Продовження таблиці 1.1

4.	Витрати на амортизацію необоротних активів	Амортизаційні відрахування щодо основних засобів, інших необоротних матеріальних і нематеріальних активів, які безпосередньо задіяні у процесі виробництва продукції з високими екологічними показниками.
5.	Інші операційні витрати	1. Витрати, пов'язані з організацією та управлінням виробничою діяльністю (витрати на службові відрядження працівників; витрати на придбання ліцензій і спеціальних дозволів, необхідних для здійснення діяльності з виробництва екологічно безпечної продукції). 2. Витрати на обслуговування та експлуатацію природоохоронних об'єктів; 3. Витрати, пов'язані з і контролем якості продукції; 4. Інші витрати, що мають безпосередній зв'язок із забезпеченням екологічної якості продукції.

Джерело: узагальнено автором на основі [1]

Матеріальні витрати включають в себе кошти, спрямовані на закупівлю сировини та матеріалів, що використовуються у процесі виготовлення продукції з підвищеними екологічними показниками.

Витрати на оплату праці охоплюють як премії та компенсаційні виплати працівникам, задіяним у створенні екологічно чистої продукції, так і можливі штрафи.

Відрахування на соціальні потреби охоплюють сплату єдиного соціального внеску (ЄСВ), витрати на персональне страхування працівників, а також інші соціальні виплати, що здійснюються з фонду заробітної плати осіб, які беруть участь у виробництві екологічної продукції.

Застосування основних засобів у процесі виробництва екологічно безпечної продукції має включати такі заходи: закупівлю та монтаж сучасного обладнання, що сприяють високоякісному виконанню виробничих завдань; впровадження технологій, які не завдають шкоди довкіллю; використання методів обробки сировини, що не впливають негативно на стан здоров'я працівників.

Отже, ідентифікація складу витрат, пов'язаних із забезпеченням екологічної якості продукції за економічними елементами слугує основою для планування оборотних активів. Такий підхід дозволяє оцінити обсяг витрат суб'єкта господарювання, здійснених протягом поточного звітного періоду.

Список використаних джерел

1. Витрати: Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 16, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318 зі змінами та доповненнями. URL:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00 (дата звернення: 10.02.2025).

2. Сироїд Н.П. Об'єкти бухгалтерського обліку щодо забезпечення екологічної якості продукції. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки.* 2016. № 4 (78). С. 102-109

Верб'яна Т. В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»;
науковий керівник:
Шкромида Н. Я.,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування;
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
(м. Івано-Франківськ)

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Оплата праці є ключовим елементом діяльності кожного підприємства, оскільки від її обліку залежить не лише фінансова стабільність компанії, а й мотивація працівників та дотримання законодавчих вимог. Організаційні аспекти обліку розрахунків з оплати праці включають комплекс заходів, спрямованих на забезпечення точності розрахунків, оптимізацію витрат, своєчасність виплат і відповідність чинним нормам.

Облікова політика підприємства виступає важливим інструментом, який дозволяє ефективно поєднувати державне регулювання та ініціативи організації у сфері ведення бухгалтерського обліку. Її формування залежить від низки факторів, таких як форма власності, галузева специфіка, структура управління, наявність і особливості підрозділів, виробничі характеристики, обсяги та типи діяльності, технологічні аспекти, стратегічні цілі розвитку, інформаційне забезпечення й підприємницька активність менеджерів.

Наукові дослідження визначають ключові етапи формування облікової політики, які забезпечують цілісний підхід до організації цього процесу, а саме: організаційний, підготовчий, основний та заключний етапи (рис.1) [1].

Рис 1. Ключові етапи формування облікової політики

Організаційний етап передбачає призначення відповідальних осіб і визначення їхніх завдань для впровадження облікової політики. Підготовчий етап включає ідентифікацію об'єктів обліку та аналіз чинного законодавства. На основному етапі здійснюється вибір оптимальних елементів облікової політики, підготовка відповідної документації. Заключний етап охоплює затвердження наказу, ознайомлення з ним відповідальних осіб і контроль за виконанням

положень. Ці етапи забезпечують комплексний і системний підхід до організації облікової політики.

Основними документами з обліку витрат на оплату праці є наказ про прийняття на роботу, особова картка, табель обліку робочого часу, наряди, графіків відпусток, наказ на прийняття та звільнення, відомості нарахування заробітної плати тощо [2]. Ці документи забезпечують коректне оформлення кадрових процесів і облік відпрацьованого часу, який використовується для розрахунку заробітної плати.

