

УДК 657:331.2

Г. А. Лоскоріх,
доктор філософії 071 "Облік і оподаткування", доцент, заступник завідувача кафедри обліку
і аудиту, Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5402-7220>

О. Ф. Перчі,
викладач кафедри обліку і аудиту, Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4514-721X>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.14.197

ПОНЯТТЯ "ОПЛАТА ПРАЦІ" ТА "ЗАРОБІТНА ПЛАТА": ОБЛІКОВИЙ І ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТИ В ДЕРЖАВНОМУ І ПРИВАТНОМУ СЕКТОРАХ ЕКОНОМІКИ

G. Loskorikh,

PhD 071 "Accounting and Taxation", Associate Professor, Deputy Head of the Department of Accounting
and Auditing, Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education

O. Perchi,

Lecturer of the Department of Accounting and Auditing, Ferenc Rakoczi II
Transcarpathian Hungarian College of Higher Education

THE CONCEPTS OF "REMUNERATION" AND "WAGES": ACCOUNTING AND TAX ASPECTS
IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS OF THE ECONOMY

У статті здійснено теоретичний аналіз понять "оплата праці" та "заробітна плата" з урахуванням їх змістового наповнення, функціонального призначення та нормативно-правового регулювання. Актуальність теми зумовлена посиленням вимог до прозорості, ефективності й соціальної справедливості у сфері трудових відносин, особливо в умовах економічної нестабільності, зростання фіскального навантаження та активного реформування системи державного управління. Особливу увагу в дослідженні зосереджено на вивченні облікових та податкових аспектів організації оплати праці в умовах функціонування державного та приватного секторів економіки. Бюджетні установи діють в рамках державних програм і підпорядковуються відповідним нормам щодо нарахування заробітної плати, її розміру та оподаткування, тоді як приватні підприємства мають більшу свободу в цих питаннях, враховуючи ринкові умови і стратегії розвитку. Водночас облікові та податкові аспекти, що супроводжують нарахування і виплату заробітної плати, є однаковими для обох секторів, але їх реалізація може мати суттєві відмінності. Проведено порівняльну характеристику ключових елементів системи оплати праці в обох секторах, розглянуто основні критерії, що впливають на її формування, нарахування та ефективність. У процесі написання статті використано такі методи дослідження: аналіз і синтез — для узагальнення теоретичних підходів до визначення понять "оплата праці" та "заробітна плата"; системний підхід — для розкриття взаємозв'язку між елементами оплати праці в різних секторах економіки; порівняльний аналіз — для зіставлення облікових і податкових аспектів у державному та приватному секторах; узагальнення — для формулювання висновків і

виявлення перспектив подальших досліджень. Наголошено, що хоча поняття "заробітна плата" та "оплата праці" є взаємопов'язаними, вони відображають різні рівні трудових відносин: заробітна плата — це конкретна форма грошової винагороди, тоді як оплата праці охоплює широку систему організаційних, правових та економічних механізмів. Обґрунтовано, що глибоке розуміння цих понять у поєднанні з чітким дотриманням податково-облікових вимог є передумовою ефективного функціонування суб'єктів господарювання, забезпечення соціального захисту працівників і сталого фінансово-економічного розвитку держави.

The article presents a theoretical analysis of the concepts of "remuneration" and "wages" with consideration of their semantic content, functional purpose, and legal regulation. The relevance of the topic is driven by the increasing demand for transparency, efficiency, and social justice in labour relations, particularly in the context of economic instability, rising fiscal pressure, and ongoing public administration reforms. Special attention is paid to the study of accounting and tax aspects of wage organization in the framework of public and private sector operations. Public institutions operate within the boundaries of state programs and are subject to strict regulations regarding payroll calculation, wage levels, and taxation, whereas private enterprises enjoy greater flexibility, adapting to market conditions and development strategies. Despite the common legal basis for taxation and accounting, the practical implementation of payroll mechanisms in both sectors demonstrates significant differences. The paper provides a comparative analysis of the key components of remuneration systems in the public and private sectors, and examines the main factors influencing their formation, calculation, and efficiency. The research employs several methods: analysis and synthesis — to generalize theoretical approaches to the definitions of "remuneration" and "wages"; a systems approach — to uncover the interrelations between wage elements in different sectors; comparative analysis — to contrast accounting and tax practices in the public and private sectors; and generalization — to formulate conclusions and identify directions for further research. It is emphasized that although the terms "wages" and "remuneration" are closely related, they reflect different levels of labour relations: wages are a specific monetary reward, while remuneration encompasses a broader system of organizational, legal, and economic mechanisms. A deep understanding of these concepts, combined with strict compliance with tax and accounting regulations, is considered a prerequisite for the effective functioning of business entities, the protection of employees' social rights, and the sustainable financial and economic development of the state.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, облік, податки, оподаткування, приватний сектор, державний сектор.

