

Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. Вип. 2. – Т. 2. – 2011. – С. 215–220.

4. Каткова Н.В. Аналіз стану і напрями підвищення ефективності переробки соєвих бобів у Миколаївській області / Н. В. Каткова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2005. – №2. – С. 125–133.

5. Шпичак О.М. Вигоди та проблеми експорту зерна з України / О.М. Шпичак, О.В. Боднар // Економіка АПК. – 2013. – №10. – С. 5–15. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/E_apk_2013_10_3.pdf

6. Боднар О.В. Перспективи збільшення доданої вартості на ринку соєвих бобів і продуктів їх переробки в Україні / О.В. Боднар, А.Л. Педорченко // Економіка АПК. – 2015. – №3. – С. 51–60.

7. Державна служба статистики України [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. Білич А.В. теоретична сутність та аналіз технічної ефективності аграрних підприємств / А.В. Білич // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: збірник наукових праць / ред. кол.: І.Д. Пасічник, О.І. Дем'янчук. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – Випуск 25. – С. 37–41.

9. Федорчук А. Соєва орієнтація [Електрон. ресурс]. AgroTimes: сайт. – Режим доступу: http://www.agrotimes.net/journals/article/soeva_orientaciya.

Л.Л. ТУРОВА,

ст. викладач кафедри фінансів, обліку та аудиту, Національний авіаційний університет,
Д.М. МАРИНИЧ,

студентка, Національний авіаційний університет

Вплив змін у податковому законодавстві на розрахунок заробітної плати

У статті розглянуто поняття та види заробітної плати, а також зміни, що відбулися у податковому законодавстві та як дані зміни вплинули на розрахунок заробітної плати. На підставі проведеного дослідження визначено всі особливості нарахувань та утримань із заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, форми і системи оплати праці, штатний розпис, податкова соціальна пільга.

Л.Л. ТУРОВА,

ст. преподаватель кафедры финансов, учета и аудита, Национальный авиационный университет,

Д.М. МАРИНИЧ,

студентка, Национальный авиационный университет

Влияние изменений в налоговом законодательстве на расчет заработной платы

В статье рассмотрены понятие и виды заработной платы, а также изменения, произошедшие в налоговом законодательстве и как данные изменения повлияли на расчет заработной платы. На основании проведенного исследования определены все особенности начислений и удержаний из заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, основная заработная плата, дополнительная заработная плата, формы и системы оплаты труда, штатное расписание, налоговая социальная льгота.

L. TUROVA,

senior lecturer in finance, accounting and auditing, National Aviation University,

D. MARYNYCH,

student, National Aviation University

In the article the concept and types of salaries and changes in tax legislation and how these changes have affected payroll. Based on the studies identified all the features of charges and deductions from wages.

Keywords: salary, basic salary, additional salary, forms and systems of remuneration, staff list, the social tax benefit.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку України головним способом реалізації державної політики соціального захисту робітників є методи задоволення матеріальних потреб та правильна організація заробітної плати. У свою чергу, від зміни соціальних умов також змінюється зміст заробітної плати.

У ролі економічної категорії заробітна плата відображає відносини між так званими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата може виступати як основним джерелом доходу, так і елементом витрат на виробництво.

Значні зміни, що відбулися у податковому законодавстві, своєю чергою вплинули на проведення нарахувань та утримань із заробітної плати. Тому дослідження порядку здійс-

нення даних нарахувань і утримань із заробітної плати за новими правилами є надзвичайно актуальними на сьогодні.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Вивченням обліку розрахунків за єдиним соціальним внеском займалися такі вчені, як І.С. Пізняк, Т.В. Мокієнко, Г.В. Блакита, Л.П. Шевчук та ін. Але у зв'язку з останніми законодавчими змінами необхідним є подальше дослідження цих питань.

Питання організації й регулювання оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання досліджували чимало вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, зокрема М. Армстронг, Н. Болотіна, О. Валецька, О. Грішнова, В. Лагутін, Е. Лібанова, О. Стефанишин, Л. Шульгінова, А. Колот та інші.

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Метою статті є висвітлення порядку здійснення нарахувань і утримань із заробітної плати за новими правилами.

