

УДК 061.5:368.892:364.013

ПІДПРИЄМСТВО ЯК ПОДАТКОВИЙ АГЕНТ СПЛАТИ ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ ПРИ ВИКОРИСТАННІ ПРАЦІ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

М.П. Коваленко, Л.І. Гладченко

Міжнародний Гуманітарний Університет, м. Одеса

Анотація. Проаналізовано наслідки реалізації нової методики оподаткування на соціальні заходи на підприємствах з різним рівнем заробітної плати. Зроблені висновки щодо місця і ролі заробітної плати в податковій системі країни і окреслені напрямки змін в податковому кодексі.

Ключові слова: методика оподаткування, єдиний соціальний внесок, праця фізичних осіб.

Вступ. Одним із чинників дефіциту Державного бюджету є проблема із наповненням Пенсійного фонду, джерелом якого, в свою чергу, є внески підприємств - суб'єктів господарювання, які виконують роль податкових агентів по нарахуванню і отриманню податків на єдиний соціальний внесок (далі – ЄСВ). Отже, формування загальної суми щодо сплати податку на соціальні заходи відбувається за двома методиками і диференційованими ставками згідно з Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 року №2464-УІ (далі - Закон №2464) [1]. Однак при значних розмірах ставок ЄСВ – від 36,76% до 49,7% – і навіть при оподаткуванні допомоги з тимчасової непрацездатності (тобто лікарняних листів) у розмірі 33,2% – Пенсійний фонд України ставав все більш неплатежоспроможним і потребував дотацій понад 50 млрд. грн. Не допомогло і збільшення пенсійного віку. На 01.01.2015 р. розрив між доходами Пенсійного фонду і його витратами становив вже 81 млрд. грн. Це можна вважати дефіцитом, можна – дотаціями, але покриття всіх цих коштів було передбачено у державному бюджеті на 2015 рік. З прийняттям змін до ЗУ «Про Державний бюджет на 2015 рік» обсяг бюджетних відрахувань у Пенсійний фонд було скорочено на 3,95 млрд. грн., тобто до 76,95 млрд. грн. Збільшення пенсійного віку не могло і надалі не може спрацювати як панацея щодо зростання надходжень у Пенсійний фонд тому, що коріння проблеми зосереджуються не стільки у пенсійному віці і розмірах ставок податку на ЄСВ, скільки в рівні заробітної плати і обсягах фондів оплати праці, які офіційно відбиваються у статистичній і фінансово-податковій звітності

суб'єктів господарювання.

Саме для вирішення означеної проблеми і було прийнято ЗУ «Про внесення змін у деякі законодавчі акти України відносно реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування і легалізації фонду оплати праці від 28.12.14 р., №77-УІІ (далі – Закон №77). Зміни, які передбачені цим законом з 01.01.2015, торкаються не тільки збільшення бази оподаткування єдиним соціальним податком, а насамперед стосуються посилення відповідальності за порушення норм трудового законодавства і необ'єктивного відображення у звітності як фонду оплати праці, так і середньорічної (середньомісячної) заробітної плати [2].

Проте, поглиблене вивчення запропонованих Законом №77 методик-схем щодо стимулювання зростання заробітної плати показує, що проблема наповнення і зростання доходів Пенсійного фонду не може бути розв'язана за допомогою тільки положень і методик означеного закону – і навіть частково.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні питання функціонування податкової системи України в цілому та особливостей оподаткування підприємницької діяльності зокрема знайти своє відображення у працях видатних вітчизняних вчених У.Алексеева, В. Андрущенко, В.Вишневецького, В.Гейця, В.Данілова, О.Десятнюк, А. Крисоватного, І.Луніної, І.Лютого, І. Лук'яненко, В.Мельника, П.Мельника, С.Онищенко, Ю.Посічника, Л.Сидельникової, А.Соколовської, В. Суторміної, Л.Тарангул, В.Федосова, К. Швабія, С. Юрія та інших.

Проте механізм формування податку на соціальні заходи (пенсійне забезпечення; допомога у разі хвороби, а також у разі втрати повної чи часткової непрацездатності; допомога у разі безробіття), який став єдиним соціальним внеском, вже давно потребував окремого диференційованого дослідження. Зміни у законодавці тільки посилили необхідність і доцільність аналізу можливостей реалізації нових підходів і методик до формування потоків внесків на соціальні заходи і, у тому числі, перевірки ступеню вірогідності зростання середньомісячної заробітної плати у 2,5 рази, яке передбачено Законом №77 [2].

