

РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Бойко Л.І.

Херсонський національний технічний університет

Викладено регулювання оплати праці в Україні на 2018 рік, та досліджено основні трудові показники і їх вплив на створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій. Узагальнені штрафні санкції з винуватців які притягуються до дисциплінарної, матеріальної і кримінальної відповідальності за порушення законодавства про оплату праці.

Ключові слова: оплата праці, трудові показники, мінімальна заробітна плата, неоподатковуваний мінімум, податкова соціальна пільга, штрафи, порушення законодавства.

Постановка проблеми. Найгострішою соціальною проблемою є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці, тому оплата праці в Україні має відповідати принципам достатності, стабільності, законності джерел виплати, функціональності та відповідності економічним законам.

Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальними проблемам сучасного стану заробітної плати присвячені наукові праці багатьох вітчизняних вчених. Зокрема це стосується розробок таких науковців як О.О. Григоревська, В.П. Завгородній, В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, А.О. Гордеюк, О.Г. Криворот, А.І. Радчук, Д.М. Хома, С.В. Цимбалюк, К.В. Шевчук, А.І. Юр'єва та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Оплату праці держава регулює прямими і непрямими методами, постійно змінюючи трудові показники, тому дослідження

питань впливу законодавчої бази на доходи громадян завжди залишаються актуальними.

Мега статті. Розглянути регулювання оплати праці в Україні на 2018 рік, та дослідити основні трудові показники і їх вплив на створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій.

Виклад основного матеріалу. Основними трудовими показниками, до яких прив'язано багато інших показників це мінімальна зарплата і мінімальний прожитковий мінімум для різних категорій громадян.

Мінімальна заробітна плата з січня 2018 року складає 3723 грн., а мінімальний прожитковий мінімум для різних категорій громадян наведено в табл. 1.

Неоподатковуваний мінімум доходів громадян використовується як особливий еквівалент, який використовується для розрахунку ступеня тяжкості принесеного людиною шкоди. Після вчинення злочину мова заходить про розмір завданого збитку, величиною штрафних виплат та інших грошових показників, за допомогою даного еквівалента проходять всі вимірювання (табл. 2).

Прожитковий мінімум працездатної особи на 1 січня 2018 року дорівнює 1762 грн., це означає, що базова податкова соціальна пільга (ПСП) в 2018 році складе протягом всього року в розрахунок на 1 місяць 881 грн. (1762 грн. x 0,5). Саме ці 881 грн. треба відняти від нарахованої зарплати, а на залишок нарахувати 18% ПДФО, утримати його з зарплати і перерахувати до бюджету.

Таблиця 1

Мінімальний прожитковий мінімум для різних категорій громадян в 2018 році [2]

Мінімальний прожитковий мінімум в 2018 році	грн.	з 1 січня	з 1 липня	з 1 грудня
	загальний	1700	1777	1853
	дітям до 6 років	1492	1559	1626
	дітям з 6-18	1860	1944	2027
	працевдатний	1762	1841	1921
непрацевдатний	1373	1435	1497	

Таблиця 2

Неоподатковуваний мінімум доходів громадян на 2018 рік [2]

Мінімальна заробітна плата				Неоподатковуваний мінімум доходів громадян		
Період дії	Місячний розмір МЗП (грн.)	Погодинний розмір МЗП	Нормативний акт, яким було встановлено розмір МЗП	Дата введення в дію	Розмір НМДГ	Нормативний акт, яким було встановлено розмір НМДГ
01.01.2018	3723	22,4	ст. 8 Закону «Про державний бюджет України на 2018 рік»	з 02.09.96	17 грн.	п. 5 підрозділу I розділу XX «Перехідні положення» ПКУ
очікувана	4100	24,8	ст. 8 Закону «Про державний бюджет України на 2018 рік»			

Однак, склалася така ситуація, що сьогодні ПСП можна застосувати малою кількістю працівників, ніж до січня 2017 року. Причина полягає в різкому підвищенні зарплати при значному розриві мінімальної зарплати і мінімального прожиткового мінімуму працевдатної особи.

Право на ПСП буде тоді, коли дохід не перевищить встановленої п. 169.4.1 ПКУ суми, яка не перевищує розміру, рівного розміру прожиткового мінімуму працевдатної особи на 1 січня звітного року, помножена на коефіцієнт 1,4 і округлена до 10 грн.

