахунків та використання первинних документів (табелі, особові картки, накази). Розрахунки ведуться на рахунку 65 «Заробітна плата» відповідно до Плану рахунків у державному секторі, що забезпечує узагальнення інформації про нарахування, утримання та виплати. Така система гарантує прозорість, контроль і відповідність законодавству, хоча відсутність перегляду облікової політики з 2020 р. свідчить про потребу її оновлення.

### **2.3. Організація оподаткування заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області**

Організація оподаткування заробітної плати у Головному управлінні Державної податкової служби у Волинській області ґрунтується на системному підході до адміністрування податкових зобов'язань, що виникають у процесі нарахування та виплати доходів працівникам. Вона передбачає комплекс заходів із забезпечення правильності обчислення податку на доходи фізичних

осіб, військового збору та єдиного соціального внеску, а також своєчасності їх перерахування до бюджету. Важливим елементом є узгодження бухгалтерських даних підприємств із вимогами податкового законодавства, що забезпечує прозорість фінансових потоків та достовірність звітності. Така організація спрямована на підвищення рівня податкової дисципліни, мінімізацію ризиків порушень та формування довіри між суб'єктами господарювання і контролюючими органами [32].

На заробітну плату працівників Головного управління ДПС у Волинській області нараховується єдиний соціальний внесок, облік якого здійснюється на рахунку 6113 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування» [18]. Із заробітної плати працівників Головного управління ДПС у Волинській області здійснюється утримання податку з доходів фізичних осіб та військовий збір, для обліку яких використовується рахунок 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами» [18].

Відповідно до робочого плану рахунків в Головному управлінні ДПС у Волинській області рахунок 631 «Розрахунки за податками і зборами розпорядників бюджетних коштів» має такі субрахунки, як:

- 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами»

- 6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування» [18].

Субрахунок 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами», у свою чергу поділяється на субрахунки II порядку: 6311/3 – ПДФО, 6311/5 – військовий збір [18].

На заробітну плату та інші виплати працівників Головного управління ДПС у Волинській області здійснюється нарахування єдиного соціального внеску, основна ставка якого становить 22%, а для працівників-інвалідів - 8,41%.

Утримання із заробітної плати податку з доходів фізичних осіб у 2025 році здійснюється відповідно до положень Податкового кодексу України [8]. Базова ставка ПДФО становить 18% від нарахованого доходу, що є загальноприйнятим

рівнем оподаткування для більшості видів доходів громадян. Водночас законодавство передбачає застосування податкової соціальної пільги, яка дозволяє зменшити базу оподаткування для окремих категорій платників, зокрема для осіб із низьким рівнем доходів, батьків дітей, осіб з інвалідністю та інших соціально захищених груп. Розрахунок податку здійснюється шляхом визначення суми нарахованої заробітної плати, зменшення її на розмір податкової пільги (за наявності права на її застосування) та утримання відповідної ставки ПДФО. Окрім цього, у 2025 році з доходів працівників обов'язково утримується військовий збір за ставкою 5%, що був підвищений відповідно до законодавчих змін, які набули чинності з грудня 2024 року. Порядок його розрахунку є наступним: від нарахованої заробітної плати визначається сума збору, яка перераховується до державного бюджету для забезпечення фінансування оборонних потреб країни. Таким чином, загальне податкове навантаження на заробітну плату у 2025 році складається з двох основних елементів – ПДФО та військового збору, що разом забезпечують надходження до бюджету та виконання соціально-економічних функцій держави. Такі операції є важливим елементом облікової політики підприємства, оскільки забезпечують правильність нарахування заробітної плати та формування достовірних даних про розрахунки з бюджетом.

Відображення в обліку операцій з нарахування ЄСВ та утримань із заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12. – Відображення в обліку операцій з нарахування ЄСВ та утримань із заробітної плати в ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Нараховано ЄСВ на заробітну плату управлінцям	250370	8012	6311
Нараховано ЄСВ на заробітну плату фахівців ДПС	1798112	8012	6311

Продовження таблиці 2.12

1	2	3	4
Нараховано ЄСВ на заробітну плату допоміжного персоналу ДПС	227609	8012	6311
Здійснено утримання ПДФО із заробітної плати			
- управлінців	187155	6511/1	6311/3
- фахівців	1344110	6511/2	6311/3
- допоміжного персоналу	170141	6511/3	6311/3
Здійснено утримання військового збору із заробітної плати			
- управлінців	61009	6511/1	6311/5
- фахівців	438161	6511/2	6311/5
- допоміжного персоналу	55463	6511/3	6311/5

*Джерело: власна розробка автора.*

Відпускні працівників, як складова фонду оплати праці, підлягають обов'язковому нарахуванню єдиного соціального внеску (ЄСВ) відповідно до чинного законодавства України. ЄСВ нараховується на всю суму відпускних незалежно від їх розміру та джерела фінансування, що забезпечує формування страхових внесків для системи соціального захисту. Крім того, з відпускних здійснюється утримання податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) за встановленою ставкою, а також військового збору, що є обов'язковим платежем у 2025 році.

