

угоди, конкретна ринкова ситуація. Окрім того, для успішної торгівлі на міжнародному ринку підприємство-постачальник повинно надавати не тільки обов'язкові, але й добровільні вторинні послуги, а також різноманітні сервісні послуги на різних стадіях укладання і виконання зовнішньо-торговельного контракту. При цьому постачальник повинен сконцентрувати зусилля на розробці пакетів послуг, які б повною мірою відповідали вимогам споживачів і забезпечували конкурентоспроможність його товарної пропозиції.

Література

1. Проценко И.В. Современные тенденции развития мирового рынка услуг / И.В. Проценко // Новая экономика, 2014. – октябрь, спецвыпуск. - С. 252-256.
2. Шнайдер Д.И.Г. Введение в маркетинг технологий и высокотехнологичных товаров производственного назначения: Учеб. пособие / Д.И.Г. Шнайдер. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2003. – 454 с.

Топоркова О.А., Шовкопляс Ю.Ю.

*Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту
ім. академіка В. Лазаряна*

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Із початку функціонування будь-якого підприємства сфери виробництва чи послуг, витрати на утримання персоналу, як виробничого, так і адміністративного, мають визначальне значення при формуванні вагової частини собівартості товарів, робіт і послуг. Оскільки у стратегічному управлінні працівники виступають найважливішим капіталом організації, ключовим фактором її успіху, то важливим елементом виступає планування витрат на утримання персоналу організації.

Витрати на утримання персоналу являють собою суму фонду оплати праці та нарахувань на нього у вигляді єдиного соціального внеску.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це консолідований страховий внесок. Його сплачують до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування у обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за чинними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [4]. Оскільки

планування витрат на оплату праці в основному пов'язане із підтриманням співвідношення «фонд оплати праці – кількість працівників», то планування єдиного соціального внеску має стратегічний характер, оскільки для нього притаманні наступні ознаки:

- планування майбутньої діяльності прямо впливає на розмір єдиного внеску залежно від класу професійного ризику;

- єдиний внесок виступає елементом легалізації виплати заробітної плати не лише на підприємстві, а й в економіці в цілому [3, с. 104].

Планування єдиного соціального внеску має стратегічний характер, оскільки для нього притаманні наступні ознаки: планування майбутньої діяльності прямо впливає на розмір єдиного внеску залежно від класу професійного ризику; єдиний внесок виступає елементом легалізації виплати заробітної плати не лише на підприємстві, а й в економіці в цілому.

Процес планування єдиного внеску, в значній мірі має подібний характер до податкового планування, хоча сам внесок не є податком, відповідно, податкове законодавство не регулює порядок нарахування, обчислення і сплати внеску.

План дій підприємства в даному випадку, для прикладу, може мати такі складові [2]:

- календар сплати єдиного внеску залежно від категорії платника;
- перелік заходів щодо оптимізації потоків внеску;
- перелік осіб, відповідальних за нарахування внеску, підписання звіту про суми нарахованого та сплаченого внеску;
- графік виплати заробітної плати та інших прирівняних до неї виплат.

Безпосередньо сам процес планування внеску умовно можна поділити на два етапи:

1 етап – охоплює період виникнення ідеї про створення підприємства, а також вибір форми здійснення діяльності – чи це буде юридична особа, чи фізична особа-підприємець чи самозайнята особа.

2 етап – являє собою планування кількості працівників, необхідних для забезпечення безперебійності виробництва чи надання послуг, а також визначення розміру фонду оплати праці працівників.

Поширеною схемою оптимізації оподаткування на даному етапі є застосування мінімальних зарплат для основного складу працівників та заробітної плати для адміністративного персоналу понад максимальну межу. Це означає, що за даної схеми сума понад максимум не підлягає оподаткуванню єдиним внеском, і відповідним чином може розподілятися між рештою працівників, підвищуючи тим самим розмір «тіньової зарплати».

Наразі, загальне податкове навантаження на бізнес (з урахуванням податку на прибуток, ПДВ та податку з доходів фізичних осіб, який зараз сплачують за найманих працівників роботодавці) в Україні є далеко не найвищим в Європі, перебуваючи приблизно посередині європейської шкали.

