

УДК 331.25

І.Б. Камінська, асп.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Івано-Франківськ

Недержавне пенсійне забезпечення в контексті податкового кодексу

В статті досліджено питання недержавного пенсійного забезпечення в розрізі оподаткування таких сум з точки зору вкладника – працедавця та вкладника – фізичної особи. Здійснено порівняльний аналіз отриманих результатів з метою визначення найраціональнішого способу участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

недержавне пенсійне забезпечення, заробітна плата, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок

Постановка проблеми. Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) набуває все більшої актуальності в умовах кризи наповнення державного пенсійного фонду. В умовах прийняття Податкового кодексу України та Закону “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” не до кінця зрозумілою виглядає політика держави щодо популяризації таких заходів в Україні. Дискусійним залишається питання податкових наслідків участі в недержавному пенсійному забезпеченні. Тому в даній статті за допомогою конкретних розрахунків визначено переваги і недоліки різних способів участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання недержавного пенсійного забезпечення набуло актуальності в науковому колі в період переходу України до ринкових відносин. Однак більшість науковців присвячують свої праці питанням ролі НПЗ у вирішенні демографічної кризи України, методології формування системи НПЗ, механізмів її утримання на ринку України тощо. Зокрема такі питання висвітлені у працях Л. Батченка, О. Бачинської, О. Кравчук, Е. Лібанової, Б. Зайчук, М. Бабірад тощо. Однак проблема впровадження НПЗ на мікрорівні в сучасних умовах залишається і досі невизначеною в науковій думці.

Мета і завдання дослідження. У контексті зазначеної проблематики метою дослідження є вирішення питань, що стосуються практичного впровадження НПЗ на підприємствах України в розрізі податкового навантаження на вкладника недержавного пенсійного фонду.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Проблема забезпечення літніх людей виникла ще в період зародження цивілізації. Історично склалися кілька способів матеріального забезпечення літніх людей: самозабезпечення при продовженні ними трудової діяльності, перехід на утримання сім’ї, отримання державної пенсії, завчасне нагромадження коштів [1].

В Україні традиційною системою пенсійного забезпечення залишається система солідарного загальнообов’язкового державного пенсійного забезпечення. Проте пенсійними виплатами станом на 1 січня 2011 року було охоплено 13,4 млн осіб, а кількість зайнятого населення становила близько 14 млн осіб, тобто на одного працюючого припадає один пенсіонер, а в майбутньому передбачається погіршення

даного співвідношення. До 2025 року на 1 працюючого припадатиме 2,5 пенсіонери. Отже, на працююче населення покладений вагомий тягар, який в майбутньому збільшуватиметься, що може означати неможливість забезпечення літніх людей навіть речами першої необхідності [1]. Виходом з ситуації, що склалася було рішення про формування трирівневої пенсійної системи, яка складається із загальнообов'язкового державного забезпечення, накопичувальної системи та створення добровільних недержавних пенсійних фондів, що було відображено в ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [3].

НПЗ діє за простою схемою:

1. Працедавець або приватна особа укладає контракт з недержавним пенсійним фондом (надалі НПФ);
2. На іменні рахунки сплачуються внески, визначені контрактом;
3. Фонд розміщує отримані пенсійні внески в різні цінні папери та проекти на фінансовому ринку;
4. До внесків на іменних рахунках зраховується визначена частина прибутку Фонду від операцій на фінансовому ринку;
5. При досягненні віку, обумовленого в контракті, Фонд розпочинає виплату додаткової пенсії.

Україна занадто пізно долучилась до світового досвіду використання ринку недержавних пенсійних послуг для забезпечення соціальних потреб пенсіонерів та збільшення інвестиційного потенціалу країни. Якщо перші недержавні пенсійні фонди з'явилися у світі понад 100 років тому, то в Україні — лише у 2004 році. У той же час це дає можливість Україні не повторювати помилок інших країн та запровадити кращий світовий досвід. За кількістю суб'єктів, що надають послуги з НПЗ, Україна уже випередила ряд країн, які стартували значно раніше неї, але за обсягами залучених коштів ще відстає [6].

На сьогоднішній день основними вкладниками недержавних пенсійних фондів є все ж таки працедавці, а не фізичні особи, які пропонують НПЗ в складі компенсаційного пакету, розуміючи всі переваги такого виду соціального заохочення. Пропонуючи своїм працівникам добровільну участь в системі НПЗ працедавці досягають таких результатів:

- ✓ формується соціально відповідальне підприємство з позитивним іміджем на ринку праці;
- ✓ на роботу залучаються більш висококваліфіковані працівники внаслідок конкурентного відбору на ринку праці;
- ✓ зменшується плинність кадрів;
- ✓ оптимізуються витрати на персонал;
- ✓ покращується психологічний клімат в колективі через відчуття працівниками більшої захищеності та турботи про них з боку підприємства.

