



COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



ISSUE
№4

1ST INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE

**MODERN SCIENCE,
ECONOMY AND
DIGITAL INNOVATION**

JANUARY 29-31, 2025
BUCHAREST, ROMANIA





INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

1st International Scientific and Practical Conference
**«Modern Science, Economy
and Digital Innovation»**

Collection of Scientific Papers

January 29-31, 2025
Bucharest, Romania

UDC 01.1

Modern Science, Economy and Digital Innovation: Collection of Scientific Papers "International Scientific Unity" with Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference. January 29-31, 2025. Bucharest, Romania. 202 p.

ISBN 979-8-89704-986-8 (series)
DOI 10.70286/ISU-29.01.2025

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The collection of scientific papers "International Scientific Unity" presents the materials of the participants of the 1st International Scientific and Practical Conference "Modern Science, Economy and Digital Innovation" (January 29-31, 2025).

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 979-8-89704-986-8 (series)



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

© Participants of the conference, 2025
© Collection of Scientific Papers "International Scientific Unity", 2025
Official site: <https://isu-conference.com/>

Семененко А.А. ПОЛІМАТІЯ ЯК АНТРОПОЛОГІЧНА ТА ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	35
SECTION: ECONOMY	
Лега О., Яловега Л., Прийдак Т., Єрмолаєва М. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ: СТАН ДОСЛІДЖЕНОСТІ ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВІ НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ.....	38
Забарчук Д. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ САНКЦІЙНИМ КОМПЛАЄНСОМ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ.....	43
Михайленко О., Шерман-Короленко В. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ FMCG-ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	46
Rackholchuk A. FINANCIAL ALGORITHM FOR INTEGRATION INTO EXISTING BUSINESS ECOSYSTEMS OF MULTINATIONAL CORPORATIONS...	50
Кірдіна О., Кукленко І. ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗП В ВОЄННИЙ ЧАС.....	55
Винокур А.М. РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЙ МАСШТАБУВАННЯ: ВІД СОЦІОТЕХНІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ІННОВАЦІЙ У ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ.....	61
Лугова В.М., Мартіянова М.П., Маков Б.П., Мисик В.В. ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕЛОКОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	64
Головко В. ПРИЧИНИ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЕФЕКТ ВІД ЇХ ВКЛАДАННЯ.....	68
Яковенко А.О., Шабатура Т.С., Степанова М.М., Шабля О.С. ІНВЕСТИЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ СТАЛОГО АГРОБІЗНЕСУ В УМОВАХ ЗМІНИ КЛІМАТУ.....	74

SECTION: ECONOMY

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ: СТАН ДОСЛІДЖЕНОСТІ ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВІ НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Лега Ольга

к.е.н., доцент

Яловега Людмила

к.е.н., доцент

Прийдак Тетяна

к.е.н., доцент

Єрмолаєва Марина

к.е.н., доцент

Кафедра обліку і оподаткування
Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна

Удосконалення обліку праці і заробітної плати є критично важливим для забезпечення ефективності управлінських рішень на підприємствах. Це вимагатиме комплексного підходу, включаючи оптимізацію процесів, покращення інформаційних систем та врахування інтересів усіх заінтересованих сторін.

1. Фінансова стабільність підприємства: оплата праці є однією з найбільших статей витрат для більшості підприємств. Ефективний облік і аналіз допомагають контролювати витрати та запобігати їх перевищенню.

2. Дотримання законодавства: законодавство у сфері оплати праці часто змінюється. Дослідження допомагає підприємствам залишатися в курсі нових норм і вимог, зокрема щодо мінімальної заробітної плати, податків і соціальних виплат.

3. Справедливість у винагороді: система обліку повинна забезпечувати прозорість і справедливість у розрахунках з працівниками. Це важливо для підтримки морального клімату в колективі та зниження рівня конфліктів.

4. Оптимізація процесів: аналіз розрахунків може виявити неефективності в системі оплати праці, що дозволяє підприємствам оптимізувати процеси та підвищити продуктивність.

5. Задоволеність працівників: вчасна і коректна оплата праці впливає на мотивацію та лояльність працівників. Дослідження допомагає розробити ефективні стратегії винагороди.

