

Список використаних джерел:

1. Єрмолаєва М. В, Лега О. В, Канцедал Н. А. Податок на додану вартість: актуальні питання обліку розрахунків та звітності. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. Вип. 1(10). DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.10-22>.
2. Канцедал Н. А., Лега О. В., Морозов Є. О. Цифровізація логістики: нові технології для покращення управління та оптимізації. *Економічний простір*. 2025. № 9, С. 45-51. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.199.45-51>.
3. Бонуси для дистриб'юторів: облік та податкові наслідки. *Дебет-кредит*. 29.11.2024. URL: <https://news.dtki.ua/accounting/individual-transactions/94527-oblik-bonusiv-dlia-distribiutoriv-abetka-dlia-buxgaltera>.
4. Продаж товарів за акційними цінами: бухгалтерський облік у роздрібній торгівлі. *Дебет-кредит*. 18.03.2025. URL: <https://news.dtki.ua/accounting/individual-transactions/97041-prodaz-tovaru-za-akciinoiu-cinoiu-v-rozdribnii-torgivli>.
5. Облік та оподаткування продажу товарів за акціями: особливості ПДВ. *Дебет-кредит*. 02.01.2024. URL: <https://consulting.dtki.ua/accounting/individual-transactions/20291-oblik-ta-opodatkuvannia-prodazu-tovariv-za-akciiami>.

Школяр Д.О.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
обліково-фінансового факультету
Науковий керівник – **Лугова О.І.**,
канд. екон. наук, доцент
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ:
НОРМАТИВ, ЦІЛЬОВИЙ ВНЕСОК ТА ОБЛІКОВО-ЗВІТНІ
АСПЕКТИ**

Забезпечення рівного доступу до праці для осіб з інвалідністю є одним із пріоритетних напрямів державної соціальної політики, що відповідає міжнародним стандартам захисту прав людини та принципам інклюзивного розвитку суспільства. В умовах трансформації ринку праці, адаптації національного законодавства до європейських практик та посилення вимог до соціальної відповідальності бізнесу в Україні з 1 січня 2026 року запроваджено новий механізм регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю. Його сутність полягає у переході від переважно санкційного

підходу до моделі економічного стимулювання роботодавців через механізм цільового внеску.

Зазначені зміни мають суттєвий вплив на кадрову політику підприємств, організацію бухгалтерського обліку, формування звітності та систему внутрішнього контролю, що зумовлює необхідність їх ґрунтовного аналізу.

Ключовим елементом оновленого механізму є збереження нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, який становить:

- 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників – для роботодавців із середньообліковою чисельністю понад 25 працівників;
- одне робоче місце – для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб [1].

Нововведенням є перехід до квартального контролю виконання нормативу замість річного підходу, що дозволяє державі оперативніше відстежувати реальний стан зайнятості осіб з інвалідністю та зменшує можливості для формального виконання нормативу лише наприкінці звітного року.

При визначенні нормативу враховується середньооблікова чисельність штатних працівників за відповідний квартал, розрахована відповідно до вимог статистичної та кадрової методології [2]. Водночас для окремих категорій роботодавців законодавством можуть бути встановлені спеціальні умови або винятки.

Однією з найважливіших новацій 2026 року стало скасування традиційних адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу та запровадження цільового внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю.

На відміну від штрафної моделі, цільовий внесок має системний економічний характер та розраховується за формулою, що враховує:

- середньомісячну заробітну плату на підприємстві;
- кількість незаповнених нормативних робочих місць;
- тривалість звітного періоду;
- встановлений законодавством коригувальний коефіцієнт.

Фактично підприємство, яке не забезпечило необхідний рівень працевлаштування осіб з інвалідністю, сплачує до спеціального фонду визначену суму, пропорційну масштабам невиконання нормативу. Такий підхід забезпечує більш гнучкий механізм відповідальності та одночасно створює джерело фінансування державних програм підтримки зайнятості таких осіб.