Виклад основного матеріалу. Важливою умовою економічного зростання, конкурентоспроможності національної економіки, забезпечення добробуту і високих стандартів життя суспільства є процес правильного формування заробітної плати. Для всіх учасників економічних відносин саме явище формування заробітної плати має бути рівноцінно важливим. Так, для держави заробітна плата працівників – це джерело надходжень до бюджету; для роботодавця заробітна плата являється витратами на виробництво, але разом із тим сприяє підвищенню рівня продуктивності та конкурентоспроможності компанії; для найманого працівника від заробітної плати залежить рівень життя та добробуту.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому еквіваленті, яку за трудовим договором роботодавець сплачує робітникові за виконану ним роботу [1].

Для більш обширного розуміння даного поняття можна виділити деякі функції заробітної плати:

- регулююча – передбачає вплив заробітної плати на рівень зайнятості в країні та процеси трудової міграції;
- фондоутворююча – полягає в тому, що нарахування на фонд оплати праці підприємств є джерелом надходжень до Пенсійного фонду України, а саме рівень заробітної плати працюючих визначає рівень пенсійного забезпечення населення в пенсійному віці;
- стимулююча – дана функція передбачає використання заробітної плати для стимулювання та заохочення працівників до високоефективної праці;
- відтворювальна – полягає в тому, що вона виступає головним джерелом грошових коштів на відтворення трудових здібностей працівників і повинна компенсувати затрати їх трудових зусиль.

Заробітна плата в Україні нараховується відповідно до норм Закону України «Про оплату праці» №108/95 від

24.03.1995 зі змінами та доповненнями та регламентується Кодексом законів про працю.

До фонду оплати праці входить основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, матеріальна допомога [2].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану працівником роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Така зарплата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю, що перевищує установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у вигляді винагород за результатами роботи за рік, премії за відповідними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами діючого законодавства.

Головними інструментами регулювання заробітної плати виступають форми і системи оплати праці. Форми, системи й розмір оплати праці робітників, а також інші види їх доходів встановлюються підприємствами самостійно.

Форми і системи оплати праці – це перелік певних правил і понять, які визначають співвідношення між мірою праці й мірою винагороди працівників. Оскільки основними вимірниками фактичних витрат праці є або кількість виготовленої продукції, або кількість відпрацьованого робітником часу, то основними формами оплати праці є відрядна й погодинна (табл. 1).

Форми і системи оплати праці на підприємстві регулює керівник підприємства, який також встановлює робітникам розміри тарифних ставок на підставі штатного розпису. Штатний розпис – організаційно-розпорядчий документ,

Таблиця 1. Форми оплати праці

Форми оплати праці			
погодинна		відрядна	
класифікація	характеристика	класифікація	характеристика
Проста погодинна	Залежить від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника	Пряма відрядна	Основа оплати становить відрядна розцінка, котра визначається діленням годинної ставки, що відповідає розряду конкретної роботи, на годинну норму виробітку
Погодинно-преміальна	Метою є підвищення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. За досягнення певних кількісних і якісних показників працівнику виплачується премія	Відрядно-прогресивна	Передбачає збільшення відрядної розцінки зі збільшенням продуктивності протягом встановленого робочого дня
		Відрядно-преміальна	Передбачає виплату премії за перевиконання кількісних і якісних показників
		Акордна	Застосовується, коли виконавцю (виконавцям) заробітна плата нараховується за певну виконану роботу
		Опосередковано-відрядна	Застосовується для допоміжних робітників, розмір заробітної плати яких ставиться в залежність від результатів праці робітників, яких вони обслуговують

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

що відображає структуру компанії, чисельність відділів, співробітників та відповідно розмір належної їм заробітної плати, як правило, застосовується для оплати праці керівників, фахівців і службовців. Відповідно до ст. 96 Кодексу законів про працю України посадові оклади встановлюються адміністрацією підприємства відповідно до займаних посад і рівня кваліфікації працівників.

Згідно із чинним законодавством роботодавці не мають права встановлювати розмір заробітної плати працівника за основним місцем роботи за місяць менше рівня, який встановлюється державою. Мінімальний рівень заробітної плати та прожитковий мінімум встановлюється щорічно на підставі Закону України «Про Державний бюджет на 2016 рік».

За період з 2015 по 2016 рік відбулося досить багато колосальних змін у податковому законодавстві, що вплинули на розрахунок заробітної плати.