Key words: labour remuneration, wages, accounting, taxes, taxation, private sector, public sector.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Поняття "оплата праці" та "заробітна плата" є фундаментальними категоріями в системі трудових відносин і економічного управління. Вони не лише визначають умови і рівень життя працівників, але й мають значний вплив на фінансову діяльність підприємств та організацій у державному і приватному секторах. У кожному з цих секторів ці поняття мають свої особливості, зумовлені специфікою організаційної структури, джерелами фінансування та правовими вимогами, що регулюють їх. Заробітна плата виступає не лише як форма компенсації за виконану працю, а й як інструмент мотивації, соціальної стабільності та економічного розвитку. Однак важливою є також систематизація облікових і податкових аспектів цих понять, оскільки саме правильне нарахування та оподаткування заробітної плати забез-

печують не тільки справедливую оплату праці, а й дотримання вимог чинного законодавства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню проблематики оплати праці та заробітної плати присвячено значну кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Зокрема, питання організації системи оплати праці та її обліково-аналітичного забезпечення розглядали у своїх роботах О. Балан, Ю. Савченко [1], Л. Васюренко [2], М. Дерев'яно, О. Костюнік [5], І. Склярчук, М. Поліщук [20], Д. Новокрещенова [13], В. Олійник [14]. Окрему увагу питанню сутності, структури та функцій заробітної плати у власних наукових напрацюваннях приділяли В. Вудвуд, Л. Косменко [3], А. Головачова [4], А. Колот [8; 9], О. Мартин [12], О. Пищуліна [15], В. Толуб'як [22]. Більшість науковців дотримуються думки, що праця є базовим виробничим фактором, а заробітна плата —

ціною, що сплачується працівникові за його трудові зусилля у процесі створення матеріальних благ і надання послуг. У цьому контексті заробітна плата виконує не лише функцію винагороди, а й розглядається як важливий економічний показник, який відображає рівень життя населення, соціальні стандарти, а також загальний стан розвитку національної економіки. Водночас, незважаючи на значну кількість досліджень, більшість із них зосереджені переважно на теоретичному тлумаченні сутності оплати праці або на аналізі її окремих функціональних елементів. Питання понять "оплата праці" та "заробітна плата" в контексті їх обліково-податкового забезпечення у державному й приватному секторах економіки залишається недостатньо розкритим.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою цієї статті є аналіз понять "оплата праці" та "заробітна плата" з огляду на облікові та податкові аспекти у державному і приватному секторах, а також вивчення основних факторів, що впливають на ефективність цих процесів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Історичний розвиток економічної думки свідчить про те, що поняття заробітної плати формувалося протягом століть і набуло різних трактувань залежно від наукової школи та соціально-економічних умов. Перші спроби осмислення заробітної плати як економічної категорії з'явилися ще у XVII столітті та стали основою для подальших досліджень у сфері трудових відносин. У працях класиків політичної економії було закладено фундаментальні підходи до розуміння сутності винагороди за працю, що згодом трансформувалися у сучасні теорії оплати праці. Поступово окреслилися два споріднені, але не тотожні терміни — "заробітна плата" та "оплата праці", що й донині викликають дискусії щодо їхнього змістового наповнення.

Вперше заробітну плату як ціну праці визначив відомий англійський економіст В. Петті у XVII ст. Концепція заробітної плати як ціни праці стала одним із класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії. Величину заробітної плати англійський дослідник трактував через "природну ціну праці", рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [2].

У своїх наукових дослідженнях А. Сміт та Д. Рікардо визначили власне бачення поняття "заробітна плата". Наприклад, А. Сміт зазначив, що "заробітна плата охоплює вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла "працювати", а от Д. Рікардо вважав, що "заробітна плата є грошовим виразом "мінімуму засобів існування" [10].

На думку В. Лукашевич, поняття "оплата праці" та "заробітна плата" — рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться коштом підприємства або "коштів спеціального призначення та цільових надходжень" [11].

Оплата праці — це система відносин, яка спрямована на організацію забезпечення і здійснення бюджет-

ною установою виплат працівникам за надані послуги та виконані роботи споживачам бюджетних послуг відповідно до нормативно-правових актів та внутрішніх документів цих установ, регламентацію їх окремих елементів і правових засобів у цій сфері, тоді як термін "заробітна плата" — це елемент (предмет) оплати праці, грошова винагорода працівнику, що еквівалентна ціні за виконану роботу чи надані послуги споживачам бюджетних послуг [14].

