

УДК 349.2:331.2(045)

А. П. Шот,
к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту факультету управління фінансами та бізнесу
Львівського національного університету ім. Івана Франка
О. О. Ващук,
магістр кафедри обліку і аудиту факультету управління фінансами та бізнесу
Львівського національного університету ім. Івана Франка

АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД ЗМІН ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

A. Shot,
PhD in Economics, Associate Professor department of accounting and auditing,
Ivan Franko National University of Lviv, the faculty of the Financial management and business
O. Vashchuk,
Student of department of accounting and auditing,
Ivan Franko National University of Lviv, the faculty of the Financial management and business

ANALYTICAL REVIEW OF LEGISLATION CHANGES IN THE IN THE FIELD PAY LABOR

У статті здійснено ґрунтовний аналіз змін чинного законодавства у сфері оплати праці, які необхідно врахувати при організації та веденні обліку заробітної плати на підприємстві. Володіючи достовірною та повною інформацією, бухгалтер зможе ефективно вести облік оплати праці, не порушуючи норми права.

Крім цього, проаналізовано зміни на 1 січня 2018 року у сферах, пов'язаних із виплатами працівникам: розрахунок єдиного соціального внеску, податкової соціальної пільги, розміри штрафних санкцій за порушення трудового законодавства.

The article provides a thorough analysis of changes in the current legislation on wages that must be taken into account when organizing and managing wages and salaries in the enterprise. With reliable and complete information, the accountant will be able to efficiently keep a record of wages without violating the law.

In addition, changes were made to January 1, 2018 in areas related to employee benefits: the calculation of a single social contribution, tax social benefits, and the size of penalties for violating labor laws.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, облік, податки, штрафні санкції.

Key words: salary, account, minimal salary, cost of living, accounting, taxes, penalties.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Оплата праці займає центральне місце в бухгалтерському обліку, оскільки вимагає оперативної та достовірної інформації стосовно зміни чисельності працівників на

підприємстві чи установі, їх категорії, а також норм і витрат робочого часу. Тому облік заробітної плати вважається найскладнішою та найважливішою ділянкою роботи в системі бухгалтерського обліку на підприємстві.

Таблиця 1. Законодавча база з організації та регулювання обліку оплати праці

Назва документа	Остання редакція	Зміст документу
Закон України «Про оплату праці» від 24.03. 1995 р. № 108/95-ВР [1]	01.01.2017 р.	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворувальної і стимулюючої функцій заробітної плати
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. [4]	11.06.2016 р.	встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи
Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. [3]	20.01.2018 р.	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні
Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ [5]	01.01.2015 р.	визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців

Джерело: складено автором на підставі [1; 3; 4; 5; 9].

Таблиця 2. Динаміка мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму станом на 1 січня 2016–2018 року

Показники	Період, роки		
	з 01.01.2016	з 01.01.2017	з 01.01.2018
Мінімальна заробітна плата (грн):			
у місячному розмірі	1378	3200	3723
в погодинному розмірі	8,29	19,34	22,41
Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць (грн)	1330	1544	1762

Джерело: складено авторами за даними [2; 8].

Заробітна плата перебуває у центрі уваги не лише бухгалтерів, а й самих працівників, роботодавців та контролюючих органів. Крім цього, заробітна плата є об'єктом дослідження багатьох науковців протягом вже кількох сторіч. Однак, для ефективного та правильного ведення обліку оплати праці, важливим є постійний моніторинг змін законодавства у сфері оплати праці. Особливо це важливо на сьогоднішній час — час нестабільності, коли такі зміни відбуваються доволі часто. Тому дослідження особливостей обліку заробітної плати зі зміною нормативно-правової бази є актуальним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання обліку заробітної плати досліджувались у працях багатьох науковців, зокрема: Н. Болотіна, О. Грішнова, І. Завіновської, А. Колот, Н.В. Овсюк, І.Ю. Вільман. Однак більш ґрунтовного та детального дослідження потребує організація обліку оплати праці зі змінами в законодавстві.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає в аналізі змін законодавства, які суттєво впливають на організацію обліку оплати праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Із переходом до ринкових умов господарювання змінюється та дещо удосконалюється сутність поняття "заробітна плата". Законом України "Про оплату праці" (ст. 1) визначено, що заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за тру-

довим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Організація обліку оплати праці здійснюється на основі нормативно-правових актів, колективних та трудових договорів, галузевих та регіональних угод, а також генеральної угоди на загальнодержавному рівні (табл. 1).

