

– суму коштів у вигляді орендної плати за договором оренди житла (квартири, будинку), оформленим відповідно до вимог чинного законодавства, фактично сплачених платником податку, який має статус внутрішньо переміщеної особи [1].

Для отримання податкової знижки платник податку має звернутися до державної фіскальної служби із пакетом документів: податкова декларація та первинні документи, які підтверджують факт здійснення витрат (квитанції, фіскальні або товарні чеки, прибуткові касові ордери, копії договорів із зазначенням вартості витрат і строку оплати за них).

Наприклад, для отримання податкової знижки у зв'язку з навчанням за 2020 рік необхідно надати такі документи:

- довідку про суми нарахованого загального оподаткованого доходу протягом 2020 року;
- копію договору про навчання з навчальним закладом;
- копії документів про сплату за навчання (банківська квитанція);
- ідентифікаційний номер платника податку;
- копія свідоцтва про народження дитини (у разі подання декларації одним з батьків) або копію паспорту особи, яка навчається;
- копію паспорта платника податку (1,2 сторінки паспорта та прописки);
- реквізити банківського (карткового) рахунку платника податків (для отримання коштів з державного бюджету);
- декларація про майновий стан і доходи та додаток Ф3 Розрахунок суми податку, на яку зменшуються податкові зобов'язання з податку на доходи фізичних осіб, у зв'язку з використанням права на податкову знижку.

Після перевірки коректності необхідних документів та позитивного рішення щодо компенсації кошти надійдуть на банківський рахунок протягом 60 днів з дня подачі документів.

Загальна сума податкової знижки, нарахована платнику податку в звітному податковому році, не може перевищувати суми річного загального оподаткованого доходу платника податку, нарахованого як заробітна плата [1, пп. 2 п. 4 ст. 166]. Наприклад, якщо офіційна заробітна плата платника податку складала 300 000 грн, а витрати на навчання – 50 000 грн, то сума податкової знижки буде становить 9000 грн ($50\,000 \cdot 0,18$). Якщо офіційна заробітна плата платника податку становила 45 000 грн, а витрати на навчання – 50 000 грн, то сума податкової знижки буде становить 8100 грн (оскільки платник податку сплатив зі своєї заробітної плати тільки $45\,000 \cdot 0,18 = 8100$ грн. Тому відшкодуванню підлягає сума, яка є не більшою за загальну суму сплачених податкових зобов'язань).

Список використаних джерел: 1. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?find=1&text#Text>.

УДК 35.08

Т. С. Яровой, доктор наук з державного управління, доцент

В. В. Костюк, магістр

Міжрегіональна академія управління персоналом, м. Київ, Україна

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Ключові слова: персонал, прикордонна служба, професійна ідентичність, кваліфікація, державна політика.

Важливим етапом дослідження професійної ідентичності є побудова моделі, що містить реальні та ідеальні зв'язки досліджуваної предметної сфери. Модель проектує зіставлення сьогодення і майбутнього, якого ще немає в реальній дійсності та спосіб руху до цього майбутнього, який визначається зовнішньою і внутрішньою детермінацією.

При застосуванні акмеологічного підходу зазначимо, що предмет акмеології – зміна реального предмета (оригіналу) від стартового стану до ідеального «фінішного». При цьому важливо, що наявний стан досліджується, а бажаний, цільовий – проектується відповідно до теоретичних принципів. Ідеальний об'єкт або модель містить інтеграл стану особистості, способи його зміни (розвитку) і його фінішний стан. Виходячи з таких припущень, дескриптивна

модель формування професійної ідентичності має відображати процес становлення і розвитку прикордонника як професіонала через рівні його обізнаності про свої реальні і потенційні професійні здібності, зміст професійної Я-концепції, уміння, навички саморегуляції, мотивації до саморозвитку, здатності до професійно-творчого самовизначення і самореалізації в сфері професійної ідентичності. Модель формування професійної ідентичності можна представити як процес оволодіння способами і засобами саморозвитку на базі реалістичної самосвідомості і високого рівня саморегуляції в професійній діяльності, інтегрованими показниками якого виступають у суб'єктивному плані – адаптивність, гнучкість, здатність реалізувати власний потенціал, інтернальність; в об'єктивному плані – професійна успішність і ефективність за рахунок внутрішньої активності та відповідальності за власний розвиток; оптимальність поведінки як інтеграція самостійності й уміння враховувати минулий досвід, а також думку інших. Модель формування професійної ідентичності складається з діагностичного, цільового, змістовного та оціночного блоків і містить наступні функціональні компоненти: когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий, операційний, рефлексивний, враховує зовнішні і внутрішні умови і дозволяє намітити шляхи удосконалення формування та розвитку професійної ідентичності персоналу ДПСУ [1].

У моделі якість знань про себе, мотивація самовдосконалення та ефективні навички саморозвитку є результируючими показниками сформованості професійної ідентичності. Методи діагностики, навчання, корекції, розвитку – складовими процесу досягнення еталонного стану професійної ідентичності. Програмно-цільова спрямованість даної моделі розуміється як орієнтованість усієї системи на відтворення цілісного феномена професійної ідентичності для фахівця конкретного виду професійної діяльності – прикордонної служби.

Модель формування професійної ідентичності є інноваційною моделлю, що відбиває процес якісних змін в розвитку людини як суб'єкта власної активності, завдяки яким вона набуває здатність досягати більш високих особистісно-професійних результатів. У моделі закладені стадії формування та розвитку професійної ідентичності: проблемно-орієнтований аналіз, проектування еталонного стану, планування змін, реалізація змін [2].

