

МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКУ: НОРМАТИВНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ

*М.В. ДУБІНІНА,
д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування,*

*Ю.Ю. ЧЕБАН,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування,*

*В.В. КУЗЬОМА,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна*

Анотація. Розглянуто особливості та підстави виплати разової та систематичної матеріальної допомоги працівникам підприємства з боку організаційних, облікових та законодавчих аспектів.

Ключові слова: матеріальна допомога, разова, систематична, облік, оподаткування, колективний договір, заробітна плата.

Соціальна відповідальність підприємств серед безлічі напрямів доволі часто включає такий вид соціального забезпечення працівників як матеріальна допомога. Надання матеріальної допомоги має свої організаційні, документальні та законодавчо-облікові аспекти, а також особливості у підприємств різних форм господарювання.

У законодавстві нічого не сказано про можливість надання матеріальної допомоги співробітникам приватних підприємств. Проте і заборони теж не встановлено: адже підприємства, що діють у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів, можуть запроваджувати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників [1]. Це означає, що роботодавець не порушить законодавства про працю, якщо в колективному договорі (та/або інших локальних актах підприємства) передбачить виплату матеріальної допомоги працівникам та буде її виплачувати. Важливим є той факт, що матеріальна допомога працівникам виплачується лише у грошовій формі.

Залежно від частоти надання матеріальної допомоги і кількості осіб, яким її виплачують, умовно виділяють разову і систематичну виплату матеріальної

допомоги. Разова допомога надається окремому працівнику (а не всім працівникам підприємства). Характеризується вона тим, що необхідність у ній виникає несподівано (її виплата не була запланованою). Рішення про видачу такої допомоги керівник підприємства приймає на свій розсуд, але з посиланням на пункт того чи іншого внутрішнього документа підприємства. Систематична матеріальна допомога, як правило, надається всім працівникам на регулярній основі.

Отже, разова матеріальна допомога може бути надана працівнику для вирішення соціально-побутових питань; на лікування (самого працівника або членів його сім'ї); у зв'язку з оформленням шлюбу; у зв'язку із сімейними обставинами; у зв'язку з народженням дитини; на поховання; при виході на пенсію тощо. Порядок надання матеріальної допомоги, як правило, фіксується в колективному договорі підприємства. У більшості випадків підприємство або не має колективного договору або у договорі не зазначено можливості виплати матеріальної допомоги, але її все одно можна виплатити на підставі заяви співробітника. У заяві він повинен зазначити причину надання йому допомоги та її бажаний розмір. Також до заяви слід додати підтверджувальний документ (наприклад, свідоцтво про шлюб, пенсійне посвідчення тощо). Якщо ж співробітник не бажає назвати причину, з якої він потребує матеріальної допомоги, тоді в заяві можна просто зазначити «у зв'язку зі скрутним матеріальним становищем». На підставі заяви співробітника роботодавець видає наказ та виплачує допомогу.

Основним обліковим аспектом є те, що одноразова матеріальна допомога не входить до складу витрат на оплату праці, тобто не вважається зарплатою [2]. Така допомога не включається до оподаткованого доходу фізичної особи (тобто й не оподатковується податком на доходи фізичних осіб), якщо виконані такі дві умови: допомога надана резидентом (юридичною особою або фізичною особою) та її сума сукупно за такий рік не перевищує встановленого законодавством розміру. З такої виплати не утримують військовий збір та її сума не впливає на право на податкову соціальну пільгу (якщо нею

користуються). Відповідно, єдиний соціальний внесок на такі виплати не нараховується. В обліку з податку на прибуток виплата разової матеріальної допомоги відображається виключно за бухгалтерськими обліковими правилами. Також допомога не оподатковується податком на додану вартість, оскільки не підпадає під визначення терміну «постачання товарів» або «постачання послуг» [3]. У бухгалтерському обліку таку виплату включають до витрат звітного періоду [4]. Враховуючи те, що виплата такого виду допомоги не пов'язана ні з виробничою, ні з адміністративною діяльністю, ні зі збутом, при її нарахуванні використовується субрахунок 949 «Інші витрати операційної діяльності».

Матеріальну допомогу на постійній основі роботодавець може виплачувати всім співробітникам або ж певним категоріям співробітників. Заяву для отримання систематичної матеріальної допомоги співробітникам подавати не обов'язково, але бажано. Але якщо в колективному договорі (трудоному договорі) йдеться не про обов'язковість, а про можливість надання такої допомоги, то без заяви працівника не обійтися.