Таким чином, порядок оподаткування відпускних є аналогічним до оподаткування заробітної плати, зокрема, нарахування ЄСВ здійснюється роботодавцем, а утримання ПДФО та військового збору проводиться безпосередньо із суми відпускних при їх виплаті працівникові. Це забезпечує єдність підходів до оподаткування різних видів доходів найманих працівників та сприяє прозорості фінансових розрахунків між роботодавцем, працівником і державою.

Відображення в обліку з нарахування ЄСВ та утримань із відпускних персоналу Головного управління ДПС у Волинській області наведено у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13. – Відображення в обліку нарахування з нарахування ЄСВ та утримань із відпускних персоналу Головного управління ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
Нараховано ЄСВ на відпускні управлінців ДПС	2561,9	8012	6311
Нараховано ЄСВ на відпускні фахівців ДПС	18892,2	8012	6311
Нараховано ЄСВ на відпускні допоміжного персоналу ДПС	2433,0	8012	6311
Утримано ПДФО із відпускних			
- управлінців	2096,1	6511/1	6311/3
- фахівців	15457,3	6511/2	6311/3
- допоміжного персоналу	1990,6	6511/3	6311/3
Утримано військовий збір із відпускних			
- управлінців	582,3	6511/1	6311/5
- фахівців	4293,7	6511/2	6311/5
- допоміжного персоналу	553,0	6511/3	6311/5

*Джерело: власна розробка автора.*

Головне управління ДПС у Волинській області представляє Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, а також нарахованого єдиного внеску до ДПС у розрізі місяців звітного кварталу [30].

У Податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, а також нарахованого єдиного внеску, досліджувані підприємства відображають такі показники:

1. Загальний обсяг нарахованого доходу, що включає заробітну плату, нараховані доходи за договорами цивільно-правового характеру, допомогу по вагітності та пологах, лікарняні та інший дохід;

2. Обсяг нарахованого на загальний дохід єдиного соціального внеску [30].

До Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, а

також нарахованого єдиного внеску, ГУ ДПС у Волинській області також готує та подає додатки:

1. Відомість про нарахування заробітної плати, де наводиться інформація про працівників, їх прізвище, ім'я, по-батькові, громадянство, стать, місяць і рік нарахування доходу, кількість днів, відпрацьованих працівником, а також кількість днів тимчасової непрацездатності, відпустки без збереження заробітної плати, відпустки по вагітності та пологах та інші), обсяги нарахованої заробітної плати та єдиного соціального внеску тощо [30].

2. Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору, що містять таку інформацію про працівника, як його ПІН працівника, обсяг нарахованого та сплаченого доходу, податку на доходи фізичних осіб, військового збору разом та по кожному працівнику окремо [30].

3. Якщо протягом звітного кварталу відбувалися прийняття на роботу або звільнення працівників, заповнюється також «Відомості про трудові відносини осіб та період проходження військової служби», який містить інформацію про працівника, трудові відносини, дату початку або дату закінчення трудових відносин, переведення на іншу посаду, військове звання та інше.

## **Висновки до розділу 2**

1. Сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області розглянуто крізь призму інституційних трансформацій, що супроводжуються оптимізацією кадрового та фінансового забезпечення. У ході аналізу виявлено, що зменшення чисельності персоналу при одночасному зростанні частки управлінських кадрів відображає перехід до раціоналізованої, ризикоорієнтованої моделі управління, заснованої на цифровізації та концентрації ресурсів на ключових функціях податкового адміністрування. Встановлено, що загальноукраїнські тенденції підвищення рівня заробітної

плати при скороченні чисельності зайнятих узгоджуються з процесами модернізації публічного сектору, що безпосередньо впливає на діяльність органу. За таких умов Головне управління ДПС у Волинській області продовжує відігравати провідну роль у забезпеченні стабільних податкових надходжень, адаптуючи систему оплати праці та організацію обліку до вимог ефективності та цифрової трансформації.

2. Організацію обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області розглянуто як комплексну систему, що функціонує на основі внутрішніх нормативних актів, формалізованої облікової політики та структурованої діяльності бухгалтерії. У результаті дослідження виявлено, що використання журнальної форми обліку, деталізованої аналітики за рахунком 65 та супровідних субрахунків, а також впорядкований документообіг і щорічна інвентаризація забезпечують високу точність і прозорість розрахунків із персоналом. Встановлено, що така система дозволяє мінімізувати ризики помилок, забезпечує повноту первинної інформації та сприяє формуванню достовірної звітності, що є основою ефективного управління трудовими та фінансовими ресурсами.

3. Організацію оподаткування заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області також детально розглянуто з позиції системності та нормативної регламентованості. У ході аналізу виявлено, що чітка структура субрахунків, узгодженість облікових процедур із вимогами Податкового кодексу, а також належний рівень технічної автоматизації забезпечують прозорість нарахування та утримання ПДФО, військового збору та ЄСВ. Встановлено, що поєднання облікових, контрольних і звітних процедур мінімізує ймовірність порушень та підвищує податкову дисципліну, а отже — сприяє ефективному виконанню фіскальної функції органу. На основі отриманих результатів запропоновано подальше зміцнення технологічних інструментів адміністрування та удосконалення аналітичної деталізації облікових даних з метою посилення прозорості та керованості процесів оподаткування трудових доходів.

