

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ЦІННИХ ПАПЕРІВ ПРИ НАРАХУВАННІ ТА ВИПЛАТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**Постановка проблеми.** Однією з головних проблем, з якою стикаються податківці, є ухилення підприємств від сплати податків через недоліки у податковому законодавстві, так звана оптимізація оподаткування. Не останнє місце серед інструментів такої оптимізації займають корпоративні цінні папери, які використовуються для зменшення навантаження на фонд оплати праці (ФОП). Особливістю даної статті є аналіз корпоративних цінних паперів як інструменту мінімізації податкового навантаження на підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зазначимо, що цьому питанню завжди відводилося важливе місце в дослідженнях науковців. Проте дуже мало наукових публікацій про використання корпоративних цінних паперів в даному напрямку, особливо вітчизняних вчених. Активно висвітлюються дослідження з даного питання лише в періодичних виданнях. Проблема оптимізації податків займався А.А. Ніколаєв-Полиновський, який досліджував використання різних видів зарплатних схем, в т.ч. процентних, в Росії. Інший російський науковець А.П. Зрелов в статті “Возможности налогового планирования при начислении и выплате заработной платы: обзор популярных схем 2003 года” досить чітко визначив деякі шляхи оптимізації податкових платежів при нарахуванні та виплаті заробітної плати. Серед вітчизняних науковців проблему мотивації праці досліджували О.А. Кириченко і О.А. Грیشнова.

**Невирішені раніше завдання.** Вітчизняні науковці приділяють недостатню увагу корпоративним цінним паперам як інструменту оптимізації податкового навантаження при виплаті заробітної плати. Про існування такого способу мінімізації оподаткування ведуться розмови, але чітко визначених та досліджених схем на сьогодні немає.

**Мета дослідження.** Метою цього дослідження є визначення способів оптимізації оподаткування за допомогою корпоративних цінних паперів, а також чинників, які спонукають власників компаній до таких дій. Відповідно до мети завданнями дослідження є:

- визначення можливих напрямків використання корпоративних цінних паперів для оптимізації нарахувань на ФОП, їх ретельний аналіз;
- визначення переваг та недоліків цих напрямків;
- розрахунок ефективності використання корпоративних цінних паперів з метою мінімізації податкового навантаження;
- підбиття підсумків та визначення перспектив цього дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогоднішній день в Україні спостерігається тенденція до зменшення податкового навантаження на підприємства з виплат заробітної плати. Така тенденція сприятиме в майбутньому підвищенню мотивації працівників, з одного боку, і зменшенню витрат підприємства на оплату праці, з іншого.

Високі податки на фонд заробітної плати стимулюють багатьох роботодавців виплачувати зарплату своїм працівникам в конвертах. Однак робота із необлікованою готівкою загрожує їм кримінальною відповідальністю. Саме тому кваліфіковані спеціалісти з податкового планування відшуковують необхідні прогалини в законодавстві і придумують майже легальні способи виплати зарплати, які дозволяють істотно заощаджувати на податкових платежах і одночасно не перейматися загрозою кримінальної відповідальності. Такі схеми розрахунків із співробітниками не можна назвати абсолютно чистими, але формально вони не є нелегальними.

Визначаючи ефективність кожного з можливих способів виплати заробітної плати, можна відмітити, що зарплати в конвертах знаходяться поза конкуренцією. Існує величезна кількість фірм, можна сказати ціла галузь, для яких перетворення коштів на готівку є основним видом діяльності. Якщо на Заході перетворити кошти на готівку, не привертаючи уваги контролюючих органів, коштує 40-50 відсотків від суми, то в Україні така операція здійснюється за 1,5-5 відсотки від суми. Отже, ефективність виплати зарплати таким чином складає 95 відсотків і вище. Ефективність в даному випадку – це відношення суми, отриманої працівником, до суми, витраченої на це роботодавцем [3].

