

іншого соціального проекту, а й має на меті використати весь свій досвід в управлінні та супроводі проекту під час його реалізації.

За кордоном використання засад венчурної філантропії набуло піку своєї популярності і на сьогодні даний механізм фінансування соціальних проектів і не тільки набуває популярності і в Україні. Тому в Україні варто сприяти розвитку венчурної філантропії, оскільки саме нові альтернативні інструменти та ідеї вкладення коштів безпосередньо пов'язані з венчурним фінансуванням і носять інноваційний характер.

Саламон Л. Финансовый рычаг добра: Новые горизонты благотворительности и социального инвестирования / Лестер Саламон; пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер, 2016.

Р. Л. Хом'як

Національний університет «Львівська політехніка»

НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних умовах господарювання реформування відіграє важливу роль у розвитку економіки країни. Зокрема це стосується і податкової системи України, реформування якої має забезпечити конкурентоспроможність у світовому фіскальному просторі. Для досягнення цього потрібно визначити основні напрями податкової політики. Адже сучасна податкова політика – це майстерність поєднання внутрішніх національних потреб та зовнішніх умов ведення бізнесу. Стратегічні орієнтири в податковій політиці повинні насамперед враховувати вкрай мінливу глобальну економіку та зміни в податкових системах інших країн, особливо торговельних партнерів та юрисдикцій з низьким податковим навантаженням [1].

В умовах євроінтеграції уряд України планує наблизити податкову систему України до європейських стандартів. Свідченням цього є проект лібералізації Податкового Кодексу України, який набрав чинності з 01.01.2018 року[2]. Відповідно до нього запроваджується мораторій на внесення змін до Податкового Кодексу протягом 3 років і з подальшою можливістю продовження ще на наступні роки. Основна мета ліберального Податкового Кодексу - зменшення податків і збільшення пільг для суб'єктів господарської діяльності. Важливим моментом цього проекту є поєднання податку на доходи фізичних осіб і єдиного соціального внеску, запровадження механізму блокування податкових накладних у Єдиному реєстрі податкових накладних, а також скасування акцизного податку з підакцизних товарів, які реалізуються суб'єктами господарювання.

Відповідно зміни торкнуться і Державної фіскальної служби, де проектом передбачається розділити її на сервісну службу і службу фінансових розслідувань, яка буде виконувати функцію податкової міліції.

Важливим моментом даного проекту є запровадження режиму «нульової декларації»[2], суть якого полягає в тому, що фізичні особи-резиденти зможуть задекларувати своє майно, доходи і немайнові права без притягнення їх до відповідальності та сплати податку і тим самим звільняються від обов'язку звітувати про джерела їх надходження.

Для суб'єктів мікро- та малого бізнесу спрощена система оподаткування набуває особливого режиму оподаткування [2]. З цією метою статус мікропідприємців планують розділити на дві групи: перша - з річним доходом до 2 млн. грн.; з фіксованою ставкою податку 500 грн. на місяць; і відсутністю найманих працівників; друга – річний дохід до 5 млн. грн.; ставка податку- 2% від обсягу доходу; найманих працівників не більше 10. Для підприємств малого бізнесу ставка податку буде залежати від зареєстрованості суб'єкта господарської діяльності, якщо він є платником ПДВ - 3% , якщо ні - 5%. від суми доходу. .

Реформування податкової політики та заходи удосконалення системи оподаткування може бути забезпечене лише за умови науково обґрунтованих і виважених дій з боку держави, заснованих на міжнародному досвіді та засадах захисту національних інтересів.

Романюта Е. Конкуреноспроможність української системи оподаткування в умовах інтеграції до європейського союзу / Е. Романюта - Вісник Тернопільського національного економічного університету № 2, 2017 р. 2. <https://taxlink.ua/ua/news/chomu-ukraini-potriben-liberalnij-pk-grigol-kata-madze.htm>.

Ю.Ю. Чебан, Т.О. Мороз

Миколаївський національний аграрний університет

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ КАДРІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Облік кадрів ведеться на всіх підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, які мають право самостійно здійснювати прийняття та звільнення працівників. Обліку підлягають працівники усіх категорій незалежно від характеру роботи чи посади. Облік кадрів має забезпечувати достовірні відомості про кількість працівників за категоріями, професіями, кваліфікацією, освітою, стажем роботи, статтю, віком та іншими ознаками; про зміну кількості і складу працівників, а також про причини цих змін; про стан роботи з підвищення кваліфікації; про кількісний та якісний склад кадрів, тощо. Можливість одержання згаданих та інших даних про особовий склад забезпечується веденням кадровою службою відповідної документації. Вищезазначене підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

Облік і контроль кадрів є напрямом дослідження таких вчених як Данюк В.М., Ломачинської І.М., Палехи Ю.І., Яценка І.В. та інших. Враховуючи значну наукову цінність досліджень, маємо на меті накреслити напрями удосконалення обліку і контролю кадрів у сільськогосподарському підприємстві, яке має особливості плинності кадрів, забезпеченості ними, найму сезонних працівників тощо.

Основні документи і питання підприємства, яким необхідно приділити особливу увагу в процесі контролю кадрової документації, наведено нами у табл. 1. Отже, алгоритм проведення внутрішнього контролю кадрової документації наприкінці календарного року може мати вигляд переліку питань, запропонований нами у таблиці 1.

Таблиця 1

Основні кадрові документи для здійснення контролю

Документ	Напрямок контролю
Статутні документи, колективний договір	Умови роботи працівників порівняно з законодавством України про працю
Правила внутрішнього трудового розпорядку	Наявність затверджених правил внутрішнього трудового розпорядку, в яких обов'язково має міститися така інформація: права та обов'язки працедавця і працівника, порядок прийняття, переведення та звільнення працівників, режим робочого часу та відпочинку, відповідальність за порушення трудової дисципліни тощо
Штатний розпис:	Наявність затвердженого штатного розпису, наявність наказів про внесення змін до штатного розпису, відповідність посад в штатному розписі найменуванню професій і посад, зазначених у Класифікаторі професій України
Особові справи працівників	Наявність особових справ усіх працівників, а також зазначається, які документи відсутні в особових справах
Особові картки працівників	Наявність особових карток, а також своєчасність заповнення і ознайомлення з ними працівників