Сутність економічної категорії "оплата праці" необхідно досліджувати з декількох аспектів, а саме:

- з боку підприємця (оскільки оплата праці є статтею витрат, що знижує прибуток, та є мотиваційним чинником) — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці;

- з боку працівника (оскільки працівник в першу чергу зацікавлений в оплаті праці, бо сама оплата праці є основним його джерелом доходу) — це основна частина трудового доходу найманого працівника, яку він отримує в результаті реалізації здатності до праці, і яка має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

- оплата праці як елемент ринку праці (оскільки розмір оплати впливає на попит та пропозицію робочої сили) — це ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;

- оплата праці як економічна категорія (висвітлює стосунки роботодавця та найманого працівника) — відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу новоствореної вартості" [9].

У наукових дослідженнях не існує єдиного та загальноприйнятого трактування поняття "заробітна плата", оскільки це явище є багатограним і залежить від контексту, у якому воно розглядається. Незважаючи на те, що термін "заробітна плата" часто ототожнюють із конкретним предметом — сумою грошей, яку отримує працівник, оплата праці, у більш широкому значенні, є складним і багатоступінчастим процесом. Вона охоплює не тільки виплату винагороди за виконану працю, а й відображає цілу систему соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівником. Така система включає різноманітні механізми і методи визначення величини винагороди, що залежать від умов праці, кваліфікації працівника, продуктивності та результативності роботи, а також від політики держави в галузі трудових відносин і соціального захисту. Важливою складовою цього процесу є взаємодія між державними і приватними інститутами, що забезпечують формування та коригування заробітної плати з урахуванням економічних реалій та соціальних вимог.

Дефініція поняття "заробітна плата" наведена у таблиці 1.

Проаналізовані дефініції відомих авторів свідчать про багатогранність розуміння заробітної плати: вона розглядається як економічна категорія, що відображає соціально-економічне становище суспільства, рівень життя населення, а також як винагорода за виконану роботу, яка забезпечує працівникові і його сім'ї можливість задовольняти поточні потреби і формувати зао-

Таблиця 1. Дефініція поняття "заробітна плата"

№	Автор (и)	Дефініція	Джерело
1.	О. Мартин	Заробітна плата - це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє.	[12]
2.	І. Склярчук, М. Поліщук	Заробітна плата є одним із найважливіших чинників підвищення ефективності підприємства через те, що рівень оплати праці безпосередньо впливає на продуктивність праці та якість виконаної роботи. Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємств є частина доходу або інші кошти, які одержані від господарської діяльності.	[20]
3.	О. Балан, Ю. Савченко	Заробітна плата — це економічна категорія, яка найповніше відображає рівень життя суспільства та його соціально-економічне становище.	[1]
4.	В. Вудвуд, Л. Косменко	Заробітна плата – це первинний дохід домашніх господарств, що передбачає винагороду в натуральній або грошовій формі, яка виплачується роботодавцем найманому працівнику за виконану ним роботу протягом звітного періоду.	[3]
5.	В. Толуб'як	Заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення	[22]
6.	О. Пищуліна	Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання.	[15]

щадження. У цьому контексті заробітна плата розглядається не лише як матеріальний стимул, а й як важливий соціальний чинник.

Не лише науковці досліджують і розкривають сутність поняття заробітної плати у своїх наукових працях, але й нормативно-правові акти також мають важливе значення для розуміння цього терміну. У законодавчих та підзаконних актах чітко визначено основні принципи формування заробітної плати, а також регламентується механізм її нарахування, виплати та коригування. Ці нормативно-правові документи встановлюють правові рамки для забезпечення справедливості та прозорості в оплаті праці, захищають права працівників і визначають мінімальні вимоги щодо рівня винагороди за трудову діяльність.

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата — це "винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу" [7]. Закон України "Про оплату праці" надає подібне визначення заробітної плати "це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [18].

Дефініція поняття "оплата праці" наведена в таблиці 2.

Поняття "оплата праці" відповідно до різних наукових джерел розглядається як система відносин, що виникають між роботодавцем і працівниками в процесі встановлення та здійснення виплат за використання трудового ресурсу. Оплата праці охоплює не лише грошо-

ву винагороду, а й інші форми заохочення, що можуть включати матеріальні й нематеріальні стимули, соціальні пільги, бонуси, премії та інші види компенсацій. Вона виступає основою для організації трудових відносин у будь-якій економічній системі, визначаючи взаємодію між роботодавцем і працівником.