Розрахуємо ефективність виплати зарплати згідно з українським законодавством. Наприклад, організація “А” нарахувала співробітнику зарплату за місяць у сумі X грн. На цю суму потрібно нарахувати:

- збір на обов’язкове державне пенсійне страхування – 32 % [7, ст. 4, п. 1];
- збір на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання

- (обраховується як середньозважена величина страхових тарифів за різними класами професійного ризику виробництва) – 1,7 % [6, ст. 1];
- збір на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності – 2,9 % [10, ст. 1, п. 1];
  - збір на загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – 1,9 % [10, ст. 1, п. 2].

Із суми  $X$  також потрібно утримати:

- податок з доходів фізичних осіб – 13 % [9, ст. 7, п. 1];
- відрахування до Пенсійного фонду – 2 % (якщо мінімальна зарплата більшою ніж 150 грн., враховувати ставку збору в 1 % недоцільно) [7, ст. 4, п. 4];
- відрахування до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності – 1 % [10, ст. 1, п. 1];
- відрахування до Фонду соціального страхування на випадок безробіття – 0,5 % [10, ст. 1, п. 2].

Оскільки спочатку вираховуються платежі до фондів і з остаточної суми стягується податок на доходи з фізичних осіб, у підсумку співробітник отримає:

$$(X - X \cdot \frac{(2\% + 1\% + 0,5\%)}{100\%}) \cdot \frac{(100\% - 13\%)}{100\%} \text{ грн.} \quad (1)$$

До того ж, організація витратить на виплату зарплати:

$$X + X \cdot \frac{(32\% + 1,7\% + 2,9\% + 1,9\%)}{100\%} \text{ грн.} \quad (2)$$

Отже, ефективність виплати зарплати дорівнюватиме:

$$E = \frac{X \times (1 - 0,035) \times 0,87}{X \times (1 + 0,385)} \times 100\% = 60,62 \%. \quad (3)$$

Ефективність зарплатних схем нині складає в середньому 84-87 % [3, с. 2]. Тобто, враховуючи те, що схеми “з конвертами” досить небезпечні, а виплата зарплати без використання інструментів мінімізації є досить дорогою, саме зарплатні схеми на даний час широко використовують організації, особливо середні та великі.

Як відомо, держава знизила ставку податку на доходи фізичних осіб до 15 % (до 2007 р. – 13 %), однак навантаження на фонд оплати праці за останні 2-3 роки не лише не зменшилося, а й зросло на кілька відсотків. Тобто можна констатувати, що підприємствам було і є не вигідним виплачувати своїм співробітникам офіційну заробітну плату. Треба віддати належне фахівцям, які розробляли новий закон “Про податок з доходів фізичних осіб”, в тому, що він суттєво зменшив можливості використання так званих зарплатних схем. Але

все-таки вони існують. В даному випадку нас цікавлять зарплатні схеми із використанням корпоративних цінних паперів.

1. Дивідендні схеми. Такі методи зменшення податкового тягара були ефективними до набрання чинності нового закону “Про податок з доходів фізичних осіб”. В ньому дивідендні доходи прирівнюються до інших. Крім того, згідно із ст. 9 Закону України “Про цінні папери і фондову біржу” “...дивіденди по акціях виплачуються один раз на рік за підсумками календарного року...” [11]. Саме тому дивідендні схеми втратили свою актуальність.
2. Процентні схеми з використанням облігацій або векселів підприємств можуть використовуватися і сьогодні. Головна ідея таких схем полягає у виплаті більшої частини доходу співробітника у вигляді відсотків по облігаціях або векселях. Спрощений варіант схеми такий: паралельно з фірмою “Х” створюється фірма “У”. Нова фірма “У” видає власний вексель або процентну облігацію фірмі “Х” і отримує від неї грошові кошти в розмірі номінальної вартості векселя. Фірма “Х” укладає із співробітником угоду купівлі-продажу векселя (процентної облігації) за номіналом. Після закінчення строку, на який даний цінний папір було випущено, співробітник пред’являє вексель до сплати, тобто продає процентну облігацію фірмі “У”, і отримує номінальну вартість векселя (процентної облігації) та відсотки. Після цього співробітник розраховується із фірмою “Х” за цінний папір [4].