Однак, якими б далекоглядними не були мотиви працедавця, який бере участь у системі НПЗ, в першу чергу керівництво такого підприємства цікавить більш «приземлене» і меркантильне питання: скільки це коштуватиме і яка ефективність такого капіталовкладення.

У даній роботі спробуємо дати відповідь на першу частину запитання, а друга частина стане темою подальших досліджень у цьому напрямку.

Отже, згідно ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення» внески до недержавного пенсійного фонду можуть сплачувати і працедавці, і працівники особисто.

Якщо фізична особа самостійно із отриманої заробітної плати сплачує до НПФ внески, то відповідно нарахований їй дохід у вигляді заробітної плати оподатковується за чинними нормами законодавства (утримується податок з доходів фізичних осіб (далі ПДФО), єдиний соціальний внесок (далі ЄСВ) і т.д.).

Якщо вкладником НПФ є працедавець, у такому випадку, згідно Податкового кодексу (далі ПКУ) [4] та Закону України «Про єдиний соціальний внесок» [2]:

➤ Платник податку на прибуток має право включити до складу витрат кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) суму сплачених пенсійних внесків, загальний обсяг якої не перевищує 25% заробітної плати, нарахованій найманій особі протягом податкового року, на який припадають податкові періоди (ст.142.2 ПКУ). При цьому, враховуючи п.11 підрозд. 4 розд. XX ПКУ, у 2012 році слід використовувати обмеження не 25%, а 15%.

➤ Сума внесків до НПФ включається до складу витрат працедавця в розмірі, що не перевищує суми доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга. Такий дохід дорівнює 1,4 прожиткового мінімуму для працездатних осіб, діючого на 01 січня поточного року, округленої до найближчих 10 грн). У 2012 році = 1073грн *1,4 = 1500грн (ст.142.2 ПКУ).

➤ Не включається до загального оподаткованого доходу фізичної особи сума внесків до НПФ, сплачених працедавцем, якщо сума таких внесків не перевищує 15% зарплати, нарахованої працівнику-учаснику НПЗ, в кожному місяці, за який сплачується внесок (ст.164.2.16 ПКУ), і при цьому не перевищує встановленої граничної величини (1,4 прожиткового мінімуму для працездатних осіб, діючого на 01 січня поточного року, округленої до найближчих 10 грн). У 2012 році – 1500грн. Із суми перевищення утримується ПДФО.

➤ Працедавець не нараховує ЄСВ на суму сплачених пенсійних внесків (п.2 розд.ІІ Переліку №1170, затвердженим Постановою КМУ від 22.12.10) [5].

Спробуємо з'ясувати який варіант сплати внесків на НПЗ є більш економічно вигідним як для підприємства, так і для працівника.

Розглянемо два варіанти:

1. внесок до недержавного пенсійного фонду сплачує працедавець;
2. внесок до недержавного пенсійного фонду сплачує працівник із заробітної плати.

Для розрахунків будемо вважати, що :

✓ ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у частині нарахувань становить 34,7%;

✓ ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у частині утримань становить 3,6%;

✓ ставка податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) для доходів до 10730грн становить 15%, для доходів більше 10730грн – 17%;

✓ ставка податку на прибуток – 21%;

✓ прожитковий мінімум, діючий для працездатної особи (у 2012 році становить 1073грн) помножений на 1,4 та заокруглений до найближчих 10 гривень становить 1500грн.

Умова 1. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати і перевищує 1500грн

Варіант 1.1

Місячна заробітна плата працівника становить 11000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 2000грн. Сума обмеження для оподаткування ПДФО становить:

$2000\text{грн} - 1500\text{грн} = 500\text{грн}$ (утримується ПДФО).

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$11000\text{грн} + 11000\text{грн} * 34,7\% + 2000\text{грн} - (11000\text{грн} * 34,7\% + 11000\text{грн} + 1500\text{грн}) * 21\% = 11000 + 3817 + 2000 - 16317 * 0,21 = 13390,43$ грн, де

¹ – економія підприємства на зменшенні податку на прибуток при включенні таких витрат до витрат платника податку на прибуток.

