

**УДК 364.2**

**О.Б.Погайдак, канд. економ. наук**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ АДАПТАЦІЇ СФЕРИ ПОСЛУГ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЙОГО СТРАХУВАННЯ**

**O.Pogaydak**

### **FEATURES OF STAFF RECRUITMENT UNDER THE EUROPEAN ADAPTATION CONDITIONS OF SERVICE INDUSTRIES AND ORGANIZATION OF ITS INSURANCE**

В умовах Європейської адаптації сфери послуг кваліфікований персонал відіграє свою особливу, багатофункціональну роль. Необхідно відзначити, що, власне, у сфері послуг наявність різносторонніх здібностей і талантів робить персонал безцінним. Тому без відповідних кадрів, які будуть втілювати плани та стратегії, наприклад 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 цих умовах, повинна приділятися велика увага. Неодмінною ознакою перехідної економіки сфери послуг є значна кількість малих підприємств. У 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 ще раз підкреслює актуальність організації страхування персоналу. Як показало вивчення, через означені чинники багато малих підприємств і компаній закриваються, так і не реалізувавши до кінця свого покликання. Дослідження показали, що такі підприємства, як правило, не виконують навіть третини запланованого.

На етапі стратегічного і тактичного планування, наприклад в умовах комунально-побутового обслуговування, необхідно створити невелику робочу групу, принаймні з 3-ох людей. Якщо оцінювати за ролями чи функціями, то для успішної генерації ідей і подальшого їх виконання необхідне поєднання:

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

На жаль, звести разом зазначені функції у трьох особистостях важко. Крім того, з метою уникнення дисбалансу, кваліфікація вище зазначених працівників (або партнерів) повинна бути приблизно на одному рівні.

Підбір кваліфікованих співробітників може бути вирішальним чинником для продовження ефективної роботи підприємства чи компанії. Управлінський та обслуговуючий персонал, налагодження конструктивної співпраці між ними – це високий рівень якості продукції, робіт та послуг, гарантія успіху компанії;

Тому, в цих умовах, 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.

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. 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, кадри мають здатність вирішувати все доволі чітко та точно, що виражає важливість людського ресурсу сфери послуг та будь-якого бізнесу, що функціонує в умовах міського господарства та населених пунктів низових адміністративних районів на етапі європейської адаптації.

### **Література**

1. Активізація діяльності підприємств торгівельно-побутового сервісу в умовах сільської місцевості / За заг.ред. Б.М.Андрушківа. – Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2011. – 524 с.
2. Данилишин Б. М. Сфера та ринок послуг у контексті соціальної модифікації суспільства / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко, Я. В. Остафійчук. – К. : ЗАТ «Ніч лава», 2005. – 328 с.
3. Погайдак О. Б. Шляхи реформування соціального страхування в умовах трансформаційної економіки : монографія / О. Б. Погайдак. – Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2011. – 268 с.