Отже, з 2017 року після подвоєння обов'язкової мінімальної зарплати з 1600 до 3200 грн. і розриву зарплати і прожиткового мінімуму (у 2017 році він склав 1600 грн.) ПСП в розмірі 50% від працевдатного прожиткового мінімуму на звітний рік склала 800 грн. Рівень зарплати в 3200 грн. перевищив граничну суму для права на ПСП (у 2017 році це було $1600 \times 1,4 = 2240$ грн.).

Тому багато працівників позбулися права на ПСП після обов'язкового встановлення йому окладу в 3200 грн. (або обов'язкової доплати до мінімальної зарплати, якщо оклад в штатному розкладі менше 3200 грн.), адже $3200 \text{ грн.} > 2240 \text{ грн.}$

Держава на цьому виграла збільшення надходження до бюджету від працівника, який втратив право застосування ПСП на суму ПДФО $800 \times 18\% = 144 \text{ грн.}$

Ця ж ситуація повторюється і в 2018 році, тому що мінімальна зарплата в 3723 грн. $> 2470 \text{ грн.}$ (2470-граничний розмір доходу для права на ПСП у 2018 році). І в 2018 році держава отримує додатково в бюджет від кожного працівника, який втратив право застосування ПСП на суму ПДФО $881 \times 18\% = 158,58 \text{ грн.}$, що на 14,58 грн. ($158,58 - 144,00$) більше, ніж в 2017 році.

Нижче розглянемо, хто і яку ПСП теоретично може отримати в 2018 році (табл. 3).

Мінімальний розмір доходу, на який нараховується єдиний внесок, за п. 5 ст. 1 Закону України № 2484 від 08.07.2012 р. «Про єдиний соціальний внесок» відповідає мінімальній зарплаті

кожного звітного періоду і застосовується для забезпечення мінімального страхового внеску, який забезпечує місячний страховий стаж працівнику, який одержує зарплату у роботодавця. Тобто це: з 01.01.2018 = 3723 грн., а мінімальний страховий внесок складе 819,06 грн. ($3723 \times 22\%$). Мінімальну зарплату можуть підняти після підсумків 1 кварталу з 2-го кварталу 2018 року, тоді (з 2-го кварталу, а може і 3-го кварталу) мінімальний розмір доходу, з якого утримується ЄСВ складе: 4100,00 грн. а мінімальний страховий внесок складе 902 грн. ($4100 \times 22\%$).

Цей показник застосовується роботодавцями, підприємцями і незалежними професіоналами. Якщо база нарахування не перевищує розміру мінімальної зарплати того місяця, в якому отримано дохід, то ЄСВ нараховується не від фактичної суми доходу (меншою, ніж мінімальна зарплата), а підтягується до мінімального страхового стажу донарахуванням ЄСВ – різниці: ставка ЄСВ (з 1 січня 2016 року = 22%) множиться не на фактично зарплату (дохід), а на мінімальну зарплату в місяці нарахування цієї зарплати (доходу), тобто треба буде підтягнути до 819,06 або в перспективі до 902 грн.

Таке підтягування до мінімального соціального внеску не стосується цивільно-правових договорів, при оплаті за цивільно-правовими договорами ЄСВ нараховується пропорційно нарахованого доходу за результатами виконаної роботи (наданої послуги). Однак економити на застосуванні ЄСВ треба обережно: при використанні такого методу відходу від трудових відносин протягом більше, ніж рік, можна потрапити на позачергову трудову перевірку, так як ці дані відображаються в Ф4 по ЄСВ і в формі 1-ДФ з ПДФО.

Максимальний розмір доходу (зарплати), з якого утримується ЄСВ становить з 1 січня 2018 року 15 розмірів мінімальних зарплат тобто:

- з 01.01.2018 – 55845 грн. (15×3723 (мінімальна заробітна плата з 1 січня 2018 року.);
- очікується з 2 або 3-го кварталу 2018 р. – 61500 грн. (15×4100 очікувана мінімальна заробітна плата).