### РОЗДІЛ 3

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ В ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ДПС У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Ефективна організація обліку та оподаткування розрахунків із заробітної плати є важливою складовою фінансової стабільності та прозорості діяльності державних органів. Вона забезпечує своєчасне надходження коштів до бюджету, сприяє соціальній справедливості та гарантує захист прав працівників. Системний підхід до обліку заробітної плати передбачає точність у нарахуванні, контроль за дотриманням законодавчих норм та прозорість усіх фінансових операцій [33].

У сучасних умовах господарювання особливого значення набуває удосконалення механізмів нарахування, виплати та оподаткування трудових доходів, що забезпечує дотримання законодавчих вимог, своєчасність бюджетних надходжень та підвищення рівня податкової дисципліни. Актуальність формування резерву відпусток в Головному управлінні ДПС у Волинській області обумовлена такими факторами:

1. Вирівнювання витрат протягом року. Це має велике значення для дотримання у Головному управлінні ДПС у Волинській області, принципів бухгалтерського обліку визначених у Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [14]. Графіки відпусток зазвичай зосереджені на літніх місяцях, проте резерви створюються для «вирівнювання» обсягу витрат протягом року та забезпечення рівномірного розподілу доходів та видатків [34].

2. Відображення в обліку та звітності фактичних зобов'язань щодо відпусток. Зобов'язання з виплати відпускних виникають щодня, адже співробітники реалізують своє право на відпустку майже щодня. Зобов'язання зберігається, навіть якщо співробітники не йдуть у відпустку. Це впливає на

витрати та зобов'язання підприємства, які зростають щомісяця, навіть якщо працівники не йдуть у відпустку [37].

Формування резерву відпусток в Головному управлінні ДПС у Волинській області рекомендується виконувати, спираючись на штатний розпис.

Щоб визначити місячний план витрат на оплату праці, необхідно помножити кількість працівників на середню заробітну плату. Преміальний фонд визначається на основі показників попереднього року. Місячна заробітна плата обчислюється додаванням планових витрат на оплату праці за місяць та фонду преміювання. Річна заробітна плата визначається множенням місячної заробітної плати на 12 місяців [38].

Після розрахунку планової суми заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області слід визначити планову середньоденну заробітну плату, поділивши планову суму заробітної плати на кількість календарних днів, не враховуючи святкові та неробочі дні [39].

Сума планових відпускних визначається множенням планової середньої заробітної плати на кількість планових днів відпустки (24 календарні дні в Головному управлінні ДПС у Волинській області). На початку кожного року доцільно в Головному управлінні ДПС у Волинській області встановлювати плановий резерв, який обчислюється шляхом ділення суми планової заробітної плати на різницю між сумою планової заробітної плати та сумою планових відпускних [30].

Резерв відпусток нараховується щомісяця множенням місячного фонду оплати праці на коефіцієнт резервування. При цьому до резерву відпусток також включається сума єдиного соціального внеску, яка нараховується на резерв відпусток за ставкою 22%. Резерв відпусток обчислюється для кожної категорії працівників шляхом множення місячної заробітної плати на коефіцієнт резервування [40].

Відображення в обліку резерву відпусток у Головному управлінні ДПС у Волинській області наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. – Відображення в обліку Головного управління ДПС у Волинській області резерву відпусток

Операція	Дебет	Кредит
Сформовано резерв відпусток:		
- управлінцям ДПС	8011	4651
- фахівцям ДПС	8011	4651
- допоміжному персоналу	8011	4651
Нараховано відпускні	4651	6511
Нараховано ЄСВ на відпускні	4651	6311

*Джерело: власна розробка автора.*

Резерв відпусток обчислюють для кожної категорії співробітників через множення місячної зарплати на коефіцієнт резервування [41, с. 76].

Порядок формування резерву відпусток в Головному управлінні ДПС у Волинській області повинен бути відображений в обліковій політиці. Інформація, яку доцільно відобразити в обліковій політиці Головного управління щодо формування резерву відпусток наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. – Інформація, яку доцільно відобразити в обліковій політиці Головного управління щодо формування резерву відпусток

Інформація	Зміст
Мета створення резерву	З метою забезпечення своєчасної виплати щорічних відпусток працівникам та рівномірного розподілу витрат протягом бюджетного періоду, установа формує резерв на оплату відпусток відповідно до вимог: НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам» [7]; НП(С)БОДС 135 «Зобов'язання» [36]; Плану рахунків №611 [18]; Методичних рекомендацій з облікової політики, затверджених наказом Мінфіну №11
Види відпусток, які враховуються	До резерву включаються витрати на оплату: щорічної основної та додаткової відпустки, компенсації за невикористані дні щорічної відпустки, нарахування ЄСВ на суми відпускних та компенсацій [42, с. 388]
Метод розрахунку резерву	Резерв визначається щомісячно як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам та коефіцієнта резервування, який розраховується на початку року як співвідношення планової суми витрат на оплату відпусток до загального фонду оплати праці, з урахуванням ЄСВ [43].
Інвентаризація	На дату складання річної фінансової звітності (станом на 31 грудня) проводиться інвентаризація резерву. У разі виявлення відхилень — сума резерву коригується відповідно до НП(С)БОДС 135.
Відображення у фін. звітності	Сума резерву включається до статті "Поточні забезпечення" у балансі бюджетної установи (форма №1) [44].