Перш ніж розглянути ці зміни, визначимо розмір мінімальної заробітної плати за 2015 та за 2016 роки (табл. 2).

З 1 січня 2016 року набув чинності Закон «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» від 24.12.2015 №909–VIII, яким було внесено зміни до Податкового кодексу та закону про єдині соціальні внески, що суттєво вплинуло на зміни в механізмі утримання та нарахування податків та внесків із заробітної плати.

У 2015 році податок на доходи з фізичних осіб стягувався з доходів, які не перевищували десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, за ставкою 15% та за ставкою 20%, якщо дохід перевищував десятикратний розмір мінімальної заробітної плати. На сьогодні при сплаті податку з доходів фізичних осіб застосовується базова ставка 18% до всієї суми бази оподаткування, незалежно від її розміру.

Військовий збір залишається без змін і сплачується 1,5% до всієї суми бази оподаткування. Як виняток військовий збір не утримується з допомоги по вагітності та пологах.

Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця, у вигляді заробітної плати. Податкову соціальну пільгу застосовують до нарахованих відпускних та лікарняних.

Дану пільгу відповідно до чинного законодавства не можна застосовувати до:

- доходів платника податку, інших ніж заробітна плата;
- заробітної плати, яку платник податку отримує протягом звітного податкового місяця одночасно з доходами, що виплачуються з бюджету, у вигляді стипендії, грошового чи майнового (речового) забезпечення учнів, студентів, аспірантів, ординаторів, ад'ютантів, військовослужбовців;
- доходу само зайнятої особи від провадження підприємницької діяльності, а також іншої незалежної професійної діяльності.

У 2016 році розмір звичайної податкової соціальної пільги закріплений на рівні 50% від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Нагадаємо: до 01.01.2016 вона становила 100%, але згідно з п. 1 р. XIX ПКУ до 31 грудня 2015 року податкову соціальну пільгу необхідно було обчислювати виходячи з 50% прожиткового мінімуму. А тому фактично з 1 січня 2016 року механізм обчислення податкової соціальної пільги не змінився. Право на податкову соціальну пільгу в 2016 році зберігається в кожному з місяців, за який надають пільгу, лише якщо заробітна плата за цей місяць не перевищує 1930 грн. Види податкової соціальної пільги та їх розмір у 2016 році в порівнянні з 2015 роком представлено в табл. 3.

Податкова соціальна пільга застосовується до нарахованого місячного доходу платника податків у вигляді заробітної плати виключно за одним місцем його нарахування (виплати). Оскільки податкова соціальна пільга починає застосовуватися до заробітної плати працівника тільки на підставі його заяви, відповідальність за неправомірне застосування наданої пільги несе працівник [3].

З 1 січня 2016 року Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» від 24.12.2015 №909–VIII внесено низку змін до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 №2464–VI. У 2016 році ставки нарахування єдиного внеску в залежності від виду доходу становлять:

- зарплата – 22%;
- сума оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, допомоги з тимчасової непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах – 22%;
- зарплата, лікарняні та декретні інвалідів, роботодавці яких – підприємства, установи та організації – 8,41%

Таблиця 2. Розмір мінімальної заробітної плати, 2015–2016 роки

Соціальні показники	2015 рік		2016 рік	
	січень–квітень	травень–листопад	січень–квітень	травень–листопад
Мінімальна заробітна плата	1218,00	1378,00	1378,00	1450,00

Таблиця 3. Розміри податкової соціальної пільги у 2015–2016 роках

Розміри податкової соціальної пільги		
види	2015 рік	2016 рік
Загальна пільга	609,00	689,00
Підвищена пільга для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, за пп. 169.1.2. ПКУ, – 100% загальної пільги надають у розрахунку на кожну дитину	609,00	689,00
Підвищена пільга для осіб, згаданих у пп. 169.1.3 ПКУ (150% загальної), – пільгу на дітей за пп. «а» і «б» пп. 169.1.3 ПКУ надають у розрахунку на кожну дитину	913,50	1033,50
Підвищена соціальна пільга для осіб, згаданих у пп. 169.1.4 ПКУ (200% загальної)	1218,00	1378,00
Граничний розмір місячного доходу у вигляді заробітної плати, до якого можна застосувати податкову соціальну пільгу	1710,00	1930,00

– зарплата, лікарняні, допомога по вагітності та пологах, яку виплачують підприємства та організації громадських організацій інвалідів: працівникам–інвалідам – 5,5%, іншим працівникам – 22%.

