

УДК 364.2

Наталя Кирич, Ольга Погайдак

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## ФОРМУВАННЯ НОВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ

Natalia Kyrych, Olga Pogaidak

### FORMATION OF NEW PERSONNEL POLICY UNDER ADMINISTRATIVE - TERRITORIAL REFORM

Формування кадрової політики, рівень кваліфікації персоналу відіграє свою особливу, багатофункціональну роль не лише за умов Європейської адаптації національної економіки, а і за для ефективної адміністративно-територіальної реформи в Україні та реалізації перспектив сталого розвитку держави. Як відомо, проведення адміністративно-територіальної реформи у більшій мірі стосуватиметься низових адміністративних районів та вимагатиме змін в регіональній політиці. Необхідно відзначити що власне у цій сфері зростатиме значимість різнохарактерних послуг що обумовлює потребу різносторонніх здібностей і талантів та робить кадри професійними.

Тому в умовах адміністративно-територіальної реформи, без відповідних кадрів, які будуть втілювати плани та стратегії чи то міського господарства чи іншого населеного пункту в життя, всі фінансові розрахунки та прогнози не матимуть ні економічного, ні соціального ефекту. Саме тому питанню кадрів, в означених умовах повинна приділятися конкретна увага. Неодмінною ознакою цього процесу є організація роботи з значною кількістю суб'єктів господарювання, фермерських, малих підприємств ін. В малому бізнесі, де через брак коштів керівник часто вимушений виконувати різноманітні ролі і функції, питання правильного підбору кадрів стоїть значно гостріше, ніж у середніх і великих компаніях. Тому і висока ціна помилки в прийнятті управлінських рішень у цій царині.

Як показало вивчення, через означені чинники багато фермерських господарств, малих підприємств і компаній закриваються, так і не реалізувавши до кінця свого покликання. Дослідження показали що такі суб'єкти господарювання, підприємства, як правило, не виконують навіть третини запланованого.

На етапі стратегічного і тактичного планування в умовах адміністративно-територіальної реформи, наприклад торгового, комунально-побутового обслуговування упирається знову ж таки в перелік різнохарактерних проблем, необхідно створити невелику робочу групу, принаймні з 3-ох людей. Якщо оцінювати за ролями чи функціями для них, то для успішної генерації ідей і наступного їх реалізації та виконання необхідне поєднання наступних якостей:

- оптиміста – генератора ідей;
- скептика, який відсіває нереальні фантазії;
- реаліста, який конкретизує задуми, аналізує їх, складає систему послідовної реалізації.

На жаль, звести разом зазначені функції важко.

Крім того, кваліфікація зазначених вище працівників (або партнерів) повинна бути приблизно на одному рівні, щоб уникнути дисбалансу.

Підбір кваліфікованих співробітників може бути вирішальним чинником для продовження ефективної роботи не лише фермерського господарства, підприємства а і території. Управлінський та обслуговуючий персонал, налагодження конструктивної

співпраці між ними – це високий рівень якості продукції, робіт та послуг, гарантія успіху функціонування територіальної одиниці;

Тому, в згаданих обставинах, є доцільним оформлення трудових відносин фізичної особи – підприємця з найманими працівниками. Їх (трудові відносини) можна оформляти з найманими працівниками шляхом укладання трудових угод або цивільно-правових договорів, виходячи з економічної доцільності та об'єктивних обставин (тривалість та регулярність трудових відносин, кількість працівників, ставки їх заробітної плати (розмір отриманої винагороди за цивільно-правовим договором)).

Основним нормативним актом, що регулює правові відносини між роботодавцем та найманим працівником за трудовою угодою, є Кодекс законів про працю України від 10.12.71 року № 322-VIII. Особи, які працюють за трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Це в свою чергу обумовлює активізацію страхового захисного ланцюжка.

Суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю (в тому числі і ті, що працюють у сфері послуг за спрощеною системою оподаткування), повинні сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за найманих (за трудовим договором) працівників у терміни і розмірах, встановлених законами. Фізична особа підприємець (ФОП) повинен також зареєструватися у відповідних фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування та зареєструвати в них найманих працівників, утримувати та сплачувати з їх заробітної плати внески до цих фондів, подавати звітність щодо нарахованої, сплаченої заробітної плати та сплати страхових внесків у фонди. ФОП вважається податковим агентом найманої ним за трудовим договором особи або фізичної особи, що перебуває з ним у цивільно-правових відносинах, стосовно будь-яких оподаткованих доходів, нарахованих на користь такої особи відповідно до вимог закону з питань оподаткування доходів фізичних осіб, та несе відповідальність за порушення його норм.

Із заробітної плати найманих працівників роботодавець повинен утримувати податок з доходів фізичних осіб (15%).

За цивільно-правовим договором (наприклад, підяду, надання послуг) оплачується не процес праці, а її результат. У такому випадку працівники самостійно беруть участь у страхуванні на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням та похованням, і страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на добровільних засадах.

Тобто, якщо працівники бажають отримувати виплати в разі настання страхового випадку, вони мають самостійно зареєструватися в робочому органі виконавчої дирекції відповідного фонду і сплачувати страхові внески в розмірах та порядку, встановленому для цієї категорії осіб. У цьому випадку ФОП – платник єдиного податку не сплачує за них внески у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, з тимчасової втрати працездатності та страхування від нещасних випадків на цих осіб, пенсійний збір з фізичних осіб, податок з доходів фізичних осіб, оскільки правовідносини базуються на цивільно-правовому договорі і ваші підрядники сплачують їх самостійно. Пенсійний збір та податок з доходів фізичних осіб сплачує наймана особа обов'язково, на загальних підставах.

Таким чином, в умовах адміністративно-територіальної реформи кадри вирішують ряд новітніх функцій і завдань що підкреслює важливість людського ресурсу, в цих умовах, та забезпечує ефективність територіального господарства та бізнесу що функціонує в умовах населених пунктів низових адміністративних районів.