Хоча розмір внеску на загальнообов'язкове державне соцстрахування в Україні справді є високим, але він не критичний. Загальний розмір страхових внесків у багатьох країнах (Німеччині, Франції, Австрії, Польщі, Угорщині, Чехії) є навіть вищим, ніж в Україні (42–45%).

Закон про зайнятість, ухвалений у 2012 році з ініціативи Кабінету міністрів, передбачає, серед іншого, що роботодавці, які залучають працівника на роботу з біржі, протягом року взагалі не платять ЄСВ за умови, що на наступний рік цей працівник залишиться на роботі. А у разі створення нових робочих місць з прийнятними офіційними умовами оплати праці (не нижче трьох мінімальних зарплат) роботодавець уже зараз має сплачувати лише 50% належного єдиного соціального внеску.

У 2013 році в якості компенсаторів для Пенсійного Фонду розглядалися такі заходи, як розширення прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб з підняттям найвищої ставки до 20%; скасування максимального порогу, з якого платиться ЄСВ (нині – 17 мінімальних заробітних плат); запровадження загального декларування доходів; повернення збору до Пенсійного Фонду з операцій купівлі-продажу безготівкової валюти тощо. При цьому ключова ставка робиться, звичайно, на детінізацію економіки, легалізацію зарплат, що мало б збільшити базу оподаткування.

За підрахунками Федерації роботодавців, якщо 3 млн. підприємців кожен легалізує хоча б одного свого працівника (а їх буває і більше) на зарплату у 2000 грн., то від 15% ЄСВ на рік надійде 10,8 млрд. грн. І це не враховуючи потенціалу промислових підприємств, де подібні явища, як відомо, теж мають місце. За різними оцінками, в українській «тіні» працює від 5 до 7 млн. чоловік.

Другим джерелом компенсацій у 2013 році розглядали скорочення нестрахових витрат фондів соцстрахування, утримання Служби зайнятості, одноразові виплати у разі стійкої втрати працездатності у фонді від нещасних випадків. Третій можливий компенсатор – перегляд «особливих» пенсійних програм (державні службовці, судді, військові тощо), на оплату яких у 2013 р. з держбюджету буде виділено майже 61,5 млрд. грн., або понад чверть видатків Пенсійного Фонду України.

Крім того, варто враховувати, що наше населення старіє. Якщо раніше на одного пенсіонера було три офіційно влаштовані працівники, то сьогодні є регіони, де фактично й одного немає. Майже чверть працівників не здатні при своїй зарплаті заробити навіть на мінімальну пенсію. В Україні порушено

принцип соціальної справедливості в оподаткуванні, що призводить до низки негативних наслідків у суспільстві. Існує явний дисбаланс в оподаткуванні трудового доходу у вигляді заробітної плати та доходів від нетрудової діяльності (дивідендів, відсотків за депозитними вкладками, прибутків від продажу рухомого та нерухомого майна, ін.).

Наприкінці 2014 року відбулися суттєві зміни стосовно розміру і порядку адміністрування ЄСВ.

Так, Законом України від 29.12.2014 р. №77-VIII створено єдиний Фонд соціального страхування шляхом об'єднання Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Переваги об'єднання фондів:

1. Скорочення адміністративних видатків
2. Уніфікація системи управління
3. Ефективне використання коштів
4. Покращання обслуговування страхувальників та застрахованих осіб
5. Створення умов для контролю за плануванням та використанням коштів бюджету Фонду соціального страхування з боку держави

Фонд соціального страхування України здійснюватиме керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадитиме акумуляцію страхових внесків, контролюватиме за використанням коштів, забезпечуватиме фінансування виплат за цими видами соціального страхування та здійснюватиме інші функції згідно з затвердженим статутом.

Утримання Фонду здійснюватиметься за рахунок коштів, що надійшли від єдиного внеску, а не за рахунок держбюджету. Кабмін вважає, що це підвищить ефективність управління в сфері зайнятості та соцстрахування, скоротить й оптимізує витрати на управління та спростить обслуговування застрахованих осіб і роботодавців.

Крім того, Закон вносить суттєві зміни до Закону про ЄСВ:

1. Члени сімей фізичних осіб підприємців, які беруть участь у провадженні підприємницької діяльності, виключаються з переліку платників єдиного внеску;
2. Підприємці, і на загальній системі і на єдиному податку, зобов'язані платити мінімальний ЄСВ навіть за місяці, в яких вони взагалі не отримували доходів;
3. Збільшуються розміри штрафів:

- за несплату (несвоєчасну сплату) єдиного внеску – з 10% до 20% від своєчасно не сплачених сум;

- за донарахування податковою своєчасно не нарахованого ЄСВ – з 5% до 10% від донарахованої суми за кожний повний або не повний звітний період, але не більше 50% від донарахованого ЄСВ.