6. Планування та прогнозування: вивчення тенденцій у розрахунках з оплати праці дозволяє підприємствам краще планувати бюджет та прогнозувати фінансові витрати.

7. Управління ризиками: вивчення та аналіз розрахунків з оплати праці

допомагає виявити потенційні фінансові та правові ризики, що можуть виникнути у разі помилок у обліку або невірною застосування законодавства.

У підсумку, дослідження обліку та аналізу розрахунків з оплати праці є важливим для забезпечення ефективності управління фінансами підприємства, дотримання законодавства та підвищення рівня задоволеності працівників.

Тому, у табл. 1 систематизовано основні проблемні питання обліку розрахунків з оплати праці та можливі шляхи їх рішення, на підставі опрацьованих наукових джерел.

Таблиця 1. Облік розрахунків з оплати праці: стан дослідження проблеми

Проблемні питання	Шляхи вирішення
1	2
Брік С. В., Дегтяр Д. В.[1]	
1. Недостатня організація обліку розрахунків з оплати праці	1. Вдосконалення організації обліку: розробити чіткі процедури та методи для організації обліку оплати праці, використовуючи сучасні технології та наукові дослідження; залучити консультантів для проведення аудиту існуючої системи обліку.
2. Відсутність субрахунків для окремих виплат	2. Запровадження субрахунків: розробити нову структуру субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» для обліку виплат, які не входять до фонду оплати праці; проводити навчання для бухгалтерів щодо нових форм звітності та обліку.
3. Необхідність формування забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток	3. Формування забезпечення витрат на відпустки: запровадити методики для обліку забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток, щоб розподілити ці витрати рівномірно протягом року; регулярно переглядати та коригувати ці резерви на основі фактичних даних про витрати.
4. Залежність заробітної плати від результатів праці	4. Залежність заробітної плати від результатів праці: розробити систему стимулювання, що пов'язує заробітну плату з результатами роботи працівників; впровадити показники продуктивності праці, які використовуватимуться для оцінки ефективності працівників.
5. Втрата стимулюючих функцій заробітної плати	5. Відновлення стимулюючих функцій заробітної плати: провести аналіз чинників, що призвели до втрати стимулюючих функцій заробітної плати, і розробити нові підходи до її формування; залучити працівників до процесу визначення критеріїв оцінки їхньої праці та заробітної плати.
Каткова Н. В., Маслова К. В. [2]	
1. Недостатня ефективність організації документообігу в обліку оплати праці	1. Вдосконалення організації документообігу: провести аудит існуючої системи документообігу та виявити її слабкі місця;
	розробити нові регламенти для оптимізації документообігу з акцентом на швидкість і точність обробки інформації.