Ця допомога належить до зарплати як інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Наприклад, на систематичній основі може надаватися матеріальною допомогою на оздоровлення. Так, матеріальна допомога на обов'язковій основі передбачена для педагогічних, науково-педагогічних, медичних працівників і держслужбовців, службовців органів місцевого самоврядування. Проте таку допомогу не заборонено надавати й співробітникам підприємств приватної власності, наприклад у зв'язку з екологічним становищем. Такі виплати можуть надаватися особам, які працюють на забрудненій території тощо.

Систематична виплата матеріальної допомоги може бути передбачена колективним договором, положенням про оплату праці або іншим внутрішнім документом підприємства. Наприклад, у колективному договорі можна передбачити виплату матеріальної допомоги на оздоровлення, яка виплачується раз на рік перед щорічною відпусткою, а також інші види систематичної

допомоги. Зазначимо, що якщо надання матеріальної допомоги певного виду передбачене в локальному документі підприємства, то роботодавець не має права відмовити співробітникові в її виплаті.

Наголошуємо, що у цілях оподаткування систематична матеріальна допомога, що надається працівникам їх роботодавцем, підпадає під визначення «заробітна плата» [3]. Тому така виплата оподатковується податком на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % за правилами, встановленими для заробітної плати, та враховується при визначенні права працівника на податкову соціальну пільгу, а також військовим збором. У формі № 1ДФ систематична матеріальна допомога також відображається у складі зарплати: в розділі I — з ознакою доходу «101», а в розділі II — за рядком «Військовий збір» у загальній сумі виплат, нарахованих/виплачених фізичним особам у звітному кварталі.

Оскільки систематична матеріальна допомога працівникам входить до фонду оплати праці у складі інших заохочувальних та компенсаційних виплат, то роботодавець повинен на такі виплати нарахувати єдиний соціальний внесок за ставкою 22 % (а якщо працівник є особою з інвалідністю — за ставкою 8,41 %).

Об'єктом оподаткування податком на прибуток є бухгалтерський фінансовий результат до оподаткування, скоригований на податкові різниці, передбачені розділом III Податкового кодексу України. Проте податкових різниць при виплаті систематичної матеріальної допомоги зазначеним нормативним документом не передбачено. Матеріальна допомога у грошовій формі не оподатковується податком на додану вартість, оскільки не підпадає під визначення термінів «постачання товарів» або «постачання послуг». У бухгалтерському обліку сума систематичної матеріальної допомоги включається до доходу працівника у вигляді заробітної плати, тому формуються звичайні проводки: Дт 23, 91, 92, 93, 94 — Кт 661.

Підводячи підсумок, зазначимо, що дотримання організаційних, облікових та законодавчих аспектів під час нарахування та виплати матеріальної допомоги є гарантуванням не лише здійснення соціального

захисту працівника, але й дотримання чинного законодавства та уникнення штрафних санкцій.

Література:

1. [Кодекс законів про працю України](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08) [Електронний ресурс] : Закон України затверджений Верховною Радою України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Інструкція зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс] : інструкція, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.04 р. № 5 (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>.

3. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України затверджений Верховною Радою України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [Електронний ресурс] : положення, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999р. № 318 (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>.

***Abstract.** Features and grounds for payment of one-time and systematic material assistance to employees of the enterprise from the organizational, accounting and legislative aspects.*

***Key words:** material assistance, one-time, systematic, accounting, taxation, collective agreement, wages.*

АКРЕДИТИВНА ФОРМА РОЗРАХУНКУ В МІЖНАРОДНІЙ ТОРГІВЛІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

*Т.В. КАЗАН,
здобувач вищої освіти факультету менеджменту, групи МЕН 6/1,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна*

***Анотація.** Проаналізовано та обґрунтовано теоретичні засади сутності акредитиву, механізм його здійснення в міжнародній торгівлі, а також розглянуто переваги та недоліки цієї форми розрахунку.*

***Ключові слова:** акредитив, міжнародна торгівля, документарний акредитив, банкомітент.*

Акредитивна форма розрахунків є дуже поширеною в міжнародній торгівлі. Ця форма розрахунків вимагає найбільш активної участі банків у