Таблиця 3

Розміри ПСП для різних платників ПДФО [3]

Категорія платників ПДФО, норма ПКУ	% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи на початок року	2018 рік
Будь-який платник податку (пп. 169.1.1 ПКУ: 50% від прожиткового працездатного мінімуму, а саме 1762 x 05 = 881 (основна база)	50%	881,00
Особа, що утримує двох і більше дітей у віці 18 років (в розрахунку на кожну дитину) (пп. 169.1.2. ПКУ)	50%	881,00 x к-ть дітей
Одинокa матір (батько), вдова (вдівець) або опікун, піклувальник (в розрахунку на кожну дитину) (пп. «а» пп. 169.1.3 ПКУ)	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50 x к-ть дітей
Платник податку, який утримує дитину-інваліда віком до 18 років у розрахунку (в розрахунку на кожну таку дитину)	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50 x к-ть дітей
Особи, віднесені законом до 1 або 2 категорії осіб, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР за участь в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи (пп. «в» пп. 169.1.3 ПКУ).	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50
Учні, студенти, аспіранти, ординатор, ад'ютанти	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50
Інваліди I або II групи, у тому числі інваліди з дитинства, крім інвалідів, пільга яким визначена підпунктом «б» підпункту 169.1.4 пункту 169.1 статті 169 ПКУ (пп. «г» 169.1.3 ПКУ)	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50
Особи, яким присуджено довічну стипендію як громадянам, що зазнали переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів (пп. «д» пп. 169.1.3 ПКУ)	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50
Учасники бойових дій у період після Другої світової війни, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», крім осіб, визначених (пп. «е» пп. 169.1.3 ПКУ)	75% від 1762 грн., або 881 x 1,5	1321,50
Герої України, герої Радянського Союзу, герої Соціалістичної праці або повні кавалери ордена Слави чи Трудової Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями «За відвагу» (пп. 169.1.4 ПКУ)	100% від 1762 або 881,00 x 2,0	1762
Учасники бойових дій під час Другої світової війни або особи, які у той час працювали в тилу, та інваліди I і II групи з числа учасників бойових дій у період після Другої світової війни, на яких поширюється дія ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (пп. «б» пп. 169.1.4 ПКУ)	100% від 1762 або 881,00 x 2,0	1762
Колишні в'язні концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни або особи, визнані репресованими чи реабілітованими (пп. «в» пп. 169.1.4 ПКУ)	100% від 1762 або 881,00 x 2,0	1762
Особи, які були насильно вивезені з території колишнього СРСР під час Другої світової війни на територію держав, що перебували у стані війни з колишнім СРСР або були окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками (пп. «г» пп. 169.1.4 ПКУ)	100% від 1762 або 881,00 x 2,0	1762
Особи, які перебували на блокадній території колишнього Ленінграда (Санкт-Петербург, Російська Федерація) у період з 8 вересня 1941р. по 27 січня 1944р. (пп. «г» пп. 169.1.4 ПКУ)	100% від 1762 або 881,00 x 2,0	1762

За порушення законодавства про оплату праці винуватці притягуються до дисциплінарної, матеріальної і кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Штрафи за порушення законодавства про працю запропоновано в табл. 4.

В залежності від обраної системи оподаткування існує два види підприємців в Україні:

- підприємці, що сплачують ПДФО (загальна система оподаткування);
- підприємці, які сплачують єдиний податок.

У разі відсутності доходу, підприємці на загальній системі оподаткування не платять ПДФО.

Підприємець на єдиному податку, незалежно від того, чи має він працівників чи ні, зобов'язаний платити ЄСВ «за себе».

Згідно зі змінами, внесеними Законом України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» до Закону про єдиний внесок від сплати єдиного внеску звільняються всі підприємці, які використовують як загальну, так і спрощену систему оподаткування, якщо вони є пенсіонерами за віком або інвалідами та отримують відповідно до чинного законодавства пенсію або соціальну допомогу.

Такі особи можуть бути платниками єдиного внеску «за себе» виключно на добровільній основі, крім найманих працівників (для цих категорій внески вважаються обов'язковими). З 1 січня 2018 року до цієї категорії додали членів фермерського господарства.