1	2
2. Необхідність зміни системи оплати праці для підвищення мотивації	2. Зміна системи оплати праці: розробити нову систему оплати, що базується на мотиваційних чинниках, які можуть стимулювати продуктивність праці; запровадити регулярні опитування працівників для виявлення їхніх мотивацій.
3. Відсутність гнучких форм оплати праці	3. Впровадження гнучких форм оплати: дослідити та запровадити різноманітні форми оплати праці (відсотки від продажу, бонуси, премії тощо); створити гнучкі графіки виплат, що можуть адаптуватися до потреб працівників.
4. Недостатня деталізація аналітичного обліку	4. Конкретизація рахунку для аналітичного обліку: розробити детальну модель аналітичного обліку, що дозволяє групувати інформацію за різними критеріями.
5. Неавтоматизовані процеси обробки облікової інформації	5. Автоматизація обробки облікової інформації: впровадити сучасні програмні рішення для автоматизації обліку оплати праці, що скоротить час на розрахунки та підвищить точність даних; Провести навчання персоналу з використання нових систем.
6. Відсутність сучасних методів оплати праці, таких як зарплатні проекти	6. Створення зарплатного проекту: розробити і впровадити проект для виплати заробітної плати через платіжні картки, що спростить процес отримання коштів; дослідити міжнародний досвід у цій сфері та адаптувати його до умов підприємства.
Дуганець Н., Андрусик В. [3]	
1. Недостатня матеріальна та моральна зацікавленість працівників	1. Підвищення матеріальної та моральної зацікавленості: розробити програми заохочення, що включають премії, бонуси та інші види матеріального стимулювання; впровадити регулярні заходи для морального заохочення, такі як визнання досягнень працівників.
2. Психологічний клімат у колективі, що не сприяє продуктивності	2. Покращення психологічного клімату: створити сприятливі умови для спілкування в колективі, організувати командні заходи та тренінги; запровадити механізми зворотного зв'язку, щоб працівники могли висловлювати свої думки і пропозиції.
3. Неправильне визначення залежності заробітної плати від результатів праці	3. Оптимізація системи оплати праці: переглянути критерії визначення заробітної плати, щоб вона адекватно відображала результати праці. Включити показники якості та ефективності роботи в систему оцінки зарплати.
4. Необхідність автоматизації обліку для підвищення ефективності	4. Автоматизація обліку: впровадити сучасні інформаційні системи для автоматизації обліку оплати праці, що дозволить скоротити час на обробку даних і підвищити їх точність; здійснити навчання працівників з використання нових систем для підвищення їхньої ефективності.
5. Недостатня інтеграція системи оплати праці з загальною соціально-економічною політикою	5. Інтеграція з соціально-економічною політикою: скоординувати політику оплати праці з загальною стратегією розвитку підприємства, враховуючи зовнішні економічні фактори; розробити рекомендації щодо впровадження змін в організацію оплати праці на основі наукових досліджень та передового досвіду.

1	2
Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. [4]	
1. Недостатня аналітичність обліку заробітної плати	1. Розширення аналітичних можливостей: впровадження декількох аналітичних ознак для групування інформації, що дозволить отримати детальніші дані про заробітну плату; використання програмного забезпечення для автоматизованого аналізу даних.
2. Складність узагальнення інформації для різних цілей управління	2. Оптимізація узагальнення інформації: розробка єдиного формату для звітності, який включає дані в розрізі структурних підрозділів і працівників, щоб спростити процес збору інформації; введення стандартних шаблонів звітності, що дозволять швидко генерувати необхідні документи.
3. Відсутність багатоступеневої структури для аналізу фонду оплати праці	3. Створення багатоступеневої ієрархічної структури: розробка робочого плану рахунків, який забезпечить можливість аналізу на різних рівнях управління; використання цього плану для детального аналізу фонду оплати праці, його структури.
4. Неоптимальність звітності, що ускладнює прийняття управлінських рішень	4. Покращення звітності: впровадження системи, яка забезпечить формування звітності з праці в реальному часі, що дозволить керівництву оперативно приймати рішення; створення аналітичних таблиць, які будуть надавати звітність не лише за минулий період, але й прогнозувати зміни в оплаті праці.
Григоревська О. О., Христос І. В. [5]	
1. Складність організації обліку заробітної плати	1. Оптимізація процесів обліку: розробка стандартизованих процедур для нарахування заробітної плати, які забезпечать швидкість і точність; впровадження автоматизованих систем для обліку праці і заробітної плати, що зменшить ймовірність помилок.
2. Повільність нарахування та утримання заробітної плати	2. Поліпшення інформаційної бази: використання сучасних інформаційних технологій для збору і обробки даних про чисельність працівників і витрати часу; регулярний моніторинг і оновлення інформаційних систем, щоб вони відповідали актуальним вимогам.
3. Відсутність точних і оперативних даних про чисельність працівників і витрати часу	3. Адаптація системи обліку до потреб користувачів: проведення досліджень щодо потреб різних заінтересованих сторін (працівників, власників, контролюючих органів) для налаштування облікової системи; включення в систему обліку звітності, яка враховує специфічні запити кожної з груп користувачів.
4. Невідповідність системи обліку потребам різних заінтересованих сторін	4. Забезпечення навчання персоналу: організація тренінгів для працівників бухгалтерії та кадрових служб з метою підвищення кваліфікації в обліку заробітної плати; впровадження програм навчання з використанням новітніх технологій у сфері обліку.
Гуріна Н., Бестюк А. [6]	
1. Недостатня організація обліку оплати праці, що може призводити до неточностей у нарахуванні заробітної плати	1. Вдосконалення організації обліку оплати праці через впровадження автоматизованих систем обліку.