Мета статті: апробувати нову методику розрахунку стимулюючої ставки податку на ЄСВ відносно багатоваріантних значень рівня середньомісячної заробітної плати і показати, для яких підприємств – точніше, з яким рівнем заробітної плати – пропозиції Закону № 77 мають реальний мотиваційний стимул.

Результати досліджень. Згідно з п.3 розд. II «Заключні і перехідні положення» Закону №77, роботодавці можуть застосовувати ставку ЄСВ з певним коефіцієнтом, що призводить до зниження її розміру . Так, якщо база

для нарахування ЄСВ за місяць, за який нараховується заробітна плата або винагорода за цивільно-правовими договорами, збільшиться в 2,5 рази і більше у порівнянні з середньомісячною базою нарахування ЄСВ за 2014 рік, то до чинної ставки ЄСВ застосовується коефіцієнт 0,4. Якщо ж означене збільшення складе менше ніж у 2,5 рази, то до чинної ставки ЄСВ застосовується коефіцієнт, який розраховується підприємством самостійно шляхом поділу середньомісячної бази нарахування ЄСВ за 2014 рік на базу нарахування за місяць, за який нараховується заробітна плата і / або винагорода за цивільно-правовими договорами. Але це ще не всі вимоги для застосування прогресивного коефіцієнту. Додатково мають бути виконаними ще три – і досить не прості – умови:

1. Середня заробітна плата по підприємству повинна збільшитися мінімум на 30 % по відношенню до середньої заробітної плати за 2014 рік;

2. Середня заробітна плата по підприємству повинна становити не менш ніж 3 мінімальних заробітних плати (тобто 3654 грн.);

3. Середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта має становити не менш ніж 700 грн.

Показники середньої заробітної плати і середнього платежу рекомендується розрахувати, виходячи із загальної суми нарахування ЄСВ і середньооблікової чисельності застрахованих осіб. Фактично, ці показники, як правило, мають відповідати нарахованій заробітній платі і середньосписковій чисельності зайнятих на підприємстві.

З метою вивчення можливостей реальної стимулюючої дії запропонованого механізму оподаткування ЄСВ авторами були проведені багатоваріантні розрахунки для конкретних підприємств з різним рівнем заробітної плати. Найменування і статус підприємства не вказується у зв'язку з необхідністю зберігати конфіденціальність. Всі варіанти розрахунків подані у таблицях 1 і 2. В першій таблиці подані показники і результати розрахунків для підприємств з мінімальним рівнем заробітної плати і з рівнем до 1,5 мінімальних заробітних плат. В таблиці 2 зосереджені підприємства з більш високими рівнями заробітної плати – від 2000 грн. до 3500 грн. При цьому рівень середньої заробітної плати 2800 грн. відповідно середньому рівню заробітної плати по Україні за 2014 рік, а заробітна плата у розмірі 3500 грн. майже дорівнює трьом МЗП (3654 грн.). З метою зіставлення результатів розрахунків для всіх підприємств було обрано однакову ставку ЄСВ – для 2-го класу професійного ризику виробництва, яка за Законом № 2464 становить 36,77 %.

Розрахунки показують, що підприємствам з мінімальним рівнем заробітної плати потрібно збільшити середню заробітну плату на 3539 грн.,

тобто ще майже на три мінімуми, для того щоб виконати всі три умови Закону №77. Така ситуація здається нереальною, тому що навряд чи на неї погодяться роботодавці. Підприємству з рівнем заробітної плати у 1,5 МЗП треба збільшити заробітну плату вже на 2085 грн. Однак це також становить досить значний психологічний бар'єр – приріст заробітної плати складає 116 %, що лягає тяжким тягарем на роботодавця. Збільшення собівартості продукції (послуг) внаслідок зростання заробітної плати роботодавець може компенсувати збільшенням ціни, оскільки українське ціноутворення дозволяє товаровиробнику диктувати ціни.