Отже, хоча заробітна плата та оплата праці тісно взаємопов'язані, вони відображають різні аспекти трудових відносин. Заробітна плата є об'єктом, що визначає розмір винагороди за виконану працю, в той час як оплата праці є комплексним процесом, що включає систему взаємодії між роботодавцем і працівником, а також регламентує механізми нарахування та виплати винагороди. Заробітна плата є результатом цієї системи, її конкретним вираженням, що залежить від різних факторів, таких як кваліфікація працівника, характер і умови праці, а також економічна ситуація в країні.

Система оплати праці — це взаємозв'язок показників, які характеризують норму праці та міру її оплати в межах і понад норми праці. Ці показники виступають гарантією того, що відповідно до фактично досягнутих результатів праці відносно норми працівник отримає заробітну плату за погодженою з роботодавцем ціною його робочої сили [13].

Кодекс законів про працю України визначає, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [7].

Заробітна плата має свою структуру, затверджену інструкцією зі статистики заробітної плати [16], відповідно до якої фонд оплати праці є головним для визначення розміру заробітної плати.

Таблиця 2. Дефініція поняття "оплата праці"

№	Автор (и)	Дефініція	Джерело
1.	В. Прокопенко	Оплата праці – це винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору.	[19]
2.	А. Колот	Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору.	[8]
3.	Л. Терещенко, І. Матієнко-Зубенко	Оплата праці – це заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовими угодами власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу чи надані послуги.	[21]
4.	Д. Новокрещенова	Оплата праці являє собою систему відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, іншими нормативно – правовими актами, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами і трудовим договором.	[13]
5.	О. Головачова	Оплата праці – це витрати роботодавця за фактично виконану роботу та шанс працівника отримати плату за працю за певних умов.	[4]
6.	М. Дерев'яно, О. Костюнік	Оплата праці є однією з найважливіших складових системи трудових відносин і суттєво впливає на економічну та соціальну стабільність.	[5]

Структура заробітної плати складається з трьох її видів:

1. Основна заробітна плата — це гарантований дохід найманого працівника за виконання визначеного обсягу робіт відповідно до встановлених норм праці. До неї належать виплати, які здійснюються за фактично відпрацьований час, виконану роботу або вироблену продукцію згідно з тарифними ставками, посадовими окладами чи відрядними розцінками. Установи самостійно встановлюють норми виробітку, норми часу, обслуговування, а також посадові інструкції, що регламентують функціональні обов'язки працівників.

2. Додаткова заробітна плата — це винагорода, яка надається працівникам понад основну оплату, зокрема за інтенсивність, високу якість праці або виконання додаткових виробничих завдань. До її складу входять надбавки, доплати за умови праці, кваліфікацію, суміщення посад, компенсаційні виплати, а також премії за досягнення результатів у межах встановлених трудових показників.

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — це елементи оплати праці, які мають переважно стимулюючий і соціальний характер. Сюди належать одноразові премії за підсумками року, виплати за спеціальними системами заохочення, компенсації за невикористану відпустку, матеріальна допомога, а також інші виплати, передбачені колективними договорами або внутрішніми положеннями підприємств.

В Україні використовують дві основні форми оплати праці: погодинна та відрядна. Показники, які використовують для виміру виконаної роботи при визначенні оплати заробітної плати, є головною відмінністю даних форм. Якщо у суб'єкта господарювання основним показником є кількість відпрацьованого часу, то викорис-

товують погодинну форму оплати праці. Відрядну форму оплати праці використовують, якщо основним елементом виміру є кількість виготовленої продукції (наданих послуг, виконаних робіт).

Форми та системи оплати праці узагальнені у таблиці 3.

Облік оплати праці має велике значення для належного функціонування як державного, так і приватного секторів. У бюджетних установах облік проводиться згідно з відповідними нормативними актами, що регламентують фінансування, виплату заробітної плати та обчислення податків. Це включає у себе не тільки нарахування заробітної плати працівникам, але й правильний облік усіх видів податкових зобов'язань. У приватному секторі облік оплати праці є не менш важливим, оскільки він безпосередньо впливає на фінансову стабільність компанії. Тут нарахування заробітної плати може бути більш гнучким, враховуючи специфіку підприємства. Приватний сектор має більшу свободу в визначенні розміру заробітної плати, системи бонусів, пільг, а також у розробці індивідуальних умов трудових договорів. Однак навіть у приватному секторі облік повинен відповідати вимогам законодавства, зокрема щодо мінімальної заробітної плати та дотримання податкових зобов'язань.