*Джерело: власна розробка автора..*

Головному управлінню ДПС у Волинській області також слід переглянути систему аналітичного обліку заробітної плати. Результативність

бухгалтерського обліку визначається оперативністю та повнотою синтетичного й аналітичного обліку. Синтетичні рахунки відображають загальну картину і застосовуються для підготовки звітності, тоді як аналітичні рахунки розкривають детальну інформацію. Це включає кількість та структуру трудового ресурсу, локації концентрації співробітників, використання робочого часу, склад і структуру фонду оплати праці, динаміку виплат, відмінності в оплаті праці за категоріями персоналу, а також місця виникнення витрат. Суми заробітної плати, податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного соціального внеску та інших внесків і зборів визначаються на основі даних аналітичного обліку [45].

Отже, у Головному управлінні ДПС у Волинській області доцільно розробити план рахунків аналітичного обліку, що є більш конкретизованим і складається з рахунків п'ятого або шостого порядку. Рекомендований робочий план рахунків з обліку розрахунків з оплати праці у Головному управлінні ДПС у Волинській області представлений у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3. – Рекомендований робочий план рахунків з обліку розрахунків з оплати праці Головного управління ДПС у Волинській області

Рахунок	Субрахунок I порядку	Субрахунок II порядку	Субрахунок III порядку
1	2	3	4
651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	6511/1- Розрахунки за заробітною платою адміністративного персоналу	6511/11 «Нарахування основної заробітної плати»; 6511/12 «Надбавки до основної заробітної плати»; 6511/13 «Нарахування премій та інших заохочувальних виплат»; 6511/14 «Відпустки»;
			6511/15 «Нарахування виплат по тимчасовій непрацездатності»; 6511/16 «Інші нарахування на заробітну плату» тощо.
		6511/2 – Розрахунки за заробітною платою педагогічного персоналу	6511/121 «Нарахування основної заробітної плати»; 6511/122 «Надбавки до основної заробітної плати»; 6511/23 «Нарахування премій та інших заохочувальних виплат»; 6511/24 «Відпустки»; 6511/25 «Нарахування виплат по тимчасовій непрацездатності»; 6511/26 «Інші нарахування на заробітну плату»

## Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4
		6511/3 – Розрахунки з оплати праці допоміжного персоналу	6511/31 «Нарахування основної заробітної плати»; 6511/32 «Надбавки до основної заробітної плати»; 6511/33 «Нарахування премій та інших заохочувальних виплат»; 6511/34 «Відпустки»; 6511/35 «Нарахування виплат по тимчасовій непрацездатності»; 6511/36 «Інші нарахування на заробітну плату» тощо.

*Джерело: власна розробка автора.*

Згідно таблиці 3.3 пропонуємо аналітичний план рахунків для рахунку відшкодування витрат на оплату праці для субрахунку 6511 «Відшкодування витрат на оплату праці»:

- 65111 «Нарахована основна заробітна плата»;
- 65112 «Надбавки до основної заробітної плати»;
- 65114 «Виплата премій та інших заохочувальних виплат»;
- 65115 «Оплата відпусток»;
- 65116 «Оплата тимчасової непрацездатності» тощо [18].

Разом з тим, частину з цих рахунків можна розділити на рахунки шостого порядку. Наприклад, аналітичний рахунок 65113 «Додаткова заробітна плата» може бути структурований згідно з видом додаткової заробітної плати, яка виплачується співробітникам. Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області за рекомендованим робочим планом рахунків подано у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. – Відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати в Головному управлінні ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Нарахована заробітна плата управлінцям	1039747	8011	6511/11
Нараховано ЄСВ на заробітну плату управлінцям	250370	8012	6311
Нарахована заробітна плата фахівцям	7467277	8011	6511/21

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4
Нараховано ЄСВ на заробітну фахівців	1798112	8012	6311
Нарахована заробітна плата допоміжного персоналу ДПС	945225	8011	6511/31
Нараховано ЄСВ на заробітну плату допоміжного персоналу ДПС	227609	8012	6311
Утримано ПДФО із заробітної плати			
- управлінців	187155	6511/11	6311/3
- фахівців	1344110	6511/21	6311/3
- допоміжного персоналу	170141	6511/31	6311/3
2	3	4	5
Утримано військовий збір із заробітної плати			
- управлінців	61009	6511/11	6311/5
- фахівців	438161	6511/21	6311/5
- допоміжного персоналу	55463	6511/31	6311/5
Утримано профспілкові внески із заробітної плати			
- управлінців	10397	6511/11	6516
- фахівців	74673	6511/21	6516
- допоміжного персоналу	9452	6511/31	6516
Виплачена заробітна плата працівникам			
- управлінцям	781186	6511/11	2313
- фахівцям	5610333	6511/21	2313
- допоміжному персоналу	710169	6511/31	2313

Джерело: власна розробка автора.