1	2
2. Відсутність чіткої класифікації форм та видів оплати праці, що ускладнює їх управління	2. Розробка чіткої класифікації форм та видів оплати праці з урахуванням специфіки підприємств.
3. Недоліки в існуючих формах оплати праці, які можуть знижувати мотивацію працівників	3. Проведення аналізу та адаптація форм оплати праці для підвищення мотивації працівників.
4. Складнощі у визначенні якісних та кількісних характеристик персоналу	4. Розробка методик для точного визначення якісних та кількісних характеристик персоналу.
5. Невідповідність між нормативними документами та практикою обліку зарплати	5. Перегляд і адаптація нормативних документів для кращої відповідності практиці обліку.
Морозова Є. П., Павленко К. А. [7]	
1. Зростання проблем у сфері заробітної плати на фоні соціально-економічної кризи в Україні.	1. Покращення системи нарахування заробітної плати для підвищення її точності та прозорості.
2. Складність і трудомісткість обліку витрат на оплату праці, що веде до помилок у нарахуванні заробітної плати.	2. Спрощення механізму проведення аудиту оплати праці для забезпечення його ефективності.
3. Неповна реалізація механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці.	3. Розробка та реалізація ефективних механізмів державного і колективного регулювання оплати праці.
4. Втрата заробітною платою її відтворювальної та стимулюючої функцій, що знижує мотивацію працівників.	4. Відновлення стимулюючої функції заробітної плати через зв'язок із результатами праці.

У результаті аналізу актуальних наукових публікацій узагальнено основні напрямки вдосконалення обліку оплати праці. Виділено кілька груп пропозицій, які сучасні дослідники розглядають для покращення обліку та контролю за оплатою праці на підприємствах. Ці підходи можуть включати впровадження нових технологій, автоматизацію процесів, а також оптимізацію існуючих методик обліку.

Список використаних джерел

1. Брік С. В., Дегтяр Д. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві Вісник НТУ «ХП». 2015. № 60 (1169). С. 94 - 97.
2. Каткова Н. В., Маслово К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Економіка і суспільство. 2017. Випуск 8. С. 762 - 767 URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf (дата звернення: 01.01.2025).
3. Дуганець Н., Андрусик В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку

оплати праці Інститут бухгалтерського обліку' контроль та аналіз в умовах глобалізації: Міжнародний збірник наукових праць. 2014. Випуск 2. С. 60 – 62. URL: <http://ibo.wunu.edu.ua/index.php/ibo/article/viewFile/94/94> (дата звернення: 01.01.2025).

4. Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. 2016. С. 95 - 97 URL: <https://economics.net.ua/files/science/ipreed/2016/95.pdf> (дата звернення: 01.01.2025).

5. Григоревська О. О., Христос І. В., Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. Випуск 2. С. 97 - 104. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2618/10.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 01.01.2025).

6. Гуріна Н., & Бестюк А. (2021). Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство, (23). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 01.01.2025).

7. Морозова Є. П., Павленко К. А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Економіка і суспільство. 2016. Випуск 3. С. 522 - 526.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ САНКЦІЙНИМ КОМПЛАЄНСОМ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

Забарчук Дмитро

здобувач вищої освіти магістерського рівня

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти

імені Анатолія Поручника

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана, Україна

Банківський комплаєнс є важливим елементом забезпечення належного функціонування банківських установ відповідно до чинного законодавства, регуляторних вимог, етичних стандартів та міжнародних норм. Ефективна система санкційного комплаєнсу є не лише засобом забезпечення законності діяльності банку, а й інструментом підвищення довіри клієнтів, інвесторів та регуляторів. Порушення норм санкційного комплаєнсу може призвести до накладення значних штрафних санкцій, судових позовів, обмеження діяльності та інших негативних наслідків, що загрожують фінансовій стабільності банку. Враховуючи динамічний характер змін у сфері санкційного регулювання,