

СЛАВУТА Е.И., ст. преподаватель, г. Харьков, ХНУГХ им. А.Н. Бекетова
БОРЯК А.В., студентка, г. Харьков, ХНУГХ им. А.Н. Бекетова

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА НА КОММУНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Развитие экономики Украины стимулирует украинские предприятия применять различные технологии ведения, управления и организации производством, принятые в других странах. Одним из таких направлений является использование кадровой технологии аутстаффинга.

Аутстаффинг представляет собой перевод части работников из штата предприятия в штат специального кадрового агентства. При этом работники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет кадровое агентство.

Услуга аутстаффинга регламентируется такими законодательными актами: Налоговый кодекс Украины - пункт 14.1.183; Закон Украины «О занятости населения» - статьи 36, 37 и 39; Гражданский кодекс Украины - статьи 3 и 6. Есть также некоторые ограничения его использования, а именно: когда условия лицензионной деятельности требуют наличия штатных сотрудников с определёнными навыками (охранный и фармацевтический бизнес); строительный бизнес (письмо Министерства регионального развития и строительства Украины № 23-13/1052/0/6-11 от 08.02.2011 г.). На коммунальных предприятиях на условия аутстаффинга могут быть переведены слесари, контролеры приборов учета и др.

Аутстаффинг позволяет предприятию сократить денежные расходы и затраты времени при работе с наемным персоналом. Экономия расходов происходит за счет снижения налоговых отчислений – ЕСВ, величина которого для коммунального предприятия составляет около 37,61%.

Работнику также может быть выгодно применение аутстаффинга за счёт разницы налогов и отчислений, выплачиваемых из полученного дохода. В случае, если работник является штатным сотрудником, то он выплачивает: единый социальный взнос – 3,6 %, подоходный налог – 15%, военный сбор – 1,5 %. В случае, если работник зарегистрирован как частный предприниматель-физическое лицо, работающий по упрощённой системе налогообложения (1 группа), он выплачивает: единый налог – 10% от минимальной заработной платы и единый социальный взнос, минимальная величина которого составляет 34,7% от минимальной заработной платы.

Учитывая, что размер налогов и отчислений отличается не только величиной ставки, но и базой начисления, для работника экономическая целесообразность его перехода на условия аутстаффинга возможна при соблюдении данного соотношения (1).

При средней заработной плате в отрасли 3000 грн. разница выплат из полученного дохода составит 58,55 грн., т.е. для работников экономически выгодно переходить на аутстаффинг.

$$S_n \left(\frac{R_i + R_s + R_m}{100\%} \right) - S_{\min} \left(\frac{R_u + R_{s1}}{100\%} \right) > 0, \quad (1)$$

де S_n , S_{\min} – зароботная плата, соответственно: номинальная для работника и минимальная в Украине, грн.;

R_i , R_s , R_m , R_u , R_{s1} – ставки налогов и сборов, соответственно: подоходного налога, единого социального взноса, военного сбора, единого налога, единого социального взноса для 1 группы упрощённой формы налогообложения, %.

Кроме снижения расходов использование аутстаффинга позволит создать конкурентные условия среди работников. Это способствует повышению производительности труда и качества выполняемых работ, что особенно актуально для коммунальных предприятий.

ТЕЛЯТНИК С.В., асистент, м. Харків, ХНУМГ ім. О.М. Бекетова
КОВАЛЬОВ М.І., студент, м. Харків, ХНУМГ ім. О.М. Бекетова

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Сучасні електроенергетичні системи є складними утвореннями, що вимагають від держави спеціальних підходів до їх проектування, планування розвитку і управління функціонуванням. Електроенергетичні системи мають забезпечувати стійке постачання електроенергії для всіх споживачів, розміщених на її території.

Водночас у функціонуванні ринку електричної енергії існує низка особливо складних і не розв'язаних питань, які стосуються насамперед оновлення виробничої бази електроенергетичної галузі: оновлення застарілого обладнання електромереж; відновлення застарілого та такого, що відпрацювало свій парковий ресурс на теплових електростанціях обладнання, робота якого не відповідає критеріям надійності, економічності та екологічності.

Головними причинами такого стану можна визначити недосконалу систему державного управління та регулювання галузі, відсутність сприятливих умов для залучення інвестицій, недосконалість нормативно-законодавчого забезпечення: недосконала система ціноутворення, яка не відображає реальні витрати на виробництво і постачання електроенергії; неефективність та не системність державного стратегічного планування та прогнозування розвитку електроенергетики; відсутність належних гарантій для інвесторів, які б включали гарантії повернення вкладених коштів та одержання прибутку; відсутність дієвої системи впливу на неплатників за спожиту електроенергію; низька ефективність управління активами, які перебувають у державній власності.

Ключовою потребою розвитку електроенергетичного комплексу є його докорінна перебудова на основі використання передових енергетично ефективних та екологічно безпечних технологій, забезпечення маневреності потужностей, зменшення втрат електроенергії в мережах, забезпечення ринкових умов функціонування на принципах конкуренції та прозорості. Зміна існуючої ситуації у електроенергетичній галузі можлива за умови проведення реформ як у сфері виробництва і транспортування, так і у сфері розподілу електроенергії.

Основою реформування повинно стати впровадження ринкових принципів функціонування електроенергетичної галузі, в першу чергу, в питаннях встановлення конкурентного ринку електроенергії, відповідної тарифної і цінової політики,