Виняток становлять тільки спеціальні ставки нарахування єдиного соціального внеску для інвалідів (8,41%, 5,3% і 5,5%), які залишилися без змін. Відрахування для працівника в розмірі 3,6% скасовані, єдиний соціальний внесок сплачує тільки роботодавець. Максимальна величина місячного доходу, на який нараховується єдиний соціальний внесок, становить 25 прожиткових мінімумів.

Підставою для нарахування заробітної плати є таблиць обліку робочого часу. Розрахунок заробітної плати оформлюється відповідною відомістю нарахувань та утримань, де по кожному працівнику окремо наводиться перелік доходів за видами нарахувань та перелік утримань за видами податків, та зазначається сума до виплати робітнику. Заробітна плата може виплачуватися через банк на картки співробітників та через касу. В обох випадках складається платіжна відомість, але при отриманні коштів через касу відомість повинна бути встановленого зразку. При необхідності заробітна плата може бути видана з каси за видатковими ордерами. Терміни виплати заробітної плати встановлюються колективним договором. Згідно зі статтею 115 Кодексу законів про працю заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць, при цьому проміжок між виплатами не має перевищувати 16 днів, а остаточний розрахунок за місяць має відбутися не пізніше ніж за сім днів після його закінчення.

Висновки

Винагорода, що обчислена, як правило, у грошовому еквіваленті, яку за трудовим договором роботодавець сплачує найманому працівникові за виконану ним роботу виступає заробітною платою.

Функціонування правового механізму регулювання заробітної плати працівників підприємств, установ та організа-

цій усіх форм власності та видів господарювання забезпечуються Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 (зі змінами та доповненнями), Кодексом законів про працю України, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993, а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

За тим наскільки ефективні механізми державного впливу на формування та розподіл заробітної плати, можна судити, наскільки заробітна плата виконує свої функції: регулюючу, фондоутворюючу, відтворювальну, стимулюючу.

Внесені у новому звітному (податковому) році нововведення суттєво вплинули на розрахунок суми податку з доходів фізичних осіб та нарахувань і утримань із заробітної плати.

У підсумованому вигляді проведені зміни розрахунку заробітної плати мають вигляд при:

- загальна ставка нарахування Єдиного соціального внеску змінена до 22% (тепер – без класів ризику) – 3,6% скасований;
- податок з доходів фізичних осіб – становить 18%;
- військовий збір – становить 1,5%.

Загалом всі зміни, що відбулися в податковому законодавстві, спрямовані на покращення економічного стану та збільшення грошових надходжень до бюджету країни. Одним із джерел надходжень до бюджету виступають нарахування та утримання із заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95–ВР.
2. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» від 24.12.2015 №909–VIII.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322–VIII.
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755–VI.

*I.C. MAPЧЕНКО,
студент, Національний університет харчових технологій,
Т.П. БАСЮК,
к.е.н., доцент, Національний університет харчових технологій*

Антикризове управління на підприємстві

У статті викладені особливості діяльності підприємства в кризових умовах, які сформувались. Узагальнено групи чинників, через які виникають кризові ситуації, викладено їх зміст. Обґрунтовано необхідність запровадження нових підходів до інновацій на підприємстві задля виходу з кризи. Сформульовано висновок про необхідність першочергового реформування системи фінансового управління на підприємстві задля подолання наслідків кризи.

Ключові слова: криза, підприємство, механізм, господарський механізм, механізм управління, антикризове управління, діагностика, методи, принципи, функції.

*I.C. MAPЧЕНКО,
студент, Национальный университет пищевых технологий,
Т.П. БАСЮК,
к.е.н., доцент, Национальный университет пищевых технологий*

Антикризисное управление на предприятии

В статье изложены особенности деятельности предприятия в кризисных условиях. Обобщены группы факторов, из-за которых возникают кризисные ситуации, изложено их содержание. Обоснована необходимость применения новых подходов к инновациям на предприятии для выхода из кризиса. Сформулирован вывод о необходимости первоочередного реформирования системы финансового управления на предприятии для преодоления последствий кризиса.