Облік оплати праці є важливою складовою системи бухгалтерського обліку, яка здійснюється на підставі первинної документації, що забезпечує правомірність і точність фінансових розрахунків. Однією з основних форм первинної документації для нарахування оплати праці є таблиць обліку робочого часу за формою № П-5, затвердженою наказом Держкомстату України від 5 грудня 2008 року № 489 [17]. Цей документ є підставою для нарахування заробітної плати працівникам як

Таблиця 3. Форми та системи оплати праці

Погодинна за основу береться фактично відпрацьований час		Відрядна за основу береться фактично виготовлена кількість продукції	
Проста погодинна	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час.	Пряма відрядна	оплата за розцінками за кожну одиницю виробленої продукції.
Погодинно-преміальна	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія.	Відрядно-преміальна	оплата за розцінками за кожну одиницю виробленої продукції + премія за виконання.
Погодинна з системою мотивації	заробітна плата обчислюється як сума постійної та змінної частин та нерегулярної премії. Де під постійною частиною виступає оклад або погодинна чи денна ставка, під змінною частиною – регулярні премії.	Відрядно-прогресивна	розцінки за продукцію збільшуються у міру виконання плану.
		Непряма відрядна	застосовується для оплати праці допоміжних виробництв. Залежить від результату роботи основних працівників.
		Акордна	здійснюється за певний етап виконання роботи, комплекс робіт.

Джерело: сформовано на основі [6].

приватного, так в державного секторів. У таблиці обліку робочого часу зазначається ряд важливих даних, зокрема: порядковий номер, табельний номер, стать, прізвище, ім'я та по батькові працівника, його посада, а також інформація про відпрацьований час. Крім того, табель містить умовні позначення, що вказують на причини неявок працівників на робочі місця, такі як відпустки, лікарняні, прогули, вихідні дні тощо. Зазначені дані дозволяють точно визначити кількість відпрацьованих днів (годин), що є основою для нарахування заробітної плати.

У процесі складання табелю відповідальна особа повинна забезпечити точність і своєчасність внесення відомостей, що підлягають перевірці керівником структурного підрозділу. Підписання табеля керівником підтверджує його достовірність, що є важливою складовою внутрішнього контролю на підприємстві. Табелі обліку робочого часу є ключовим елементом у процесі нарахування заробітної плати, забезпечуючи точність розрахунків і відповідність законодавчим вимогам. Систематичний і правильний облік робочого часу сприяє не лише ефективному управлінню ресурсами підприємства, а й своєчасному виконанню зобов'язань перед працівниками та державними органами.

На підставі даних, зазначених у таблиці, бухгалтер або особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку, проводить розрахунок заробітної плати працівників за відповідний період, враховуючи усі фактори, що впливають на розмір оплати праці, зокрема, надбавки, премії, компенсації, доплати, а також утримання, що здійснюються відповідно до чинного податкового законодавства. Відрахування із заробітної плати включають податок на доходи фізичних осіб (18 %), військовий збір (5 %), а також можливі інші утримання, наприклад, за судовими рішеннями чи добровільними внесками.

Для оподаткування заробітної плати важливо розрізнити два основні аспекти: нарахування та відрахування, що мають суттєві відмінності, хоча й пов'язані з одним процесом — виплатою заробітної плати працівникам.

Нарахування на заробітну плату є обов'язковим внеском, що сплачує роботодавець, і є додатковими витратами підприємства, які не зменшують доходу працівників. На сьогодні єдиним обов'язковим нарахуванням є єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який є страховим платежем за пенсійне страхування, соціальне страхування від тимчасової втрати працездатності, безробіття, а також витрат, які зумовлені похованням. ЄСВ сплачується роботодавцем із загальної суми заробітної плати працівника, проте він не зменшує заробітну плату, яку отримує працівник, тобто є лише фінансовим зобов'язанням підприємства/установи перед державними фондами.

Відрахування ж є утриманням із заробітної плати працівника (наприклад, податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, утримання за судовими рішеннями тощо), що зменшують суму, яку працівник фактично отримує на руки.

Різниця між нарахуваннями і відрахуваннями полягає в тому, що нарахування не зменшують доходу працівника, але є додатковими витратами роботодавця, тоді як відрахування зменшують фактичну суму виплати працівникові, а отже, є витратами з боку підприємства/установи, пов'язаними з виконанням податкових та соціальних зобов'язань. Таким чином, нарахування на заробітну плату та відрахування мають різні функції в обліку, і важливо правильно їх розрізняти для забезпечення правильного обліку витрат на оплату праці, а також для дотримання податкових і соціальних зобов'язань роботодавця.