Підприємці на загальній системі оподаткування і незалежні професіонали сплачують

Штрафи за порушення законодавства про працю

Розмір штрафу	Вид порушення	Стаття нормативного документу
У 30-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення за кожного працівника, по котрому порушення виявлено (3723 x 30=111690) Очікується: (4100 x 30=123000)	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	ст. 265 КЗпП
	Оформлення працівника на неповний робочий день при фактичній роботі повний робочий день	
	Виплата зарплати без нарахування ЄСВ і без сплати утриманих податків (податку з доходів фізичних осіб і військового збору)	ст. 66,67,69,70,71,72 КЗпП
	Порушення вимог щодо відпочинку працівників (ненадання перерв, вихідних днів, залучення до роботи в святкові та неробочі дні)	
У 3-х кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення незалежно від кількості працівників і випадків порушень (3723 x 3 = 11169) Очікується: (4100 x 3 = 12300)	Порушення встановлених термінів виплати зарплати (не менше 2-х разів на місяць) при затримці виплати > 1 місяця (абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП) незалежно від кількості працівників і кількості випадків	ст. 265 КЗпП
	Виплата зарплатних нарахувань не в повному обсязі	
	Недопуск до проведення перевірки дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	
Недотримання мінімальних державних гарантій по оплаті праці		
У 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення незалежно від кількості працівників і випадків порушень 37123 x10 =37230 Очікується: 4100 x 10= 41000	Виплата зарплати в розмірі меншому, ніж мінімальна заробітна плата	ст. 95 КЗпП
	Не проведення або проведення індексації зарплати з порушенням встановленого законодавством порядком її проведення	ст. 95 КЗпП, ст. 33 Закону № 108 «Про оплату праці»
	Порушення в організації оплати праці (тарифної системи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики)	ст. 96 КЗпП
Недотримання норм оплати праці		
У 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення незалежно від кількості працівників і випадків порушень 37123 x10 =37230 Очікується: 4100 x 10= 41000	За роботу в надурочний час	ст. 12 Закону № 108 «Про оплату праці», ст. 106 КЗпП
	За роботу у святкові, неробочі та вихідні дні	с. 107 КЗпП
	За роботу у нічний час	с. 108 КЗпП
	За час простою, який мав місце не з вини працівника, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)	с. 113 КЗпП
	При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника	с. 112 КЗпП
	Щодо працівників, молодше 18 років, при скороченні тривалості їх щоденної роботи	с. 194 КЗпП
	Щодо порядку оплати праці при невиконанні норми виробітку не з вини працівника	с. 111 КЗпП
	При суміщенні професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	с. 105 КЗпП
Недотримання гарантій в оплаті праці		
У 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення незалежно від кількості працівників і випадків порушень 37123 x10 =37230 Очікується: 4100 x 10= 41000	Недотримання оплати відпусток	ст. 12 Закону України № 108 «Про оплату праці» розд. V Закону № 504 «Про відпустки», ст. 83 КЗпП
	Порушення обмежень відрахувань із заробітної плати, їх розміру та заборона відрахувань з певних видів виплат	ст. 127, 128, 129 КЗпП
	Недотримання гарантій при звільненні	ст. 117 КЗпП
	Недотримання гарантій за час виконання державних або громадських обов'язків	ст. 119 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації	ст. 122 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників при направленні для обстеження в медичний заклад для проведення обов'язкового медогляду	ст. 123, 169, 191 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу	ст. 170 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю	ч. 2 ст. 33 КЗпП

(Продовження таблиці 4)