Таблиця 1

Розрахунок приросту заробітної плати без збільшення внесків на єдиний соціальний податок

Показники	Підприємство 1	Підприємство 2	Підприємство 3
1. Середньомісячна заробітна плата (середньомісячна база нарахування ЄСВ) за 2014 р. на одну застраховану особу, грн.	1220	1500	1800
2. Заробітна плата, яка збільшилась на 30 % (Умова 1), грн.	1586	1950	2340
3. Заробітна плата, яка дорівнює 3 МЗП (Умова 2), грн.	3654	3654	3654
4. Заробітна плата, розмір якої відповідає двом умовам, тобто для розрахунку коефіцієнта, грн.	3654	3654	3654
5. Коефіцієнт, який знижує ставку ЄСВ	0,4	0,41	0,49
6. Ставка ЄСВ для 2-го класу професійного ризику виробництва, %	36,77	36,77	36,77
7. Ставка ЄСВ з застосуванням коефіцієнта, %	14,71	15,08	18,02
8. Страховий платіж за новою ставкою ЄСВ, грн.	538,0	551	658
9. Порівняння з 700 грн. (Умова 3)	Умова 3 не виконується, оскільки 538 < 700	Умова 3 не виконується, оскільки 551 < 700	Умова 3 не виконується, оскільки 658 < 700
10. Розмір ЗП, який дозволяє сплачувати ЄСВ за зниженою ставкою, грн.	4759	4642	3885
11. Страховий платіж ЄСВ за ставкою 36,77 % на ЗП без збільшення, грн.	449	552	662
12. Втрати по страховому платежу	Втрат нема	Втрат нема	Втрат нема
13. Приріст ЗП без збільшення витрат на ЄСВ, грн.	3539 [4759 - 1220]	3142	2085

Таблиця 2

Розрахунок приросту заробітної плати без збільшення внесків на єдиний соціальний податок

Показники	Підприємств во 1	Підприємств во 2	Підприємств во 3	Підприємств во 4	Підприємств во 5
1. Середньомісячна ЗП за 2014р., грн.	2000	2300	2800	3000	3500
2.ЗП, яка збільшена на 30 %, (Умова 1), грн.	2600	2990	3640	3900	4550
3.ЗП, яка дорівнює 3 МЗП, (Умова 2), грн.	3654	3654	3654	3654	3654
4.ЗП, яка відповідає двом умовам, грн.	3654	3654	3654	3900	4550
5. Коефіцієнт, який знижує ставку ЄСВ	0,55	0,63	0,766	0,77	0,77
6. Ставка ЄСВ для 2-го класу професійного ризику	36,77	36,77	36,77	36,77	36,77
7. Ставка ЄСВ з застосуванням коефіцієнта	20,11	23,17	28,165	28,31	28,31
8. Страховий платіж за новою ставкою ЄСВ, грн.	734,9	847,0	1029,1	1104	1288
9. Умова 3: порівняння з 700 грн.	Умова 3 виконана	Умова 3 виконана	Умова 3 виконана	Умова 3 виконана	Умова 3 виконана
10. Розмір ЗП, який дозволяє ЄСВ за зниженою ставкою, грн.	3654	3654	3654	3900	4550
11. Страховий платіж ЄСВ за ставкою 36,77 % на ЗП без збільшення, грн.	735,4	846,0	1029,0	1103	1286
12. Втрати по страховому платежу	Втрат нема	Втрат нема	Втрат нема	Втрат нема	Втрат нема
13. Приріст ЗП без збільшення витрат на ЄСВ, грн.	1654	1354	854	900	1050

Проте, найголовніше, що показують багатоваріантні розрахунки, так це те, що підприємства з відносно високою середньою заробітною платою (3500 грн.) опиняться у менш вигідному становищі, ніж підприємства з нижчою середньою заробітною платою (2800 грн., 3000 грн.). Так, їм треба збільшувати заробітну плату більш ніж на 1000 грн. (1050 грн.), і цей приріст випереджає необхідний приріст заробітної плати зі стартового і чинного рівня 2800 грн. і 3000 грн.

Вважаємо, що новий механізм оподаткування ЄСВ, перебачений Законом № 77, може спрацювати як мотиваційний інструментарій лише на підприємствах з середньою заробітною платою на рівні середньої заробітної плати по Україні за 2014 рік – 2800 грн. і близькою до неї – 3000 грн. Підприємствам з означеними середніми заробітними платами треба збільшити їх тільки на 854-900 грн., причому без збільшення витрат на внески для

соціальних заходів.

