

Починок Н. В. Заробітна плата працівників за правилами вітчизняного законодавства / Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 жовтня 2014 р. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – С. 100-101.

УДК 657

Починок Н. В.

к.е.н., доцент кафедри обліку у виробничій сфері
Тернопільського національного економічного університету

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРАВИЛАМИ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Індикатором розвиненої економіки є рівень життя населення, що прямо залежить від доходів громадян у вигляді заробітної плати, вартості їхньої праці. Остання є не лише показником доходності окремого працівника, але й показником, що формує витрати суб'єктів господарювання, а відтак і вартість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

За даними міжнародних статистичних спостережень середні погодинні витрати на робочу силу і структура затрат на оплату праці суттєво різняться між державами-членами ЄС. Так, у 2010 році погодинні витрати на робочу силу в варіювалися від 38,4 євро в Данії та 37,7 євро в Бельгії до 3,1 євро в Болгарії та 4,2 євро в Румунії (визначення вартості праці та її складових проводиться раз на чотири роки відповідно до Міжнародної стандартної класифікації вартості праці, рекомендованої Міжнародною конференцією зі статистики праці). Що стосується структури витрат на оплату праці, то найвищий відсоток прямих витрат на оплату праці (пряма заробітна плата і оклади, оплата за невідпрацьований час, преміальні і грошові винагороди, заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах), виділених на заробітну плату (92,1%) зафіксовано в Мальті, наступна за рейтингом – Данія (87,2%), Люксембург (85,9%), Велика Британія (85,5%), Кіпр (84,8%), в той час як у Швеції, Франції та Бельгії приблизно дві третини

від загального числа витрат на оплату праці віднесено до заробітної плати, а одна третина витрат на оплату праці покриває відповідні внески на соціальне страхування та інші витрати на оплату праці, що сплачуються роботодавцем [1, 161].

Вітчизняні ж суб'єкти господарювання відповідно до чинного законодавства повинні сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі від 36,76% до 49,7% від суми нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати залежно від класу професійного ризику виробництва, до яких віднесено платників єдиного внеску, з урахуванням видів їх економічної діяльності. Окрім того, нарахована заробітна плата працівників є базою для проведення обов'язкових утримань, в тому числі: єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в розмірі 3,6%, податку на доходи фізичних осіб в розмірі 15% (17%), а з 3.08.2014 р. до 1.01.2015 р. і військового збору в розмірі 1,5%.

Таким чином, нарахувавши заробітну плату працівникам та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, суб'єкти господарювання відносять до витрат разом з нарахованою заробітною платою ту частину, що підлягає обов'язковому утриманню за рахунок працівників. Це призводить до подвійного віднесення на витрати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Тому, отримана заробітна плата працівниками не відповідає (є нижчою) нарахованій заробітній платі, тобто витратам підприємства на оплату праці. Окрім того, ЗУ «Про оплату праці» визначає, що «... заробітна плата (що відноситься до поточних виплат працівникам) – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган *виплачує* працівникові за виконану ним роботу» [2]. З визначення стає зрозумілим, що заробітна плата в сумі основної, додаткової та інших

заохочувальних та компенсаційних виплат повинна бути виплачена працівнику, а не нарахована.

Варто зазначити, що за зарубіжною методикою, на відміну від національної, облік заробітної плати ведеться за методом «нетто», а не методом «брутто». Тобто утримання із заробітної плати не проводять, а нараховують зобов'язання із страхування працівників з подальшим його віднесенням на витратний рахунок, наприклад, «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників». Також паралельно існує рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця». Така методика відповідає принципу обачності, на якому повинно ґрунтуватися ведення бухгалтерського обліку в Україні.

Зважаючи на надзвичайно низький рівень середньої заробітної плати в Україні в порівнянні з країнами Європи, високе податкове навантаження як в частині нарахувань, так і в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, а також недоліки відображення нарахування та виплати заробітної плати працівникам в бухгалтерському обліку, вітчизняне законодавство потребує суттєвого вдосконалення з метою детінізації фактичних виплат заробітної плати, досягнення рівня розвинених європейських країн щодо оцінки вартості праці громадян України.

Література:

1. European social statistics [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-FP-13-001/EN/KS-FP-13-001-EN.PDF
2. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>