Закономи, які прийняті на протязі останніх років забезпечили правову основу для ефективного регулювання обліку заробітної плати на підприємствах чи установах. Однак сьогоднішні складні умови господарювання, економічна ситуація і нестабільність у країні, а також міжнародні норми вимагають внесення змін до вітчизняної нормативно-правової бази. Важливим для правильного ведення обліку оплати праці є постійне відстеження та моніторинг за такими змінами, враховують те, що у вітчизняному законодавстві вони відбуваються доволі часто.

Проаналізуємо останні зміни в обліку оплати праці. Законом України від 15.12. 2017 р. № 2147-ХІХ "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" здійснено суттєві зміни до законодавства з оплати праці. Зокрема внесено зміни у трактування поняття "мінімальна заробітна плата" та змінив порядок встановлення тарифних ставок і посадових окладів [6].

Відповідно до статті 3 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР (із внесеними змінами та доповненнями 01.01.2017 р.), мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій

Таблиця 3. Розрахунок єдиного соціального внеску у 2018 році

Показники	Методика розрахунку	Значення, грн
Мінімальна база нарахування ЄСВ за місяць	-	3723
Мінімальний страховий внесок	Мінімальна зарплата x 22%	819,06
Максимальна величина бази нарахування ЄСВ	Мінімальна зарплата x 15%	55 845,00
Максимальний розмір нарахування ЄСВ на місяць	55 845,00 грн x 22%	12 825,90

Джерело: складено автором на підставі [7—9].

Таблиця 4. Розмір податкової соціальної пільги в 2018 році

Вид податкової соціальної пільги (норма ПКУ)	Розмір податкової соціальної пільги, грн	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн
Звичайна (п.п. 169.1.1)	881,00	2470,00
Звичайна на "дітей" (п.п. 169.1.2)	881,00 x кіл-ть дітей до 18 років	Для одного з батьків: 2470,00 x кіл-ть дітей. Для другого - 2470,00
Підвищена на "дітей" (пп. «а» і «б» п.п. 169.1.3)	1321,50 x кіл-ть дітей до 18 років	Для одного з батьків: 2470,00 x кіл-ть дітей. Для другого - 2470,00
Підвищена (пп. «в»- «е» п.п. 169.1.3)	1321,50	2470,00
Максимальна (п.п. 169.1.4)	1762,00	2470,00

Джерело: складено автором за даними [7—9].

усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якої системою оплати праці [1].

Крім цього, цей закон виключив норму, згідно з якою до мінімальної зарплати не включаються надбавки, доплати, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Законом України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (з внесеними змінами та доповненнями 01.01.2017р.), скасовано єдину тарифну систему оплати праці та запроваджено дві різні: тарифну та інші системи, які формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників [1].

У бюджетній сфері мінімальна тарифна ставка (посадовий оклад) встановлюється Кабміном. У небюджетній сфері підприємства визначають тарифні ставки самостійно у колективних договорах. Згідно з ухваленим Законом "Про Державний бюджет України на 2018 рік" з 1 січня 2018 року місячна мінімальна заробітна плата становить 3723 грн. При цьому мінімальна тарифна ставка не може бути нижчою за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року [2]. На 1 січня 2018 року прожитковий мінімум для працездатних осіб встановлений на рівні 1762 грн (табл. 2).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, роботодавець зобов'язаний нарахувати заробітну плату не менше 3723 грн. Якщо ж зарплату нараховано в меншому розмірі (у т. ч. через періодичність виплат), потрібно здійснити доплату до 3723 грн. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу чи не виконав місячну (годинну) норму праці, то мінімальну заробітну плату визначають пропорційно.

Мінімальні гарантії в оплаті праці внутрішніх сумісників забезпечують окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом, оскільки це різні трудові договори, юридично між собою не пов'язані.

Відпускні, лікарняні, декретні, як і оплати за середнім заробітком в інших випадках, не ураховують при забезпеченні гарантованого мінімального розміру зарплати, оскільки це виплати за невідпрацьований час.

При формуванні мінімальної заробітної плати враховують:

- доплати за напруженість та інтенсивність у роботі;
- доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника і збільшення навантаження;
- винагороди за підсумками роботи за рік;
- матеріальна допомога та допомога на оздоровлення;
- премії [7].

Проте слід пам'ятати, що при формуванні мінімальної заробітної плати не враховують:

- доплати за роботу в нічний час;
- премії до ювілейних та святкових днів;
- виплати за роз'їзні роботи;
- доплати за роботу з підвищеним ризиком для життя.

Особливість доплат до мінімальної зарплати полягає в тому, що вони:

- виплачуються кожного місяця разом із заробітною платою;
- відносяться до бази нарахування ЄСВ та обкладаються військовим збором і ПДФО;
- при обчисленні середньої зарплати для оплати декретних чи лікарняних відпусток, враховуються до заробітку;
- відносяться до додаткової зарплати [7].