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування та виплати відпускних працівникам наведено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5. – Відображення в обліку нарахування та виплати відпускних працівникам Головного управління ДПС у Волинській області

Зміст господарської операції	Сума, грн	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Нараховано відпускні управлінцям	11645,2	8011	6511/15
Нараховано ЄСВ на відпускні управлінців	2561,9	8012	6311
Нараховано відпускні фахівцям	85873,7	8011	6511/25
Нараховано ЄСВ на відпускні фахівців	18892,2	8012	6311
Нараховано відпускні допоміжному персоналу	11059,1	8011	6511/35
Нараховано ЄСВ на відпускні допоміжного персоналу	2433,0	8012	6311
Утримано ПДФО із відпускних			
- управлінців	2096,1	6511/15	6311/3
- фахівців	15457,3	6511/25	6311/3

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4
- допоміжного персоналу	1990,6	6511/35	6311/3
Утримано військовий збір із відпускних			
- управлінців	582,3	6511/15	6311/5
- фахівців	4293,7	6511/25	6311/5
- допоміжного персоналу	553,0	6511/35	6311/5
Утримано профспілкові внески із відпускних			
- управлінців	116,5	6511/15	6516
- фахівців	858,7	6511/25	6516
- допоміжного персоналу	110,6	6511/35	6516
Виплачено відпускні працівникам			
- управлінцям	9257,9	6511/15	2313
- фахівцям	68269,6	6511/25	2313
- допоміжному персоналу	8792,0	6511/35	2313

*Джерело: власна розробка автора.*

Облікову політику Головного управління ДПС у Волинській області доцільно переглядати щорічно. Це необхідно для забезпечення відповідності прийнятих у закладі принципів та методів діючим нормативним вимогам. Крім того, щорічний перегляд дозволяє оцінити, наскільки актуальними та обґрунтованими залишаються обрані раніше підходи [46].

Щорічний перегляд облікової політики бюджетної установи — це не просто формальність, а необхідний управлінський інструмент, який забезпечує її відповідність актуальним вимогам законодавства, змінам у діяльності установи та новим обліковим підходам [47].

Основні аспекти, які необхідно враховувати під час щорічного перегляду облікової політики, включають:

1. Зміни в нормативній базі.
2. Зміни у фінансовій діяльності установи.
3. Обґрунтування використання більш доцільних методів обліку [48].

Зміни в обліковій політиці мають бути обґрунтовані та розкриті у фінансовій звітності. Для забезпечення єдиних підходів у межах відомства, політика має бути погоджена та затверджена належним чином. перегляд облікової політики краще проводити до початку нового бюджетного періоду,

щоб забезпечити її застосування з 1 січня. Зміни оформлюються наказом керівника Головного управління ДПС у Волинській області та погоджуються з установою вищого рівня [30].

З метою формування ефективної облікової політики щодо обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області доцільно розробити та впровадити чек-лист перегляду облікової політики щодо обліку розрахунків з оплати праці, а також внутрішній звіт про перегляд облікової політики [49].

Рекомендований чек-лист перегляду облікової політики Головного управління ДПС у Волинській області щодо обліку розрахунків з оплати праці наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6. – Рекомендований чек-лист перегляду облікової політики Головного управління ДПС у Волинській області щодо обліку розрахунків з оплати праці

Відповідність	Основні питання	Відмітка про перегляд
1	2	3
Нормативна	Враховано положення НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам"	
	Враховано НП(С)БОДС 135 "Зобов'язання"	
	Враховано План рахунків у державному секторі	
	Враховано Методичні рекомендації з облікової політики	
	Враховано зміни у трудовому законодавстві (КЗпП, Закон "Про оплату праці")	
Організаційні положення	Визначено порядок документального оформлення нарахувань (накази, табелі, розрахункові листи)	
	Встановлено строки нарахування та виплати зар. плати	
	Визначено порядок обліку лікарняних, відпускних, премій, компенсацій	
	Визначено порядок обліку утримань (ПДФО, військовий збір, виконавчі листи)	
	Визначено порядок обліку нарахувань (ЄСВ)	
Методологічні аспекти	Визначено субрахунки для обліку розрахунків з працівниками (6611, 6511 тощо)	
	Встановлено кореспонденцію рахунків для типових операцій	
	Визначено порядок обліку резерву на оплату відпусток	
	Визначено порядок обліку допомоги з тимчасової непрацездатності	

Продовження таблиці 3.6

1	2	3
Періодичність та оновлення	Проведено аналіз змін у законодавстві з оплати праці	
	Перевірено відповідність політики фактичним обліковим процедурам	
	Визначено потребу у внесенні змін	
	Підготовлено проєкт наказу про внесення змін (за потреби)	
	Узгоджено зміни з головним розпорядником	
Документальне оформлення	Наказ про облікову політику чинний та затверджений	
	Зміни до політики оформлені окремим наказом або новою редакцією	
	Наказ доведено до відома відповідальних осіб	
	Надіслано на погодження до установи вищого рівня	

*Джерело: власна розробка автора.*

Чек-лист перегляду облікової політики Головного управління ДПС у Волинській області варто використовувати щороку перед початком нового бюджетного періоду або при зміні законодавства. Це допоможе уникнути помилок, штрафів і забезпечити стабільність облікових процесів. Чек-лист дозволяє перевірити, чи дотримуються встановлені правила нарахування, утримань, виплат, резервування тощо, а також є доказом того, що установа контролює облікову політику, що знижує ризики під час перевірок [44].