Оплата праці працівників бюджетної сфери здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, що є основним джерелом фінансування в державних установах. У цьому випадку розмір заробітної плати визначається відповідно до державних тарифних ставок і норм, затверджених урядовими постановами, наказами або іншими нормативно-правовими актами. Крім того, в бюджетних установах існують обмеження щодо розміру заробітної плати, що гарантують дотримання фінансової дисципліни та збалансованості державного бюджету.

Таблиця 4. Порівняння основних критеріїв оплати праці в державному та приватному секторах

Критерій	Державний сектор	Приватний сектор	Пояснення
Формування рівня заробітної плати	Регулюється державними нормативами, бюджетними обмеженнями	Залежить від фінансових можливостей підприємства, внутрішніх нормативів	У державному секторі існують обмеження, що забезпечують фінансову дисципліну, у приватному секторі більше гнучкості в визначенні рівня оплати.
Механізми нарахування	Визначається тарифною системою, державними стандартами	Визначається на основі внутрішніх актів, результатів роботи	У приватному секторі система нарахування може бути більш гнучкою, зокрема через премії, бонуси та систему мотивації.
Система мотивації працівників	Мінімальна мотивація через оклади, премії, соціальні гарантії	Різноманітні мотиваційні системи, бонуси, премії за продуктивність	У державному секторі мотивація часто обмежена, у приватному — більш ефективні механізми, що залежать від результатів роботи.
Ставлення до соціальних пільг	Система соціальних пільг чітко регламентована (лікарняні, відпустки)	Може варіюватися залежно від підприємства (страхування, соціальний захист)	У державному секторі пільги забезпечуються стабільно, у приватному секторі соціальні гарантії можуть бути більшими, але залежать від політики підприємства.
Вплив економічної ситуації	Обмеження бюджету можуть впливати на рівень заробітної плати	Ринок праці та економічні реалії визначають рівень оплати	В економічних кризах заробітна плата в державному секторі може бути заморожена або знижена, в приватному — це може призвести до оптимізації витрат.
Проблеми в організації	Обмежена гнучкість через державні регулювання, зростає невдоволення через низький рівень оплати	Ризики зниження заробітної плати через фінансові труднощі підприємств	У державному секторі часто стикаються з проблемою невідповідності рівня заробітної плати реальним економічним умовам, у приватному секторі — з нестабільністю доходів.
Соціальний аспект	Заробітна плата визначає рівень соціальних гарантій і забезпечує мінімальний рівень життя	Заробітна плата є основою доходу, але її рівень залежить від результатів праці	Заробітна плата в обох секторах безпосередньо пов'язана з рівнем життя працівників, але в державному секторі забезпечує стабільність, а в приватному — потенціал для зростання.

У приватному секторі ситуація є більш гнучкою. Підприємства можуть самостійно встановлювати рівень заробітної плати працівників, враховуючи їх кваліфікацію, досвід, умови праці та інші фактори, що впливають на оплату праці. У приватному секторі заробітна плата визначається на підставі внутрішніх нормативних актів компанії, колективних договорів або трудових угод. Крім того, підприємства можуть надавати додаткові бонуси, премії, надбавки за результативність роботи, виконання планових показників чи інших індикаторів.

Таким чином, хоча у державному секторі розмір оплати праці є більш стабільним і регламентованим державою, у приватному секторі він є більш гнучким і залежить від економічних умов, фінансових можливостей підприємства та індивідуальних домовленостей з працівниками.

Зважаючи на різні економіко-правові умови функціонування державного та приватного секторів, принципи формування і реалізації оплати праці в кожному з них мають суттєві відмінності. Рівень заробітної плати, її структура, механізми нарахування та система мотивації формуються відповідно до нормативних обмежень у державному секторі та внутрішньої політики робо-

давця в комерційному середовищі. Окремого значення набувають також аспекти соціального захисту, гнучкості управління персоналом та впливу макроекономічних факторів на рівень оплати праці. Для кращого розуміння специфіки організації системи оплати праці у різних секторах економіки доцільно провести порівняльний аналіз ключових критеріїв, що подано у таблиці 4.