Крім того встановлено штраф за неподання звіту з ЄСВ – 170 грн. (10 н.м.д.г.) і 1020 грн. (60 н.м.д.г) за повторне порушення.

3. Роботодавці тепер зобов'язані платити ЄСВ не менше мінімального (розрахований з мінімальної зарплати встановленої законодавством), не залежно від суми нарахованої зарплати. Це, щоправда, не стосується виплат за неосновним місцем роботи.

4. Роботодавці - підприємства та підприємці, які виплачують зарплату або винагороду за договором ЦПХ, — мають право платити ЄСВ (нарахування на ФОП) за ставками з урахуванням понижуючого коефіцієнту (не менш 0,4 для 2015 року), якщо роботодавець дотримується наступних умов:

- база ЄСВ за період, за який проводиться нарахування, як мінімум в 2,5 рази більше середньомісячної бази нарахування ЄСВ за 2014;

- середня зарплата по підприємству збільшилася не менше як на 30% порівняно з середньою зарплатою за 2014;

- середній платіж за працівника (іншу застраховану особу) після застосування коефіцієнта) становить не менше 700 грн;

- середня зарплата по підприємству становить не менше ніж 3-х кратний розмір мінімальної зарплати.

Варто зазначити, що науково обґрунтоване планування ЄСВ на підприємстві значно дозволяє збільшувати суму оборотних коштів. В основному, заборгованість із виплати підприємством ЄСВ виникає через невиконання заробітної плати, тобто заборгованість перед працівниками підприємства. Тобто, при оцінці попередніх показників, доцільним є врахування темпів зміни заборгованості підприємства перед працівниками та, безпосередньо, розраховувати сам коефіцієнт приросту заборгованості.

Література

1. Ковалевич Д. А. Єдиний соціальний внесок в системі соціального страхування / Д. А. Ковалевич // Сталий розвиток економіки. – 2011. – №5. – С.25-27.

2. Кунащук І. В. Єдиний соціальний внесок як об'єкт стратегічного планування на підприємстві [Електронний ресурс] / І. В. Кунащук // Форум фінансових дискусій. Категорія: «Сучасні тенденції державних фінансів 2012» – Режим доступу: <http://libfor.com/index.php?newsid=1258>

3. Приймак І. І. Проблеми та перспективи впровадження єдиного соціального внеску в Україні / Приймак І. І. // Збірник наукових праць Національного університету державної Податкової служби України. – 2009. – №1. – С.102-111.

4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] / Закон України від 08.07.2010 р. № 2464 – VI. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17>

5. Про реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці [Електронний ресурс] / Закон України від 29.12.2014 р. №77-VIII – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T140077.html

Трофименко Г.С.

Національна металургійна академія України

МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Інвестиційна привабливість країни перш за все залежить від її економічного потенціалу, а також сприятливості умов для ведення бізнесу будь-якої направленості.

Слід зазначити, що кожен з регіонів України має свої відмінності соціально-демографічних, економічних показників, фінансово-ресурсного потенціалу, екологічного стану, кліматичних, та, навіть, історичних умов.

Враховуючи зазначене вище, доцільним є формування стратегій з урахуванням територіальних особливостей країни стосовно покращення сприятливості умов для розвитку економіки в Україні.

Для формування стратегій розвитку регіонів, необхідним є створення груп регіонів з максимально близькими значеннями основних показників різних секторів функціонування держави та оцінка регіонального потенціалу щодо інвестиційної привабливості.

Слід зазначити, що значення основних показників діяльності держави по регіонах суттєво відрізняються одне від одного, що вказує на достатньо сильну територіальну диспропорцію рівня розвитку певних галузей в Україні.

Більш того, деякі регіони мають схожі значення одних показників та розбіжні інших, що ускладнює проведення аналізу. Тому, доцільним буде використання кластерного аналізу, який дозволяє об'єднати певні регіони у кластери з максимально близькими значеннями основних показників одночасно.