Виходячи із значень показників підприємства, які подані у таблиці 2, здається доцільним диференціювати вимоги-умови Закону № 77 відносно чинних рівнів заробітної плати підприємства. Такий підхід допоможе створити мотиваційні стимули і для підприємств, які вже не тільки працюють, але й відбивають дійний і достатньо значний рівень заробітної плати. Що стосується підприємств з мінімальними рівнями заробітної плати і до 1,5 МЗП (1800 грн.), то для них мотиваційний інструментарій знаходиться в площині аудиторської перевірки всієї системи бухгалтерського обліку і фінансово-податкової звітності, а також в удосконаленні економіко-бухгалтерської системи підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основним фактором і головною передумовою наповнення фондів соціального захисту населення, у тому числі і Пенсійного фонду, є достатньо високий рівень заробітної плати в країні. При цьому треба підкреслити, що мова повинна вестись про офіційно-статистичний рівень середньої заробітної плати.

Тіньова заробітна плата значно посилила проблеми не тільки з наповненням Пенсійного фонду, але і його взаємовідносинами з пенсіонерами, які заробили відносно високу пенсію, яку треба перерозподіляти на користь тим верствам населення, які працювали або за тіньовими схемами, або зовсім не працювали. Зрозуміло, що це наслідки солідарної системи пенсійного забезпечення. Однак принципи «зрівнялівки» продовжують відтворюватися у нових реформах пенсійної системи. Але навіть і при солідарній системі пенсійного забезпечення, чим вище рівень заробітної плати працюючих в країні, тим більше надходжень до Пенсійного фонду. Рівень середньої заробітної плати є основною передумовою функціонування Пенсійного фонду без дотацій з державного бюджету.

При цьому рівень заробітної плати на підприємствах - суб'єктах господарювання повинен починатися не з політики роботодавців, а з політики держави – підходів до механізму формування рівня заробітної плати на первинних суб'єктах і в країні в цілому. Насамперед, це рівень прожиткового мінімуму – наскільки він дійсно є прожитковим. По-друге, держава встановлює мінімальну заробітну плату на рівні об'єктивного прожиткового мінімуму і зобов'язує всіх роботодавців витримувати означений рівень мінімальної заробітної плати: вимога – не менше за МЗП, а більше – скільки завгодно. Якщо об'єктивно розрахувати прожитковий мінімум, то він, безумовно, буде складати не менше за 3 МЗП, тобто 3654 грн. Не підлягає сумніву і те, що реалізація означеної політики потребує контролювання з боку держави не тільки чисельності і фондів оплати праці, але й кошторисів витрат. І тоді заробітна плата, тобто витрати на оплату праці, врешті решт почнуть займати своє

справжнє місце в витратах підприємства або підприємця, як це і має місце в цивілізованій високо розвинутій ефективній економіці країни ЄС, США та Японії.

Література

1. Про Збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 року: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2464-17
2. Про Внесення змін у деякі законодавчі акти України відносно реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування і легалізації фонду оплати праці – Закон України №77-VII від 28.12.14 року. – zakon.rada.gov.ua/go/77-19.
3. Про Державний бюджет України на 2015 рік – Закон України: [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/80-19.
4. Про внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2015 рік» – Закон України: [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua
5. Сідельникова Л.П. Оподаткування Суб'єктів підприємництва: Навч. посібник / Л.П. Сідельникова, Т.В. Чижова, Я.В. Якуша. – К.: Видавництво Ліра-К, 2013. – 424с.

АННОТАЦІЯ

Коваленко Н.П., Гладченко Л.И. Предприятие как страховой агент уплаты единого социального взноса при использовании труда физических лиц

Проанализированы последствия реализации новой методики налогообложения на социальные мероприятия на предприятиях с разным уровнем заработной платы. Получены выводы относительно места и роли заработной платы в налоговой системе страны и очерчены направления изменений в Налоговом кодексе.

Ключевые слова: методика налогообложения, единый социальный взнос, труд физических лиц.

SUMMARY

Kovalenko N.P., Gladchenko L.I. Enterprise as an insurance agent of the single social contribution payment in the employment of individuals

The effects of the implementation of the new taxation method at social events in enterprises with different levels of wages are analyzed. Conclusions about the place and role of wages in the tax system of the country are obtained and the directions of changes in the Tax code are outlined.

Keywords: methods of taxation, the single social contribution, work of individuals.