

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ**

В умовах сьогодення відповідно до змін в економічному та соціальному розвитку країни істотно змінюється політика в сфері оплати праці, соціальної підтримки та захисту працівників. Багато функцій держави по реалізації цієї політики передано безпосередньо суб'єктам господарювання, які самостійно встановлюють форми, системи й розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів. Слід зауважити, що поняття «заробітна плата» наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, а також різних премій, доплат, надбавок і соціальних пільг, нарахованих у грошовій і натуральній формах незалежно від джерел фінансування, включаючи грошові суми, нараховані працівникам відповідно до законодавства.

Одним із чинників ефективності діяльності підприємства є оплата праці, оскільки розмір нарахованої заробітної плати, своєчасність й повнота розрахунків із працівниками впливає на якість праці найманих працівників та суму витрат підприємства. До того ж, заробітна плата – це база для нарахування єдиного соціального внеску й утримання податку з доходів фізичних осіб. Таким чином, заробітна плата є формою розподілу за працю, а саме, грошовим виразом основної частини створюваного на підприємствах необхідного продукту, який поступає в індивідуальне споживання працівників у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

Держава визначає лише загальні умови оплати праці та регулює величину заробітної плати. Розподіл життєвих благ з урахуванням матеріальної зацікавленості та мотивації працівників в результатах своєї праці передбачає диференціацію заробітної плати в залежності від кількості та якості праці, затраченої в суспільному виробництві.

Удосконалення оплати праці передбачає необхідність більш правильного обліку в ній кількісних і якісних затрат праці і покращення використання заробітної плати з метою стимулювання розвитку продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва в цілому.

Для забезпечення розширеного відтворення й створення засобів для подальшого зростання заробітної плати важливе значення має випереджаюче значення зростання продуктивності праці у порівнянні із ростом середньої заробітної плати. У разі, якщо заробітна плата буде зростати швидше або такими ж темпами, як продуктивність праці, то кошти фонду накопичення стануть менше необхідних розмірів, внаслідок

чого знизяться темпи розширеного відтворення і будуть ліквідовані умови для подальшого збільшення заробітної плати.

Важливе значення має також поєднання централізованого регулювання заробітної плати із самостійністю підприємств і організацій. Оскільки, держава в централізованому порядку здійснює єдине державне нормування заробітної плати, встановлює обов'язкові для всіх підприємств і організацій нормативи оплати праці, тобто тарифні ставки, посадові оклади, максимальні розміри доплат і надбавок, що дозволяє проводити єдину політику в оплаті праці в масштабах всієї країни.

Підприємства мають право самостійно:

- визначати форми і системи оплати праці;
- встановлювати доплати за суміщення професій, посад, розширення зон обслуговування або розширення об'єму виконуваних робіт, за умови і інтенсивність праці, надбавки працівникам за професійну майстерність і керівникам, спеціалістам і службовцям – за високі досягнення в праці;
- встановлювати посадові оклади без дотримання середніх окладів;
- визначати напрямки використання фонду матеріального заохочення;
- розробляти і затверджувати порядок преміювання всіх категорій працівників.

Відповідно, при заохочуванні працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність креативно мислити, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати та аналізувати, застосовувати на практиці досягнення науки й техніки. На нашу думку буде, доцільним переведення оплати керівників, службовців на контрактну форму, яка дозволяє привабити й утримати найбільш кваліфікованих та творчо активних спеціалістів, гнучко регулювати чисельність та склад управлінського персоналу.

У відповідності з вказаними принципами на підприємствах здійснюється оплата праці.

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри та підстави утримань із заробітної плати;
- сума заробітної плати, що належить до виплати.

Крім того, існує негативна практика підприємств щодо наявності неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах».

Слід також зазначити, що з моменту нарахування заробітної плати виникають зобов'язання за розрахунками зі страхування, а також

податками й платежами, а саме, це – єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який нараховується на фонд оплати праці у розмірі 22% та 8,41% – у випадку, якщо на підприємстві працюють інваліди. Базою для нарахування єдиного соціального внеску є: заробітна плата, допомоги по тимчасовій непрацездатності та вагітності і пологах, ЄСВ сплачує роботодавець.

Оскільки, утримання із заробітної плати, пов'язані з оподаткуванням оплати праці, які вираховуються з суми доходу, яка виплачується працівнику підприємства це:

- податок з доходів фізичних осіб (ПДФО);
- військовий збір.

В Україні система оподаткування за останні роки переживає не кращий період, оскільки, на підприємствах ускладнюється процес обліку та оподаткування заробітної плати, відбувається незадоволення соціальних потреб населення та мінімізація поповнення бюджету країни через кризові процеси, а також спостерігається недосконалість нормативно-правової бази та відсутність обґрунтованого економічного складника щодо оподаткування заробітної плати у системі обліку суб'єктів господарювання.

Отже, найстабільнішим об'єктом оподаткування є заробітна плата, а постійні зміни, які відбуваються у податковому законодавстві України і є причиною помилок в обліку та оподаткуванні. Для усунення недоліків вітчизняної податкової системи необхідно в умовах євроінтеграції досліджувати європейський досвід в контексті оподаткування виплат працівникам в системі обліку та здійснювати адаптацію тих елементів, які доцільно використовувати в Україні, узгоджуючи інтереси всіх учасників господарського процесу.

### **Література**

1. Андросова, О.Ф. Шляхи удосконалення обліку нарахувань на заробітну плату. Актуальні проблеми економіки. 2016. №9. С. 250-254.
2. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. №1 (56). С. 121-125.
3. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. // Економічний форум. 2014. №1. С. 93-98.
4. Садовніков О.А., Сировой Г.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал. 2011. №8(162). Ч. 1. С. 76-83.