В умовах нового порядку особливої ваги набуває належна організація кадрового та бухгалтерського обліку працівників з інвалідністю. Роботодавець повинен забезпечити:

- належне документальне підтвердження статусу працівника з інвалідністю;
- ведення окремого аналітичного обліку таких працівників;
- контроль за правильністю включення/невключення відповідних осіб до розрахунку нормативу;
- облік пільгових умов оподаткування та нарахування ЄСВ [3].

Важливим аспектом є застосування до таких працівників зниженої ставки єдиного соціального внеску (8,41 %) за наявності встановлених законодавством підстав, що потребує коректного налаштування облікових процесів та внутрішнього контролю [4].

Новий порядок передбачає посилення ролі звітності як інструменту контролю виконання нормативу. Роботодавці повинні забезпечити своєчасне подання звітної інформації щодо:

- середньооблікової чисельності працівників;
- кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю;
- виконання/невиконання нормативу;
- розрахунку суми цільового внеску (за необхідності).

Щоквартальний характер звітності значно підвищує вимоги до оперативності бухгалтерського та кадрового обліку, а також до якості внутрішнього моніторингу кадрових показників [5].

Запроваджені зміни мають комплексний вплив на діяльність суб'єктів господарювання. Зокрема, вони вимагають:

1. Перегляду кадрової політики у напрямі формування інклюзивного робочого середовища.
2. Удосконалення системи обліку та внутрішнього контролю щодо кадрових і розрахункових показників.
3. Посилення аналітичної роботи з оцінки економічної доцільності сплати цільового внеску порівняно з фактичним працевлаштуванням.
4. Адаптації управлінських рішень до нових фінансових та соціальних вимог законодавства.

Для багатьох підприємств питання працевлаштування осіб з інвалідністю переходить із площини формального виконання нормативів у сферу стратегічного управління витратами, репутаційними ризиками та корпоративною соціальною відповідальністю [6].

Оновлення підходів до працевлаштування осіб з інвалідністю має позитивний потенціал для всіх учасників соціально-економічних відносин:

- для держави – підвищення реального рівня зайнятості осіб з інвалідністю та ефективності соціальної політики;
- для роботодавців – формування більш прозорих і прогнозованих правил виконання соціальних зобов'язань;
- для суспільства – розвиток інклюзивного середовища та посилення соціальної інтеграції.

Разом з тим успішність реформи буде залежати від ефективності її практичного адміністрування, рівня методичного супроводу роботодавців та готовності бізнесу до реального впровадження принципів інклюзивності.

Таким чином, з 2026 року в Україні сформовано нову модель забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю, що базується на нормативі 4 % та механізмі цільового внеску. На відміну від попередньої системи, новий підхід орієнтований не лише на контроль, а й на економічне стимулювання роботодавців до створення інклюзивних робочих місць.

Упровадження нових правил зумовлює необхідність удосконалення кадрового, бухгалтерського та аналітичного забезпечення підприємств, посилення внутрішнього контролю та адаптації управлінських рішень до сучасних вимог соціально відповідального бізнесу.

Подальший розвиток цієї системи має бути спрямований на підвищення ефективності державного контролю, вдосконалення звітності та створення додаткових стимулів для реального, а не формального працевлаштування осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел

6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 29.04.2026).

7. Інструкція зі статистики кількості працівників : наказ Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (дата звернення: 29.04.2026).

8. Працівник з інвалідністю: зарплата, податки, звітність, зразки документів. *7EMINAR*. URL: <https://7eminar.ua/news/598-pracivnik-z-invalidnistyu-zarplata-podatki-zvitnist-zrazki-dokumentiv> (дата звернення: 29.04.2026).

9. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 29.04.2026).

10. Звіт про працевлаштування осіб з інвалідністю за I квартал: особливості складання та терміни подання. *Системи для бізнесу*. URL: <https://sys2biz.com.ua/news/zvit-pro-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu-za-1-kvartal-osoblyvosti-skladannya-ta-terminy-podannya/> (дата звернення: 29.04.2026).

11. Норматив 4 % та цільовий внесок: новий порядок розрахунку середньомісячної зарплати. *Kadroland*. URL: <https://kadroland.com/news/8983-normativ-4-ta-cilyovii-vnesok-novii-poryadok-rozrahunku-serednyomisyacnoyi-zp> (дата звернення: 29.04.2026).