Приклад внутрішнього звіту про перегляд облікової політики щодо розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області наведено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7. – Приклад внутрішнього звіту про перегляд облікової політики щодо розрахунків з оплати праці в Головному управлінні ДПС у Волинській області

Аспект облікової політики	Виявлені зміни / невідповідності	Рекомендації
Облік розрахунків з оплати праці	Зміни у ставках ЄСВ, нові вимоги до обліку лікарняних	Оновити порядок нарахування та кореспонденцію рахунків
Облік резерву на оплату відпусток	Виявлено розбіжності між фактичним і плановим коефіцієнтом	Перерахувати коефіцієнт, внести зміни до політики
Кореспонденція рахунків	Деякі операції не мають типових проводок	Додати власну кореспонденцію у додаток до політики

*Джерело: власна розробка автора.*

Таким чином, впровадження запропонованих документів (чек-листа та внутрішнього звіту про перегляд облікової політики) сприяє формуванню чітко структурованої політики з оплати праці, що є основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

### **Висновки до розділу 3**

1. У результаті дослідження удосконалення організації обліку та оподаткування розрахунків по заробітній платі в Головному управлінні ДПС у Волинській області розглянуто діючу систему нарахувань, утримань і звітності, виявлено проблеми нерівномірного відображення витрат на відпустки, недостатню деталізацію аналітичного обліку та відсутність регулярного перегляду облікової політики. Запропоновано механізм формування резерву відпусток з урахуванням ЄСВ, деталізований аналітичний план рахунків за субрахунком 6511, щорічний перегляд облікової політики із застосуванням спеціального чек-листа та внутрішнього звіту про її оновлення.

2. Встановлено, що реалізація зазначених заходів забезпечує більш повне і своєчасне відображення зобов'язань із оплати праці, підвищує прозорість і керованість облікових процесів, знижує ризики помилок та штрафних санкцій і, зрештою, сприяє зміцненню фінансової дисципліни й ефективності функціонування установи.

## ВИСНОВКИ

На основі вивчення нормативно-правових джерел, наукових праць та практичних аспектів організації оплати праці можна зробити такі узагальнення:

1. Заробітна плата є складною економічною категорією, яка поєднує в собі риси винагороди за працю, ціни робочої сили та інструмента перерозподілу створеного продукту. Аналіз наукових джерел показав, що різні автори акцентують увагу на окремих аспектах цієї категорії – від грошового еквівалента компенсації за працю до систематичної винагороди, що виконує мотиваційні й відтворювальні функції. Власне узагальнене визначення дозволяє розглядати заробітну плату як системну грошову винагороду, що є не лише економічним ресурсом працівника, а й об'єктом бухгалтерського обліку та податкового регулювання.

2. Нормативне забезпечення обліку та оподаткування заробітної плати в Україні розглянуто як цілісну та багаторівневу систему, що охоплює трудове, податкове й бухгалтерське законодавство, а також національні й міжнародні стандарти фінансової звітності. У ході аналізу виявлено, що сукупність ключових нормативних актів — КЗпП, Податкового кодексу, законів «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», Закону про Державний бюджет, НП(С)БО 26, МСФЗ (IAS) 19 та Плану рахунків — формує єдині підходи до класифікації, нарахування та документального оформлення виплат працівникам. На основі узагальнення нормативних вимог встановлено, що така система забезпечує не лише правовий захист працівників і дотримання соціальних гарантій, але й створює умови для прозорості, достовірності та зіставності фінансової звітності. З урахуванням виявлених тенденцій запропоновано розглядати нормативне поле як основу для формування актуальної облікової політики підприємств, що має бути адаптованою до змін законодавства та вимог сучасного ринкового середовища.

3. У процесі дослідження розглянуто особливості діяльності ДПС, які формують комплексний та багаторівневий вплив на організацію

бухгалтерського обліку заробітної плати. Виявлено, що поєднання нормативно-роз'яснювальної, контрольної-перевірочної та цифрової функцій податкової служби визначає методологічні підходи до формування податкових зобов'язань, підсилює вимоги до точності первинного обліку та змінює технічні механізми подання звітності. На підставі встановлених закономірностей встановлено, що ефективність обліку заробітної плати безпосередньо залежить від якості документального оформлення операцій, дотримання строків подання звітності та відповідності облікової політики сучасним нормативним вимогам. З урахуванням цього запропоновано забезпечити ширшу інтеграцію автоматизованих систем обліку та підвищення рівня внутрішнього контролю, що сприятиме законності, прозорості та результативності процесу нарахування й оподаткування заробітної плати.

4. Сучасні тенденції функціонування Головного управління ДПС у Волинській області розглянуто крізь призму інституційних трансформацій, що супроводжуються оптимізацією кадрового та фінансового забезпечення. У ході аналізу виявлено, що зменшення чисельності персоналу при одночасному зростанні частки управлінських кадрів відображає перехід до раціоналізованої, ризикоорієнтованої моделі управління, заснованої на цифровізації та концентрації ресурсів на ключових функціях податкового адміністрування. Встановлено, що загальноукраїнські тенденції підвищення рівня заробітної плати при скороченні чисельності зайнятих узгоджуються з процесами модернізації публічного сектору, що безпосередньо впливає на діяльність органу. За таких умов Головне управління ДПС у Волинській області продовжує відігравати провідну роль у забезпеченні стабільних податкових надходжень, адаптуючи систему оплати праці та організацію обліку до вимог ефективності та цифрової трансформації.