	Недотримання гарантій для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу	ст. 178 КЗпП
	Недотримання гарантій для працюючих інвалідів (залучення інвалідів до надурочних робіт у нічний час без їх згоди)	ст. 172 КЗпП
	Недотримання гарантій для донорів	ст. 124 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників у разі переїзду на роботу до іншої місцевості	ст. 120 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників під час службових відряджень	ст. 121 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників, які використовують свої інструменти для цілей підприємства	ст. 125 КЗпП
	Недотримання гарантій для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій	ст. 126 ст. 117 КЗпП КЗпП
Порушення інших вимог трудового законодавства		
В 1-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушень за факт порушення 37123 x1 =3723 Очікується: 4100 x 1= 4100	Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України)	ст. 22 КЗпП
	Вимагання при прийнятті на роботу відомостей та документів, подання яких не передбачено законодавством	ст. 25 КЗпП
	Порушення обмежень спільної роботи родичів на підприємстві в разі установлення таких обмежень власником	ст. 25-1 КЗпП
	Порушення вимог щодо випробування при прийнятті на роботу деяких категорій осіб	ст. 26,28 КЗпП
	Порушення власником або уповноваженим органом обов'язку проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце	ст. 29 КЗпП
	Порушення заборони вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором	ст. 31 КЗпП
	Переведення на іншу роботу без згоди працівника	ч. 1 ст. 32 КЗпП, ст. 33 КЗпП
	Недотримання двомісячного строку щодо повідомлення працівників про зміну істотних умов праці	ч. 3 ст. 32 КЗпП
	Порушення порядку розірвання трудового договору з підстав, передбачених трудовим законодавством	ст. 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 43-1 КЗпП
	Порушення умов відстрочення від роботи	ст. 46 КЗпП
	Порушення вимог щодо порядку вивільнення працівників	ст. 49-2 КЗпП
	Недотримання норм тривалості робочого часу	ст. 50, 51,52,53,54,55,56,59, 61,62,63,64, 65 КЗпП
	святкові та неробочі дні)	
	Ненадання перерв для обігріву і відпочинку деяким категоріям працівників за певних умов праці	ст. 168 КЗпП
	Ненадання або порушення порядку надання відпусток	ст. 75, 76, 79, 80, 81 КЗпП
	Виплата зарплати рідше 2 разів на місяць (у разі затримки виплати зарплати більш ніж на місяць (порушення встановлених строків виплати зарплати), правопорушення буде кваліфікуватися відповідно до абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП і застосовуватиметься штраф у розмірі 3 мінімальних зарплат)	ч. 1 ст. 115 КЗпП, ч. 1 ст. 24 Закону № 108 «Про оплату праці»
	Невиплата компенсації працівникам що до втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати	Лист Міністерства соціальної політики від 19.05.2016 р. № 5548/4/4.3-ДП-16
	Порушення порядку притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності	ст. 147-1, 148, 149 КЗпП
	Недотримання гарантій для працюючих інвалідів	ст. 169 КЗпП
	Недотримання гарантій для працюючих жінок	ст. 172 КЗпП
	Недотримання гарантій для працюючих неповнолітніх громадян	розд. XII КЗпП
	Не проведення обов'язкових медоглядів	розд. XIII КЗпП
	Не проведення коригування середньої заробітної плати	Лист Міністерства соціальної політики від 16.08.2016 р. № 1143/13/84-16 (про відповідальність за не проведення коригування середньої зарплати)

(Закінчення таблиці 4)

	Недостовірний облік виконаної роботи та/або бухгалтерський облік витрат на оплату праці	ч. 2 с. 30 Закону № 108 «Про оплату праці»
	Порушення гарантій працівників при покладанні на них матеріальної відповідальності	розд. IX КЗпП
Порушення інших вимог трудового законодавства		
В 100-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушень за факт порушення 37123 x 100=372300 Очікується: 4100 x 100 = 410000	Недопущення до проведення перевірки стосовно питань по: - фактичному допуску працівника по роботі без оформлення трудового договору; - оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час; - виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків (ПДФО та ВЗ)	
Адміністративна відповідальність: штраф від 50 до 100 (850-1700грн.) неоподатковуваних мінімумів доходів громадян	Невиконання законних вимог посадових осіб Державної праці та місцевих органів самоуправління щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цих органів	ст. 188-6 КЗпП

ПДФО за ставкою 18% з різниці між доходами і витратами. Доходи і витрати вважаються і відображаються в спеціальній книзі Доходів і Витрат так: дохід відповідає в першу чергу грошовим надходженням і в другу – негрошовим надходженням, а видатки показуються ті, які безпосередньо пов'язані з доходами плюс загальногосподарські витрати звітного періоду (орендні платежі за місяць, зарплата загальногосподарського персоналу, податки на таку зарплату та ін.).

З 1 січня 2018 року навіть при відсутності доходу підприємцю на загальній системі оподаткування необхідно сплачувати 819,06 грн. (3723 x 22%) – мінімальний страховий внесок, який залезить від мінімальної зарплати на 1 січня звітного року. Колишній редакцією Закону про єдиний внесок до 1 січня 2017 року допускалася можливість добровільної сплати внеску за місяці, коли чистий дохід підприємця був відсутній, при «нульовій діяльності можна було не платити ЄСВ «за себе».