Аналіз основних критеріїв оплати праці в державному та приватному секторах економіки засвідчив наявність як спільних рис, так і суттєвих відмінностей у підходах до формування та реалізації заробітної плати. У бюджетній сфері переважає більш суворе нормативно-правове регулювання, що забезпечує стабільність виплат, однак водночас обмежує гнучкість та можливості для індивідуального стимулювання працівників. Натомість у приватному секторі дієвим є принцип економічної доцільності та результативності, що дозволяє підприємствам формувати конкурентоспроможну систему оплати праці відповідно до власної фінансової спроможності. Різні підходи до мотивації, соціального забезпечення, а також реакції на зовнішні економічні виклики формують специфіку кожного з секторів. Отже, удосконалення системи оплати праці потребує враху-

вання галузевих особливостей, підвищення ефективності управлінських рішень і впровадження гнучких інструментів винагороди, зокрема у публічному управлінні.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки щодо понять "оплата праці" та "заробітна плата", а також їх облікових і податкових аспектів у державному та приватному секторах.

1. Заробітна плата є грошовою компенсацією за виконану роботу, що виступає як ціна праці, тоді як оплата праці є більш широким поняттям, яке включає всі форми винагороди працівників, зокрема премії, надбавки та інші соціальні виплати. Обидва ці поняття мають значний вплив на соціально-економічну ситуацію в країні та підприємствах.

2. У державному секторі облік заробітної плати суворо регулюється державними тарифами та нормами, що забезпечує рівність і стабільність виплат, але часто призводить до обмежень у гнучкості компенсацій. У приватному секторі підприємства мають більшу свободу в організації системи оплати праці, що дозволяє ефективніше реагувати на ринкові умови та оптимізувати витрати.

3. Податкові зобов'язання, що виникають у зв'язку з виплатою заробітної плати, включають податок на доходи фізичних осіб і військовий збір, що є обов'язковими для обох секторів. Крім того, роботодавці — платники єдиного соціального внеску — зобов'язані забезпечити його своєчасне нарахування, обчислення та повну сплату відповідно до чинного законодавства. Ці податкові платежі є ключовими елементами фіскальної політики держави у сфері регулювання трудових відносин та соціального захисту.

4. Система оплати праці безпосередньо впливає на фінансову стабільність суб'єктів господарювання. У державному секторі ефективність нарахування та виплати заробітної плати залежить від наявності чітких нормативів, що обмежують фінансові можливості установ, тоді як у приватному секторі рівень заробітної плати може бути варіативним і залежати від результатів господарської діяльності.

5. Для забезпечення більш ефективного управління витратами на оплату праці необхідно сприяти розвитку гнучких систем оплати, особливо у державному секторі, з метою підвищення мотивації працівників і покращення ефективності роботи. Крім того, важливо оптимізувати податкову політику для зменшення податкового навантаження на підприємства при збереженні соціальних гарантій для працівників.

Перспективами подальших досліджень є вивчення грейдінгової системи оплати праці в контексті її застосування у приватному та державному секторах для визначення її ефективності, гнучкості та її мотиваційного потенціалу в умовах різного організаційно-правового середовища.

Література:

1. Балан О. Д., Савченко Ю. К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. С. 22—26.

2. Васюренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 22. С. 146—149. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/22-2018/29.pdf> (дата звернення: 11.06.2025).

3. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. 2017. № 14. С. 125—130.

4. Головачова А. О. Розмежування понять "заробітна плата" та "оплата праці". Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2014. Вип. 22. С. 84—88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2014_22_12 (дата звернення: 20.05.2025).

5. Дерев'янюк М.С., Костюнік О.В. Погодинна та відрядна оплата праці: переваги, недоліки та ефективність у сучасній економіці. Розвиток підприємництва як фактор зростання національної економіки: Матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної конференції 20 листопада 2024 року. Київ: ІВЦ Видавництво "Політехніка", 2024 С. 120—121.

6. Дідик А. М. Лемішовський В. І. Бюджетні установи: облік, оподаткування та звітність: навч. посібник. Київ, 2017. 1168 с.

7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.05.2025).

8. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. Економічна теорія. 2008. № 4. С. 3—18.

9. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис.... д-ра екон. наук: 08.06.01. Київ, 1998. 36 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/266baf34-91e6-4b87-b285-67de97a5dceb> (дата звернення: 10.05.2025).

10. Круш П.В., Тульчинська С.О. Макроекономіка: навчальний посібник: 2-ге вид., перероб. та доопрацювання. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 328 с.

11. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Львів: "Новий світ", 2004. 248 с.

12. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232—240.

13. Новокрещенова Д. Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. № 3 (220). С. 22—31.

14. Олійник В. С. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал. Чернігів: ЧНТУ, 2016. № 3 (7). С. 56—65.

15. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2007. № 1. С. 133—140.

16. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon-ra>

da.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text (дата звернення: 20.05.2025).

17. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми Н П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 20.05.2025).

18. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.05.2025).

19. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., переробл. та доповн. Харків: Консум, 2002. 528 с.

20. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство, 2023. № 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

21. Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І. Інформаційні системи і технології в обліку: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 187 с.

22. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2 (29). С. 1—8.

References:

1. Balan, O. D. and Savchenko Yu. K. (2018), "Remuneration and its socio-economic aspects", *Ahrosvit*, vol. 10, pp. 22—26.

2. Vasiurenko, L. V. (2018), "Evolutsiia teoretychnykh zasad shchodo poniattia orhanizatsii opłaty pratsi", *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, vol. 22, pp. 146—149, available at: <http://globalnational.in.ua/archive/22-2018/29.pdf> (Accessed 11 June 2025).

3. Vudvud, V.V. and Kosmenko, L.V. (2017), "The concept of wages and directions of its optimization in modern market economies", *Visnyk Chernivetskoho torhovelno-ekonomichnoho instytutu*, vol. 14, pp. 125—130.

4. Holovachova, A. O. (2014), "Distinguishing the concepts of salary and labor remuneration", *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody*, vol. 22, pp. 84-88, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2014_22_12 (Accessed 20 May 2025).

5. Derevianko, M.S. and Kostyuk, O.V. (2024), "Hourly and piecework wages: advantages, disadvantages and efficiency in the modern economy", *Rozvytok pidpriemnytstva yak faktor zrostannia natsionalnoi ekonomiky: Materialy KhKhIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Conference Proceedings of the International Scientific and Practical Conference], Kyiv, Ukraine, pp. 120—121.

6. Didyk, A. M. and Lemishovskyi, V. I. (2017), *Biudzhetni ustanovy: oblik, opodatkovannia ta zvitnist* [Budgetary institutions: accounting, taxation and reporting], Kyiv, Ukraine.

7. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), *The Law of Ukraine "The Labor Code of Ukraine"*, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 10 May 2025).

8. Kolot, A. M. (2008), "Methodological aspects of the development of the theory of distributional relations", *Ekonomichna teoriia*, vol. 4, pp. 3—18.

9. Kolot, A. M. (1998), "Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (based on materials from industrial enterprises of Ukraine)", D.Sc. (Economics) Thesis, Enterprise Economics and Production Organization, Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine, available at: <https://ir.kneu.edu.ua/items/266baf34-91e6-4b87-b285-67de97a5dceb> (Accessed 10 May 2025).

10. Krush, P.V. and Tulchynska, S.O. (2008), *Makroekonomika* [Macroeconomics], 2nd ed, Tsentru uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

11. Lukashevych, V.M. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations], *Novyi svit*, Lviv, Ukraine.

12. Martyn, O.M. (2012), "Wages as an economic category: socio-economic aspects", *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 22.7, pp. 232—240.

13. Novokreshchenova, D. (2022), "The effectiveness of the current system of remuneration in the public sector", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, vol. 3 (220), pp. 22—31.

14. Oliinyk, V. S. (2016), "Remuneration in the public sector: a terminological aspect", *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia: naukovyi zhurnal*, vol. 3 (7), pp. 56—65.

15. Pyshchulina, O.M. (2007), "New ideology of wage reform: need and prospects", *Stratehichni priorytety*, vol. 1, pp. 133—140.

16. The State Statistics Committee of Ukraine (2004), *The Order "On approval of the Instructions on wage statistics"*, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (Accessed 20 May 2025).

17. The State Statistics Committee of Ukraine (2008), *The Order "On approval of standard forms of primary accounting documentation on labor statistics (Forms N P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7)"*, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (Accessed 20 May 2025).

18. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), *The Law of Ukraine "On Remuneration of Labor"*, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 10 May 2025).

19. Prokopenko, V. I. (2002), *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine], 3rd ed, Konsum, Kharkiv, Ukraine.

20. Skliaruk, I. and Polishchuk, M. (2023), "Peculiarities of the organization of accounting for labor payments in modern conditions", *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

21. Tereshchenko, L.O. and Matiienko-Zubenko, I.I. (2004), *Informatsiini systemy i tekhnolohii v obliku* [Information systems and technologies in accounting], KNEU, Kyiv, Ukraine.

22. Tolubiyak, V.S. (2010), "Wages and their impact on the formation of financial resources of the pension system", *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*, vol. 2 (29), pp. 1—8.

Стаття надійшла до редакції 02.07.2025 р.