

щорічним зменшенням кількості та питомої ваги підприємств, що впроваджували інновації в усіх галузях промисловості [4, с. 6].

Аналіз рівня інноваційної активності за галузями показує, що тільки деякі з них мають питому вагу підприємств, які впровадили інновації, вищу за середню по промисловості. Це коксохімічна і нафтопереробна, легка промисловість, металургія та машинобудування, хімічна та нафтохімічна. У більшості ж галузей значення цього показника невисоке, а найнижче – у виробництві та розподілі електроенергії, газу та води, целюлозно-паперовій промисловості, видавничій справі, добувній промисловості. Це зумовлює насамперед високий ступінь зносу основного капіталу у виробництві електроенергії, газу та води [1, с.10].

Ефективність інноваційного проекту характеризується системою економічних показників, що відбивають співвідношення пов'язаних з проектом витрат і результатів, які дають можливість судити про економічну привабливість проекту для його учасників. До них відносять: норму прибутку; період окупності; чистий приведений дохід; індекс рентабельності (прибутковості); внутрішню норму дохідності.

Узагальнюючи проведений аналіз, можна зазначити, що інноваційна діяльність підприємств відіграє провідну роль у становленні економіки нашої країни.

Для її стимулювання Україна, спираючись на іноземний досвід, повинна впроваджувати прогресивні форми й методи винахідницької діяльності підприємств, удосконалити законодавчо-нормативну базу, розробки ефективного механізму інвестиційного забезпечення інноваційної діяльності та ін.

На сьогодні ця тема є досить актуальною і тому держава повинна вплинути на вирішення цієї проблеми. Лише в цьому випадку в нашій країні пануватиме фінансове благополуччя.

Література:

1. Гуменюк О.І. Кластери як організаційна структура інвестиційно-інноваційної моделі розвитку промисловості // *Актуальні проблеми економіки*. – 2007. – № 2. – С. 9-19.
2. Єрмоленко М. *Маркетинг для магістрів : навч. посібник* / М. Єрмоленко. - К. : Національна академія управління, 2007. -544 с.
3. Захарін С. *Інноваційна діяльність промислових підприємств* / С. Захарін // *Економіка і прогнозування*. - 2006. -№ 3. - С. 74 - 82.
4. *Курс на інноваційну модель економіки* // *Урядовий кур'єр*. – 2004. – 11 березня. – С. 4 – 8.

Янушкевич І. В.,
студ. гр. ЕОАм-12,
Національний університет «Львівська політехніка».
Науковий керівник – Воськало В. І.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Функціонування будь-якого суб'єкта господарювання нерозривно пов'язане із трудовими відносинами. Оплата праці найманих працівників на даний час є важливим та складним питанням для підприємств, оскільки виплата винагород за трудову діяльність супроводжується обов'язковим податковим навантаженням.

Актуальність питання на предмет оподаткування виплат працівників, яке відображається у сплаті обов'язкових соціальних нарахувань, утримань а також податку на доходи з заробітної плати працівників, безпосередньо зумовлюється тим, що ці внески спричиняють додаткові витрачання коштів господарюючої одиниці, оскільки входять до складу операційних витрат господарської діяльності.

Із процесом нарахування та виплати заробітної плати пов'язана необхідність сплати відповідних податків та зборів. Згідно до чинного законодавства, всі підприємства та організації, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми зобов'язані нараховувати і сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податок на доходи фізичних осіб.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – консолідований страховий внесок, платниками якого, у вигляді нарахувань, є роботодавці (від 36,76% до 49,7%; 34,7% – для підприємців фізичних осіб), а у вигляді утримань – самі наймані працівники (3,6%), хоча обов'язок щодо перерахування внеску покладено також на роботодавців. Найбільшою проблемою, через яку підприємства шукають шляхи щодо зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці, є значна сума нарахувань та утримань. Співвідношення суми зборів із зарплати (утримання та нарахування ЄСВ, ПДФО) відносно суми виплати сягає до 70%.

Основною метою здійснення діяльності підприємцем – є отримання прибутку, а податки виступають примусовим і безповоротним стягненням грошових коштів платника податку та являються однією із статей, що зменшує величину чистого прибутку підприємства. Тому будь-які законні дії підприємців-платників, скеровані на зменшення витрат, в тому числі податкових платежів, є правомірними. З цієї точки зору необхідно враховувати важливість податкового планування.

Суть податкового планування витрат на оплату праці полягає у формуванні підприємством такої податкової політики, яка б забезпечила найоптимальніший варіант здійснення фінансово-господарської діяльності для досягнення найнижчого рівня зі сплати податків та внесків.