Дохід працівника становить:

$11000\text{грн} - 11000\text{грн} * 3,6\% - (((10730\text{грн} - 10730\text{грн} * 3,6\%) * 15\%) + ((11000\text{грн} - 10730\text{грн} - ((11000 - 10730) * 3,6\%) + 500\text{грн}) * 17\%))) + 2000\text{грн} + 1500\text{грн} * 15\% = 11000 - 396 - 1680,81 + 2000 + 225 = 11148,19$ грн

Варіант 1.2

Місячна заробітна плата працівника становить 13000грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 2000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$13000\text{грн} + 13000\text{грн} * 34,7\% - (13000\text{грн} + 13000\text{грн} * 34,75) * 21\% = 13000 + 4511 - 3677,31 = 13833,69$ грн

Дохід працівника становить:

$13000\text{грн} - 13000\text{грн} * 3,6\% - ((10730\text{грн} - 10730\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + (13000\text{грн} - 10730\text{грн} - 2270\text{грн} * 3,6) * 17\%)) + 1500\text{грн} * 15\% = 13000 - 468 - 1551,56 - 372,01 + 225 = 10833,43$ грн

Умова 2. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати, але не перевищує 1500грн

Варіант 2.1

Місячна заробітна плата працівника становить 4000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 1000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 1000\text{грн} - (4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 4000\text{грн} * 15\%) * 21\% = 4000 + 1388 + 1000 - (4000 + 1388 + 600) * 0,21 = 5130,52$ грн

Дохід працівника становить:

$4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\% - (4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 1000\text{грн} + 600\text{грн} * 15\% = 4000 - 144 - 578,4 + 1000 + 90 = 4367,60$ грн

Варіант 2.2

Місячна заробітна плата працівника становить 5000грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 1000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$5000\text{грн} + 5000\text{грн} * 34,7\% - (5000\text{грн} + 5000\text{грн} * 34,7\%) * 21\% = 5000 + 1735 - 1414,35 = 5320,65$ грн

Дохід працівника становить:

$5000\text{грн} - 5000\text{грн} * 3,6\% - (5000\text{грн} - 5000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + (5000\text{грн} * 15\%) * 15\% = 5000 - 180 - 723 + 112,5 = 4209,50$ грн

Умова 3. Внесок до недержавного пенсійного фонду є меншим, ніж 15% від зарплати і не перевищує 1500грн

Варіант 3.1

Місячна заробітна плата працівника становить 4000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 500грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 500\text{грн} - (4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 500\text{грн}) * 21\% = 4000 + 1388 + 500 - (4000 + 1388 + 500) * 0,21 = 4651,52 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\% - (4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 500\text{грн} = 4000 - 144 - 578,4 + 500 = 3777,60 \text{ грн}$$

Варіант 3.2

Місячна заробітна плата працівника становить 4500грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 500грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$4500\text{грн} + 4500\text{грн} * 34,7\% - (4500\text{грн} + 4500\text{грн} * 34,7\%) * 21\% = 4500 + 1561,5 - 1272,92 = 4788,58 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$4500\text{грн} - 4500\text{грн} * 3,6\% - (4500\text{грн} - 4500\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 500 * 15\% = 4500 - 162 - 650,7 + 75,0 = 3762,30 \text{ грн}$$

В таблиці 1 наведено кінцеві результати розрахунків.

Таблиця 1 – Результати розрахунків витрат підприємства та доходів працівників при різних умовах участі в НПЗ

Показники	Внески до недержавного пенсійного фонду сплачує:					
	Умова 1. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати і перевищує 1500грн		Умова 2. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати, але не перевищує 1500грн		Умова 3. Внесок до недержавного пенсійного фонду є меншим, ніж 15% від зарплати і не перевищує 1500грн	
	Підприємство	Працівник	Підприємство	Працівник	Підприємство	Працівник
Витрати підприємства, грн	13390,43	13833,69	5130,52	5320,65	4651,52	4788,58
Доходи працівника, грн	11148,19	10833,43	4367,60	4209,50	3777,60	3762,30
Різниця, грн	2242,24	3000,26	762,92	1111,15	873,92	1026,28

Розрахуємо суми втрат/вигод для працівника та для підприємства при різних умовах сплати внесків до недержавного пенсійного фонду (таблиця 2).

Таблиця 2 – Розрахунок сум економічних втрат/вигод при різних умовах сплати внесків до недержавного пенсійного фонду

Показники	Умова 1	Умова 2	Умова 3
<i>Витрати підприємства, грн</i>	- 443,26	- 190,13	- 137,06
<i>Доходи працівника, грн</i>	+314,76	+ 158,10	+15,30
<i>Сума загальної економії, грн</i>	758,02	348,23	152,36

Отже, аналізуючи результати проведених розрахунків, очевидним є той факт, що і для працедавця, і для працівника вигідною є умова сплати внесків до недержавного пенсійного фонду підприємством, а не особисто працівником із власної заробітної плати. В цьому випадку витрати підприємства є меншими і дохід працівника вищим. Відповідно, чим більша сума заробітної плати та сума внесків, тим більшою є економія для працедавця і працівника.