5. Організацію обліку заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області розглянуто як комплексну систему, що функціонує на основі внутрішніх нормативних актів, формалізованої облікової політики та структурованої діяльності бухгалтерії. У результаті дослідження виявлено, що

використання журнальної форми обліку, деталізованої аналітики за рахунком 65 та супровідних субрахунків, а також впорядкований документообіг і щорічна інвентаризація забезпечують високу точність і прозорість розрахунків із персоналом. Встановлено, що така система дозволяє мінімізувати ризики помилок, забезпечує повноту первинної інформації та сприяє формуванню достовірної звітності, що є основою ефективного управління трудовими та фінансовими ресурсами.

6. Організацію оподаткування заробітної плати у Головному управлінні ДПС у Волинській області також детально розглянуто з позиції системності та нормативної регламентованості. У ході аналізу виявлено, що чітка структура субрахунків, узгодженість облікових процедур із вимогами Податкового кодексу, а також належний рівень технічної автоматизації забезпечують прозорість нарахування та утримання ПДФО, військового збору та ЄСВ. Встановлено, що поєднання облікових, контрольних і звітних процедур мінімізує ймовірність порушень та підвищує податкову дисципліну, а отже — сприяє ефективному виконанню фіскальної функції органу. На основі отриманих результатів запропоновано подальше зміцнення технологічних інструментів адміністрування та удосконалення аналітичної деталізації облікових даних з метою посилення прозорості та керованості процесів оподаткування трудових доходів.

7. У результаті дослідження удосконалення організації обліку та оподаткування розрахунків по заробітній платі в Головному управлінні ДПС у Волинській області розглянуто діючу систему нарахувань, утримань і звітності, виявлено проблеми нерівномірного відображення витрат на відпустки, недостатню деталізацію аналітичного обліку та відсутність регулярного перегляду облікової політики. Запропоновано механізм формування резерву відпусток з урахуванням ЄСВ, деталізований аналітичний план рахунків за субрахунком 6511, щорічний перегляд облікової політики із застосуванням спеціального чек-листа та внутрішнього звіту про її оновлення. Встановлено, що реалізація зазначених заходів забезпечує більш повне і своєчасне

відображення зобов'язань із оплати праці, підвищує прозорість і керованість облікових процесів, знижує ризики помилок та штрафних санкцій і, зрештою, сприяє зміцненню фінансової дисципліни й ефективності функціонування установи.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Жернаков В.В., Прилипко С. М., Ярошен О. М. Трудове право: підручник / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2022. 496 с.
2. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. №4 (92). С.308-313.
3. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58-63.
4. Райко М. С. Правове регулювання оплати праці: загальносвітові тенденції. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Ч. 2. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/2\\_2020/part\\_2/14.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/2_2020/part_2/14.pdf) (дата звернення: 21.11.2025).
5. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53-60.
6. Онищенко В.П. Форми оплати праці в Україні. *Головбух*. 2020. Вип. 8. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats> (дата звернення: 21.11.2025).
7. Виплати працівникам: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі № 132, затв. Наказом МФУ від 29.12.2015 р. № 1219. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0067-16> (дата звернення: 12.11.2025).
8. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 12.12.2025).
9. Склярук І. П., Поліщук М. В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. №47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130> (дата звернення: 21.11.2025).
10. Скорнякова Ю. Б., Лапшункова О. В. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023.

№56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2967>  
(дата звернення: 21.11.2025).

11. Овсюк Н. В. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск № 62. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3956>  
(дата звернення: 21.11.2025).

12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 12.11.2025).

13. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.11.2025).

14. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 12.11.2025).

15. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.11.2025).

16. Про Державний бюджет України на 2025 рік : Закон України від 15.12.2024 р. № \_\_\_-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/> (дата звернення: 12.11.2025).

17. Загальні вимоги до фінансової звітності: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 1, затв. Наказом МФУ від 07.02.2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 12.11.2025).

18. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі : Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. № 1203. Дата оновлення: 01.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-14> (дата звернення: 12.12.2025).

19. Виплати працівникам: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі № 26, затв. Наказом МФУ від 28.12.2009 р. № 1702. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0054-10> (дата звернення: 12.12.2025).

20. International Accounting Standard 19 *Employee Benefits*. Офіційний текст Міжнародних стандартів фінансової звітності, оприлюднений Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IASB). URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits> (дата звернення: 12.11.2025).

21. International Accounting Standard 26 *Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans*. Офіційний текст Міжнародних стандартів фінансової звітності, оприлюднений Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IASB). URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-26-accounting-and-reporting-by-retirement-benefit-plans> (дата звернення: 12.11.2025).

22. Шот А., Підручняк К. Організація бухгалтерського обліку та оподаткування на підприємствах у сучасних умовах. *Молодий вчений*. 2022. № 12 (112). С. 129-133.