Для зниження величини витрат на оплату праці запропоновано такі шляхи вирішення досліджуваного питання:

8. Реєстрація найманого працівника як фізичну особу – суб'єкта підприємницької діяльності. Відповідно до ст.177 п.8 пп.5 Податкового кодексу України під час нарахування (виплати) фізичній особі – підприємцю доходу від операцій, здійснюваних в межах обраних ним видів діяльності, суб'єкт господарювання, який його нараховує або виплачує, не утримує податок на доходи фізичних осіб. Для цього фізичній особі – підприємцю, який отримує такий дохід, необхідно надати копію свідоцтва про державну реєстрацію його як суб'єкта підприємницької діяльності.

Реєструючи власного працівника приватним підприємцем бухгалтеру підприємства, як правило, необхідно займатись державною реєстрацією, вести облік доходів та витрат, сплачувати від його імені податки та збори. Законодавство встановлює певні обмеження щодо діяльності приватних підприємців (як за видами діяльності так і за сумою обороту), фіксовані ставки податку залежно від групи діяльності, тому такий спосіб оптимізації витрат на оплату праці себе оправдовує за наявності здійснюваного обороту у певній сумі.

9. Виплата заробітної плати фізичним особам через дивіденди. Згідно ст.153 п.3 пп.2 Податкового кодексу, зазначено що емітент корпоративних прав, який приймає рішення про виплату дивідендів своїм акціонерам (власникам), нараховує та вносить до бюджету авансовий внесок із податку на прибуток в розмірі ставки (станом на 2012-

2014 роки – 21%, з 2014 року – 16%), нарахованої на суму дивідендів, що фактично виплачуються. Однак, відповідно до норм цього розділу авансовий внесок не справляється у разі виплати дивідендів: фізичним особам та у вигляді акцій (часток, паїв), емітованих платником податку, за умови, що така виплата ніяким чином не змінює пропорцій (часток) участі всіх акціонерів у статутному фонді емітента.

Згідно ст.170 п.5 пп.3 Податкового кодексу України, дивіденди, нараховані платнику податку з доходів фізичних осіб, емітентом корпоративних прав – резидентом, що є юридичною особою, оподатковуються за ставкою 5%, крім дивідендів на користь фізичних осіб за акціями або іншими корпоративними правами, які мають статус привілейованих або інший статус, що передбачає виплату фіксованого розміру дивідендів чи суми, яка є більшою за суму виплат, розраховану на будь-яку іншу акцію (корпоративне право), емітовану таким платником податку, які прирівнюється з метою оподаткування до виплати заробітної плати з відповідним оподаткуванням.

На дивіденди, які виплачуються фізичним особам, внески на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування не нараховуються, оскільки дивіденди не входять до фонду оплати праці.

Така форма прихованої виплати заробітної плати може відбуватися лише власникам підприємства. В акціонерних товариствах прибуток розподіляється раз в рік, рішення про його розподіл приймається власниками підприємства. Якщо власники визначать, що сума прибутку буде виплачуватися протягом року рівними частинами, то її можна буде виплачувати щомісячно. В ТзОВ рішення про розподіл прибутку та виплати дивідендів за рішенням власників може відбуватися і частіше (щоквартально, щомісячно). Зрозуміло, що обов'язковою умовою є як наявність самого прибутку, так і регулярна сплата податку на прибуток.

3. Нарахування та виплата зарплати через наступний її перерозподіл між працівниками. Підприємство може нарахувати одному чи кільком працівникам заробітну плату сума якої буде перевищувати 15 прожиткових мінімумів для працездатних громадян, із якої будуть проводитись утримання та нарахування ЄСВ лише до досягнення цієї межі. Надалі отримана сума зарплати може перерозподілятися між працівниками (зрозуміло, без документування таких операцій).

Отже, основним завданням податкового планування витрат на оплату праці виступає процес максимізації доходів за рахунок мінімізації податків, внаслідок чого розглянуто такі актуальні шляхи вирішення, як реєстрація працівника фізичною особою – підприємцем та здійснення виплати заробітної плати у вигляді дивідендів тощо. До таких способів оптимізування витрат на оплату праці (часто прихованих за іншими видами здійснюваної діяльності) підприємства вдаються через значне податкове навантаження на фонд оплати праці. На нашу думку, необхідно вдосконалювати державну політику в цьому питанні: розглядати шляхи зниження зборів (принаймі, нарахувань на фонд оплати праці), запроваджувати індивідуальне пенсійне страхування (тоді самі працівники будуть зацікавлені у легальному нарахуванні та виплаті зарплати, і, відповідно вимагатимуть цього від роботодавців).