Методологічні основи обліку розрахунків з оплати праці в Україні регламентуються НП(С)БО 26, тоді як міжнародна практика ґрунтується на МСФЗ 19. На відміну від національних стандартів, МСФЗ враховує ширший спектр виплат, таких як компенсації в негрошовій формі, внески на соціальне забезпечення, страхування та медичне обслуговування працівників. Це забезпечує більш детальне висвітлення операцій, пов'язаних із працею, у фінансовій звітності.

Підприємствам також необхідно нараховувати податки та внески на фонд оплати праці, включаючи ЄСВ, відповідно до чинного законодавства. Виплати здійснюються згідно з планом рахунків, зокрема через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що включає субрахунки. Стандарт бухгалтерського обліку 26 регулює виплати за категоріями: поточні, довгострокові, при звільненні тощо [3]. Це дозволяє підприємствам забезпечити прозорість і відповідність обліку чинним нормам. Для оптимізації процесу обліку рекомендується відкриття додаткових субрахунків і впровадження резервів для покриття майбутніх витрат на відпустки.

Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві базується на чіткій структурі заробітної плати та дотриманні законодавчих норм. Він складається з кількох ключових аспектів, які впливають на ефективність роботи підприємства та забезпечення прав працівників. Основна заробітна плата є гарантованою частиною доходу працівника, яка закріплюється в трудовому договорі. Її розмір залежить від окладу або тарифної ставки, що встановлюються відповідно до виконуваної роботи та норм праці. Законодавством передбачено, що ця частина не може бути меншою за мінімальну заробітну плату. Додаткова заробітна плата включає виплати, які перевищують основні вимоги: винагорода за досягнення, перевиконання норм чи роботу в особливих умовах. Ці виплати регулюються положеннями про преміювання та іншими внутрішніми документами підприємства. Наприклад, премії можуть становити до 20-50% від окладу, залежно від політики компанії.

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), передбачений Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» становить 22% від нарахованої заробітної плати. Для працівників із інвалідністю ставка ЄСВ може бути знижена до 8,41%, що регулюється відповідними нормами. База для нарахування ЄСВ визначена ст. 7 Закону № 2464 [4].

У 2025 році вона залишається такою ж, як і в 2024 році. Якщо розмір доходу працівника, на який нараховується ЄСВ, менший за мінімальну зарплату, внесок розраховується як 22% від розміру мінімальної заробітної плати.

З початку 2025 року набирають чинності нові правила подання податкової звітності щодо оплати праці, згідно із наказом Міністерства фінансів України [5]. Звітність із ПДФО, військового збору та ЄСВ тепер потрібно подавати щомісяця, замість квартально. Перехідний період передбачає подання останнього квартального звіту до 10 лютого 2025 року, а першого місячного – до 20 лютого 2025 року. Також у 2025 році внесено зміни до Закону про ЄСВ. Скасовано обмеження на максимальну базу нарахування внеску, яка тепер становить 20 мінімальних зарплат (160000 грн). Фізичні особи-підприємці більше не звільняються від сплати ЄСВ під час воєнного стану. Це вимагає уважного обліку й планування витрат підприємствами.

Наприкінці 2024 року ставка військового збору зросла з 1,5% до 5%, що стало значним фінансовим навантаженням для працівників. Мінімальна заробітна плата у 2025 році становить 8000 грн. на місяць або 48 грн. за годину. Оподаткування включає податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (5%). Також згідно із Законом № 4158-IX, з 4 квітня 2025 року зміни охоплюють оплату лікарняних, включаючи 100% виплат роботодавцем у разі нещасного випадку [6].

Організація обліку розрахунків з оплати праці потребує врахування цих нововведень і забезпечує прозорість та своєчасність виплат.

Отже, облік розрахунків з оплати праці є визначальним для фінансової стабільності підприємства, мотивації працівників і дотримання законодавчих норм. Важливою складовою є облікова політика, що поєднує державне регулювання та організаційні ініціативи, враховуючи особливості діяльності підприємства. Ефективна організація облікових процесів сприяє оптимізації витрат, своєчасності виплат і зниженню ризиків. Дотримання нормативно-правових актів та правильна організація розрахунків із заробітної плати є важливими для зменшення фінансових ризиків, забезпечення стабільності підприємства та підтримки мотивації працівників.

Список використаних джерел

1. Сакун А., Пристемський О.С. Практичний аспект формування облікової політики як утворюючої компоненти бухгалтерської системи. *Economy, finance, management: world problems and development prospects: collective monograph*. International Science Group. – Boston: Primedia eLaunch, 2024. Pp.52-60.

2. Склярук І, Поліщук М. (2023). Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*, (47). DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50