Варто зазначити, що зі зміною мінімальної заробітної плати, відбулись зміни в розрахунку єдиного соціального внеску (ЄСВ), що вплинуло на максимальний та мінімальний розмір нарахування ЄСВ. Розрахунок єдиного соціального внеску із новою мінімальною заробітною платою наведений у таблиці 3.

Вагоме значення в обліку оплати праці відіграє податкова соціальна пільга, на якій зміни теж залишили свій відбиток (табл. 4).

Відзначимо, що зміни у розмірі мінімальної заробітної плати в 2018 році також вплинули на розмір штрафів за порушення трудового законодавства. Так, юридичні та фізичні особи-підприємці, котрі використовують найману працю, несуть відповідальність у виг-

ляді штрафу, у разі вчинення порушень законодавства про працю, що передбачено ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [10].

Розмір таких штрафів визначається у кратному розмірі мінімальної зарплати, установлені законом на момент виявлення порушення. Тому під час накладання штрафу у 2018 році за порушення законодавства про працю Держпраці братиме для обчислення його розміру 3723 грн.

Отже, до юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців у 2018 році можуть застосовувати такі штрафи за порушення трудового законодавства:

— за порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам більш як за один місяць та виплату не в повному обсязі — 11 169 грн;

— за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) чи оформлення працівника на неповний робочий час у разі роботи повний робочий час, і виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ — 111 690 грн (за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення);

— за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати — 37 230 грн (за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення);

— за недотримання встановлених законом гарантій і пільг працівникам, залученим до виконання обов'язків, передбачених Законом №2232, Законом №1975, Законом №3543 — 37 230 грн (за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення) [10].

ВИСНОВКИ

Отже, проведений аналіз показав, що такі зміни законодавства з оплати праці вигідні як для громадян, так і для держави. Адже зростання мінімальної зарплати вирішить проблему безробіття в країні, призведе до збільшення платників єдиного соціального внеску та надходжень до Пенсійного фонду і місцевих бюджетів, а це, в свою чергу, дозволить реалізувати кошти на розвиток відповідних територій.

Крім цього, зростання штрафів стануть стимулом для роботодавців не порушувати норми законодавства у сфері зайнятості, легалізувати роботу та детінізувати заробітну плату, а для працівників це дозволить отримувати всі необхідні гарантії, передбачені законодавством та страховий стаж.

Література:

1. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-вр (з внесеними змінами та доповненнями 01.01.2017р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>
2. Закон України "Про Державний бюджет України на 2018 рік" від 7.12.2017 № 2246-IX [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>
3. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 №2694-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/go>
4. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/go>

5. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

6. Закон України від 15 грудня 2017 року № 2147а-XIX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>

7. Зміни до законодавства, що діють із січня 2018 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/lzmeneniya-v-zakonodatelstvo-dejstvuyushhie-s-yanvaryaya-2018-goda-1>

8. Мінфін "Оплата праці-2018:новації" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://minfin.com.ua/ua/2017/12/21/31540238/>

9. Овсюк Н.В. Особливості організації обліку праці та її оплати / Н.В. Овсюк, І.Ю. Вільман // Економіка і суспільство. — 2016. — Вип. 6. — С. 379—383.

10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On the payment of labor", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>. (Accessed 4 January 2018).
 2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine "About the State Budget of Ukraine for 2018", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2246-19> (Accessed 7 January 2018).
 3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), The Law of Ukraine "About the protection of labor ", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/go> (Accessed 10 January 2018).
 4. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine "About vacations", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/go> (Accessed 11 January 2018).
 5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine "About collective agreements and agreements", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (Accessed 16 January 2018).
 6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1774-19> (Accessed 16 January 2018).
 7. Changes to the legislation in force since January 2018 (2018), available at: <https://uteka.ua/ua/publication/lzmeneniya-v-zakonodatelstvo-dejstvuyushhie-s-yanvaryaya-2018-goda-1> (Accessed 20 January 2018).
 8. The official site of Ministry of Finance of Ukraine (2018), "Payroll -2018: Innovations", available at: <https://minfin.com.ua/ua/2017/12/21/31540238/> (Accessed 24 January 2018).
 9. Ovsyuk, N. V. and Vil'man, I. Yu. (2016), "Features of the organization of labor accounting and payment", *Ekonomika i suspil'stvo*, vol. 6, pp. 379—383.
 10. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), Labor Code of Ukraine, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 27 January 2018).
- Стаття надійшла до редакції 15.02.2018 р.*