Висновки. В умовах сучасної демографічної кризи дедалі гостріше постає питання пенсійного забезпечення. Найкращим з усіх відомих шляхів вирішення даної проблеми є участь населення у системі НПЗ. Однак в Україні існує велика проблема розвитку цього сектору соціального забезпечення. Недосконалість нормативно-правової бази, недостатній рівень державної підтримки в сфері пропаганди НПЗ, ментальність народу, важкий податковий гніт, неефективність діяльності фінансового ринку, недовіра населення до НПЗ як наслідок перерахованих факторів стримують розвиток і стабілізацію НПЗ в країні на сучасному етапі.

Однак, незважаючи на це, фонди недержавного пенсійного забезпечення в Україні функціонують. Завдячувати їх виникненню і функціонуванню на ринку потрібно тим підприємствам, які в своїй діяльності орієнтуються не тільки на прибуток, а й дбають про соціальну захищеність своїх працівників. Пропонуючи в складі компенсаційного пакету НПЗ для своїх працівників підприємство досягає результатів, наведених в основній частині роботи, і при цьому робить серйозний вклад у вирішення однієї з першочергових соціальних проблем держави: забезпечення пенсіонерів. Тому у відповідь на таку підтримку держава повинна всіляко сприяти поширенню такої практики серед працедавців і максимально полегшити податкове навантаження на них.

Список літератури

1. Бондарук І. С. Зарубіжний досвід організації системи пенсійного забезпечення / І. С. Бондарук // Формування ринкових відносин в Україні. - 2009. - №4. - С. 166 – 169
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464 – VI від 08.07.10 // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 2-3. – 34с.
3. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1057 – IV від 09.07.2003 // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 47 – 48. – 372с.
4. Податковий кодекс України №2755 – VI від 02.12.10 // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 13–17. – 556с.
5. Постанова КМУ «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1170 від 22.12.10 // Офіційний вісник України. – 2010. – №99/1. – 120с.
6. Про недержавне пенсійне страхування [Електронний ресурс] / С. Мирончук // Шепетівський вісник. – 2008. – Режим доступу: http://www.shepetivka.org.ua/2008/07/22/pro_nederzhavne_pensijne_strakhuvannja.html

И.Каминская

Негосударственное пенсионное обеспечение в разрезе налогового кодекса

В статье исследованы вопросы негосударственного пенсионного обеспечения в разрезе налогообложения таких сумм с точки зрения вкладчика - работодателя и вкладчика - физического лица. Осуществлен сравнительный анализ полученных результатов с целью определения рационального способа участия в негосударственном пенсионном обеспечении.

I. Kaminska

Private pensions in the context of tax code

The article investigates the issue of private pensions in the context of taxation of such amounts in terms of investor - the employer and investor - individual. The comparative analysis of the results to determine the most rational way of participation in private pensions.

Одержано 15.02.12

УДК 331

О.В.Смирна, асист.

Київський економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Особенности формирования целей эмиссионной стратегии вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу

В статті розглядаються особливості формування цілей емісійної стратегії вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу, визначається коло факторів, які зумовлюють вихід вітчизняних емітентів на глобальні фондові ринки та визначають емісійну стратегію вітчизняних корпорацій на цих ринках.

емісійна стратегія, підприємство міжнародні ринки, цілі, капітал

Сучасна глобальна економіка перетворилася на середовище реалізації численних стратегій, як на рівні окремих корпорацій, так і на рівні національних держав. Посилення диспропорцій глобального економічного розвитку в перспективі може призвести до гострих конфліктів, основними учасниками яких поступово стають не країни, а транснаціональні корпорації. Їх транскордонний статус трансформує існуючі методи конкурентної боротьби, вимагає абсолютно відмінних підходів до формування та реалізації економічних рішень.

В той же час, об'єктивно одним із найголовніших факторів розвитку на сучасному етапі для різних економічних агентів стає доступ до досягнень науково-технічного прогресу, інновацій, можливість їх прагматичного використання для виробництва товарів та послуг. В таких умовах існують підстави для прояву цілого ряду загроз для вітчизняних акціонерних товариств – об'єктивна невідповідність між рівнем економічного впливу корпорацій та їх фінансовими можливостями, розвитком вітчизняного ринку капіталів, ставлять під сумнів здатність українського корпоративного сектору адекватно реагувати на глобальні виклики.

Необхідність прагматичного вирішення проблеми залучення капіталу