Для підприємців, які сплачують єдиний податок розмір ставок єдиного податку для учасників групи 1-3 не змінюється, але для платників податків 1-ї групи ще з 1 січня 2017 року змінюється база оподаткування. Якщо раніше (до 1 січня 2017 року) ставки у 1-й і 2-ї групи прив'язувалися однаково до мінімальної зарплати, то з 1 січня 2017 року мінімальну зарплату як базу оподаткування для 2-ї групи залишили мінімальною зарплатою на 1 січня звітного року, а для 1-ї групи базою оподаткування став прожитковий працездатний мінімум на 1 січня звітного року. Тобто відповідно до закону №1791 від 20.12.2016 року ставки єдиного податку з 01.01.2017 р. будуть застосовуватися:

- для I групи – у відсотках (фіксовані ставки) до розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановлених законом на 1 січня звітного року;
- для II групи – у відсотках (фіксовані ставки) до розміру мінімальної зарплати, встановленої Законом на 1 січня звітного року;
- для третьої групи – у відсотках до доходу.

Ці ж правила залишилися і на 2018 рік. Так як з 01.01.2018 р. прожитковий мінімум для працездатних осіб становить 1762 грн., розмір мінімальної заробітної плати – 3723 00 грн., то максимальна ставка єдиного податку:

- для платників податків 1-ї групи – 176,20 грн. в місяць (1762 грн. x 10%);
- для платників II групи – 744,60 грн. (3723 x 20%).

Це максимальна ставка, а реальні ставки для кожної адміністративно-територіальної одиниці встановлять органи місцевого самоврядування (п. 293.2 ПКУ). Це означає, що платники 1-2 груп повинні уважно стежити за рішеннями місцевих рад щодо розміру ставок єдиного податку.

Висновки і пропозиції. Проведене дослідження регулювання оплати праці в Україні дозволило узагальнити основні зміни, які нас чекають на протязі 2018 року, але незважаючи на зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, рівень оплати праці в Україні не відповідає європейському рівню.

Безвізовий режим прискорить вплив не лише кваліфікованої, а й некваліфікованої робочої сили, і незважаючи на те, що за порушення законодавства про оплату праці винуватці притягуються до дисциплінарної, матеріальної і кримінальної відповідальності діюча державна політика нездатна забезпечити право працюючих громадян на гідну та своєчасну оплату за їхню працю.

Показники заробітної плати залишаються занадто низькими, що негативно впливає на розвиток ринку праці, зумовлює його тінізацію, гальмуючи мотивацію до трудової діяльності в легальному секторі економіки.

Отже, нагальним завданням сьогодення є формування нової ефективною політики держави у сфері оплати праці. Для цього перш за все необхідно здійснити перехід від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили, яка забезпечить мотивацію працівників до високо-ефективної праці та підвищення рівня доходів населення.

Список літератури:

1. Державне регулювання оплати праці – 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3145.html>.
2. Закон України «Про державний бюджет на 2018 рік» від 07.12.2017 р. № 2246-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/directories1/subsistence-minimum.html>.
3. Податковий кодекс України в останній чинній редакції від 1 січня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://urist-ua.net>.
4. Молодь залишає Україну // Людина і праця. – 2016. – № 6-7, червень – липень. – С. 16–17.

Бойко Л.И.

Херсонский национальный технический университет

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация

Изложено регулирование оплаты труда в Украине на 2018 год, и исследованы основные трудовые показатели и их влияние на создание необходимых условий для обеспечения выполнения заработной платой всех присущих ей основных функций. Обобщены штрафные санкции с виновников, которые привлекаются к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.

Ключевые слова: оплата труда, трудовые показатели, минимальная заработная плата, необлагаемый минимум, налоговая социальная льгота, штрафы, нарушения законодательства.

Boyko L.I.

Kherson National Technical University

REGULATION OF PAYMENT IN UKRAINE

Summary

The regulation of labor remuneration in Ukraine for 2018. The main labor indicators and their influence on creating the necessary conditions for ensuring the performance of wages all inherent in its basic functions are investigated. Generalized penalties from the perpetrators, who are involved in disciplinary, material and criminal liability for violation of legislation on labor remuneration.

Keywords: labor remuneration, labor indicators, minimum wage, non-taxable minimum, tax social benefit, fines, violations of legislation.