

Облік витрат на оплату праці під час воєнного стану

Соколи Ангеліна, Духновська Людмила

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Заробітна плата як соціально-економічна категорія задовольняє особисті та сімейні потреби працівників і, разом із цим, стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво.

Матеріали і методи. Дослідженням проблем бухгалтерського обліку трудових відносин присвячені наукові праці вітчизняних вчених, таких як: Білуха М.Т., Ткаченко Н.М., Беренда Н.І., Грабова Н.Н., Лахтіонова Л. А., Лушкін В. А., Пономарьов В. Д., Носова С. С., Сопко В.В., Савицька Г.П. та інших.

Результати. Заробітна плата має певні форми та відповідно різні нарахування в залежності від неї. Аналізуючи останні зміни законодавства України щодо оплати праці хочемо зазначити, що мінімальна погодинна оплата праці з 01.01.2024 року складає 42,6 грн., вона також залежить від класифікації і фактично відпрацьованих годин. Мінімальна заробітна плата на 01.01.2024 року складає 7100 гривень за місяць. З 1 квітня планується підняття до 8 000 гривень за місяць та 48 гривень за годину.

Під час воєнного стану нормальна тривалість робочого часу збільшується до 60 годин на тиждень лише для працівників, зайнятих у сфері національної оборони, або тих що задіяні на громадських роботах тощо. Нормальна тривалість робочого часу для всіх працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

На сьогоднішній день працедавець має право обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника 24 календарними днями у поточному році. Якщо тривалість такої відпустки перевищує 24 календарні дні, то невикористані дні відпустки переносяться на період після закінчення воєнного стану. Роботодавець також може відмовити працівникові у наданні відпустки, якщо працівник залучений до виробництва продукції оборонного призначення або підготовки мобілізаційних замовлень за поточний робочий рік. Внесено зміни до положень про неоплачувані відпустки, а саме: збільшена тривалість відпустки без збереження зарплати до 30 календарних днів, яка надається працівникам за сімейними обставинами за угодою з роботодавцем. Починаючи з 24 грудня 2023 року періоди відпусток без збереження зарплати, які надаються працівникам за угодою з роботодавцем, не дають права на щорічну відпустку. Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" призначено для обліку розрахунків з оплати праці та узагальнення інформації про розрахунки з оплати праці з обліковим і необліковим персоналом підприємства, а також розрахунки за сумами оплати праці, не отриманими працівниками в установленій строк, з такими субрахунками 661 "Розрахунки за заробітною платою", 662 "Розрахунки з депонентами" та 663 "Розрахунки за іншими виплатами". На нашу думку, доцільним є відкриття додаткових субрахунків 4-го порядку. Виходячи з того, що через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюються виплати сум, які не можна чітко ідентифікувати із заробітною платою, тому необхідно до рахунку відкрити субрахунки з більш детальною структурою.

Висновки. Створення резерву майбутніх витрат на оплату відпусток дозволяє постійно утримувати фактичні виробничі витрати на запланованому рівні, уникати їх різких коливань та рівномірно розподіляти витрати на оплату відпусток протягом звітного року, що, в свою чергу, стабілізує загальне становище компанії.

Література.

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>