23. Офіційний сайт Державної податкової служби України. URL: <https://tax.gov.ua/> (дата звернення: 12.11.2025).

24. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.11.2025).

25. Міністерство соціальної політики України. Офіційний сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 12.11.2025).

26. BAS ERP. Офіційний сайт розробника. URL: <https://bas-soft.eu/> (дата звернення: 12.11.2025).

27. SAP Business One. Офіційний сайт SAP. URL: <https://www.sap.com/> (дата звернення: 12.11.2025).

28. ISpro. Офіційний сайт розробника. URL: <https://ispro.ua/> (дата звернення: 12.11.2025).

29. Oracle NetSuite. Офіційний сайт Oracle. URL: <https://www.netsuite.com/> (дата звернення: 12.11.2025).
30. Головне управління Державної податкової служби у Волинській області. Офіційний сайт. URL: <https://vl.tax.gov.ua/> (дата звернення: 12.11.2025).
31. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 21.11.2025).
32. Губарик О. М., Макашова Є. В., Власенко І.С. Оптимізація обліку та контролю розрахунків із заробітної плати в бюджетних установах. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління. 2024. №15. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-15-09-02> (дата звернення: 21.11.2025).
33. Будько О. В., Лобас І. С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 2. URL: <https://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/7-1.pdf> (дата звернення: 21.11.2025).
34. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 21.11.2025).
35. Гуріна Н. В., Бестюк А. М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156> (дата звернення: 21.11.2025).
36. Зобов'язання: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі № 135, затв. Наказом МФУ від 18.12.2015 р. № 1209. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0053-16> (дата звернення: 12.12.2025).

37. Перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту в умовах інноваційних інформаційних технологій : монографія / Є.А. Карпенко, О.В. Карпенко, А.І. Мілька та ін. Полтава : ПУЕТ, 2021. 410 с.
38. Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. Обліково-аналітичне забезпечення економічної діяльності суб'єктів підприємництва. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 33. Ч. 2. С. 16-21.
39. Іляш О.І., Гринчкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К.: Знання, 2020. 476 с.
40. Лисичко А. М., Бойко Н. В. Проблеми організації обліку і контролю при нарахування та виплаті заробітної плати працівникам закладів освіти. *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. 2025. № 4 (80). С. 149-156. URL: <http://economics.net.ua/files/archive/2025/n4.html> (дата звернення: 21.11.2025).
41. Лоскоріх Г.Л., Грабчук І. Л., Рогаль В. П. Облікове забезпечення управління ризиками діяльності ІТ-підприємств. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 4 (98). С. 75–80.
42. Пілевич Д.С. Напрями розвитку системи бухгалтерського обліку в умовах діджиталізації національної економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 4 (20). С. 387–395
43. Подолянчук О. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81> \_дата звернення: 21.11.2025).
44. Положенцева К. Л. Сучасні проблеми оплати праці в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. №2 (76). С.42-46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-2-7> (дата звернення: 12.12.2025).
45. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-2> (дата звернення: 12.12.2025).

46. Чех Н.О., Конопліна О. О., Мізік Ю.І. Інформаційні технології в бухгалтерському обліку та пов'язані ризики безпеки. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2021. Вип. 55. С.189-193.

47. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12\\_2020/122.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/122.pdf) (дата звернення: 12.12.2025).

48. Breuer W., Knetsch A. Recent trends in the digitalization of finance and accounting. *Journal of Busines Economics*. 2023. Vol. 93. P. 1451-1461.

49. Arefiev S., Zhyhlei I., Pereguda Y. та ін. The use of Digital Technologies to Ensure Environmental Safety in the Context of the Green Economy Development. *Revista de la Universidad del Zulia*. 2024. №15, № 42. P. 353–369..

50. Сидоренко Р.В. Податкова соціальна пільга з податку на доходи фізичних осіб: реальність чи міф. Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного підприємством: матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (23 червня 2023 р.) відп. ред. В.В. Чудовець. Вип. 15. Луцьк: ВІП ЛНТУ, 2023. С. 118-119.

51. Калінчук Н.С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Тернопіль, 2020. 23с.

52. Долюк А.В. Бухгалтерський облік і контроль оплати праці та її стимулювання: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Тернопіль, 2021. 24с.

53. Мельник Я.О. Правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки: автореф. дис. докт. філософії: 081. Харків, 2022. 24с.

54. Петренко О.М. Удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу оплати праці на підприємствах промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Київ, 2019. 22 с.

55. Савчук І.В. Організація та методика внутрішнього контролю оплати праці на підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Львів, 2020. 23 с.

56. Ковальчук Л.П. Облік і оподаткування виплат працівникам у системі управління підприємством: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Одеса, 2021. 24 с.

57. Романюк Т.С. Методика обліку та аналізу фонду оплати праці в умовах цифровізації: автореф. дис. докт. філософії: 071. Київ, 2022. 25 с.

58. Денисюк В.О. Організація обліку та оподаткування заробітної плати та пов'язаних із нею розрахунків. Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (5 грудня 2025). / відп. Ред. О.М. Шубалий. Луцьк: ВПІ Луцького національного університету, 2025. 341 с. С. 55-56.