Модель показує, що здатність до керованого саморозвитку є функцією кількох інтегральних змінних: чутливості до об'єктивних потреб змін (внутрішніх і зовнішніх); чутливості до можливостей розвитку (знання свого потенціалу, використання зовнішніх ресурсів розвитку); впроваджувального потенціалу, що розуміється як здатність ефективно використовувати виявлені можливості для підвищення своєї професійної ідентичності.

У моделі представлені підсистеми формування професійної ідентичності, що репрезентують форми прояву психологічної компетентності професіонала: базова, особлива і спеціальна компетентність. Базова компетентність є сукупністю знань у сфері: індивідуально-типологічних особливостей (темперамент, характер, емоційно-вольова регуляція, особистісний стиль діяльності, когнітивний стиль, особливості пам'яті, професійного мислення та ін.); захисно-блокувальних систем, що перешкоджають ефективному саморозвитку (комплекси, неврози, переважаючі типи психологічних захистів, індивідуальна історія дитячо-батьківських відносин і ін.) [3].

Особлива психологічна компетентність є характеристикою особистості професіонала і включає розуміння: своїх сильних і слабких сторін у сфері особистісно-професійного розвитку; необхідних професійно-важливих якостей; зон професійного самовизначення; засобів професійної самореалізації. Спеціальна соціально-психологічна компетентність включена в процес подальшої професіоналізації особистості та оволодіння професійною майстерністю на вищих рівнях. На цьому етапі формуються інтегральні новоутворення, які дозволяють особистості виходити за власні межі і створювати нові продукти діяльності. Це етап творчої професійної самореалізації, коли людина стає справжнім суб'єктом себе і своєї професійної діяльності.

Професійна ідентичність – це багаторівнева система професійного розвитку особистості, сходження від загального до конкретного, зумовлена розвитком самосвідомості, психологічної компетентності. Психологічна компетентність і професійна ідентичність взаємопов'язані і взаємообумовлені: професійна ідентичність розвивається в структурі психологічної

компетентності, визначається процесами самосвідомості, розвиває її професійний аспект. Розвиток професійної ідентичності передбачає наявність декількох рівнів, що співвідносяться з рівнями психологічної компетентності: загальної, особливої, спеціальної.

Список використаних джерел: 1. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби: дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2007. 487 с. 2. Сорочан Т. М. Підготовка керівників до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія. Луганськ : Знання, 2010. 384 с. 3. Хмельницька В. В. Керівник як об'єкт психологічного дослідження. Київ : НТУУ «КПІ», 2014. 105 с.

УДК 336.2

О. М. Герасименко, канд. екон. наук, ст. викладач кафедри податкової політики
Університет державної фіскальної служби України. м. Ірпінь. Україна

ПОДАТОК НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ, ЄДИНИЙ ВНЕСОК ТА ВІЙСЬКОВИЙ ЗБІР: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЄДИНОЇ ЗВІТНОСТІ

Ключові слова: ПДФО, єдиний внесок, військовий збір, Податковий розрахунок, податковий період.

Важливим нововведенням 2021 р., яке не залишило байдужим бухгалтерську спільноту, стало формування та подання єдиної форми звітності з податку на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО), єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок) та військового збору, а саме – Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (далі – Податковий розрахунок). І якщо до 2021 р. звітним періодом для платників єдиного внеску був календарний місяць, то наслідком внесення змін до Податкового кодексу України [1] та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [4] стало щоквартальне звітування з такого внеску разом з податком на доходи фізичних осіб та військовим збором. Такий податковий розрахунок слід подавати протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного кварталу. На виконання вказаних змін затверджено форму Податкового розрахунку та порядок його заповнення [2].

Основною проблемою для податкових агентів стала звичайно нова форма Податкового розрахунку, яка виявилась доволі громіздкою (складається з основної частини і 6 додатків). Об'єднаний звіт це, по суті, колишній Звіт з єдиного внеску, до якого включили Додаток 4ДФ, що є майже копією форми 1ДФ. Окремі таблиці Звіту з єдиного внеску стали окремими Додатками в об'єднаному звіті. Крім того, розбивка даних у Додатку 4ДФ по ПДФО й військовому збору стала щомісячною, а не щоквартальною. Військовий збір тепер персоніфікований. І цей перелік змін можна продовжувати. Зазначимо лише і про необхідність подання проміжних довідкових звітів у встановлених нормативними актами випадках.

Практика реалізації в поточному році зазначених змін показала, що встановлення квартального звітного періоду призводить до несвоєчасного надходження до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування інформації, що використовується для призначення пенсійних та інших виплат за соціальним страхуванням. Ця інформація стосується персоніфікованих відомостей про заробітну плату (дохід, грошове забезпечення, допомога, компенсація) застрахованих осіб, на яку нараховано і з якої сплачено страхові внески, та інших відомостей, а її вчасне занесення до Реєстру застрахованих осіб має важливе значення не лише для Пенсійного фонду України (далі - ПФУ), податкових органів, органів соціального страхування, а і для громадян та податкових агентів.

Слід вказати, що ПФУ та Міністерство соціальної політики неодноразово і цілком справедливо звертали увагу на негативні наслідки введення об'єднаної звітності із ПДФО, єдиного внеску та військового збору із квартальним звітним періодом, а саме: 1) відтермінування (від одного до трьох місяців) надходження до реєстру застрахованих осіб відомостей про заробітну плату працівників, сплату єдиного внеску, страховий стаж застрахованих осіб та несвоєчасності включення звітних періодів для розрахунку розмірів