Для одержання суми, наприклад, 1000 грн. за місяць, співробітник, а до нього фірма “А” має купити і потім продати вексель або процентну облігацію на досить велику суму. Зрозуміло, що підприємство не збирається вилучати з обігу такі кошти, а співробітник може взагалі не мати таких грошей. Згідно із ст. 12 Закону України “Про цінні папери і фондову біржу” громадяни можуть придбавати облігації лише за рахунок власних коштів [11]), а тому такі кошти проводяться лише на папері.

Необхідно розглянути переваги та недоліки використання процентних облігацій та векселів, тому що, незважаючи на аналогічність схем, це різні цінні папери, і вони мають різні трактування та обмеження в українському законодавстві. Визначимо також можливі шляхи нівелювання недоліків при застосуванні векселів та процентних облігацій.

Щодо облігацій:

- 1) придбання облігацій можливе лише за власні кошти. Ми вже зазначали, що весь рух коштів здійснюється лише на папері;

2) підприємство може випускати облігації на суму, яка не більша 25 % від статутного фонду, що суттєво обмежує можливості виплати зарплати таким способом [11, ст. 11, абз. 6]. Протидія – два реальних підприємства виступають одночасно фірмою “X” та фірмою “Y”. В результаті немає необхідності, по-перше, створювати нове підприємство, а, по-друге, збільшувати статутний фонд віртуального підприємства.

Щодо векселів, то в даному випадку проблема полягає у тому, що згідно із ст. 4 Закону України “Про обіг векселів в Україні” “...видавати переказні і прості векселі можна лише для оформлення грошового боргу за фактично поставлені товари, виконані роботи, надані послуги...” [8]. Отже, і в даному випадку можна було “обійти” закон, але такі порушення більш очевидні.

На нашу думку, більш вдалою для застосування є схема з використанням саме процентних облігацій. Розрахуємо ефективність використання наведеної схеми.

Припустимо, що організація “А” видає співробітнику зарплату, яка складається з двох частин: офіційної зарплати, яка буде наближеною до мінімальної і становитиме, наприклад, 350 грн. (мінімальна зарплата – 332 грн.) і зарплати, яка буде виплачуватись за вищезазначеною схемою.

Для розрахунку суми сплачених податків із офіційної зарплати використаємо формули (1) і (2). Отже, співробітник отримає:  $350 \cdot (1 - 0,035) \cdot 0,87 = 293,84$  грн., в свою чергу організація сплатить:  $350 \times (1 + 0,385) = 484,75$  грн. Тобто сума сплачених податків складе 190,91 грн.

Нехай інша частина доходу працівника, яка сплачуватиметься через схеми, становитиме “X” грн. З’ясуємо, які податки має сплатити фізична особа на отримані відсотки за процентними облігаціями:

- згідно з п. 4 ст. 4 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” базою (об’єктом) для нарахування збору до Пенсійного фонду України чи внесків до фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування громадян є заробітна плата платника цього податку [9]. Враховуючи те, що відсотки за облігаціями не є основною чи додатковою зарплатою, з них не сплачуються відповідні внески та нарахування;
- згідно з п. 2.12 ст. 4 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” дохід у вигляді процентів включається до загального місячного доходу, а тому оподатковується за ставкою 15 % (на даний час – 13 %) [9].

Отже, співробітник після сплати усіх податків отримає:  $X \cdot (100 \% - 13 \%) : 100 \% = 0,87 \cdot X$  грн., а сума сплачених податків становитиме  $0,13 \cdot X$  грн.

Розрахуємо ефективність виплати зарплати з використанням даної схеми:

$$E = \frac{293,84 \text{ грн.} + (0,87 \times X) \text{ грн.}}{484,75 \text{ грн.} + X \text{ грн.}} \times 100\% .$$

Зміна показника ефективності при зростанні заробітної плати відображена на рис. 1. Зазначимо, що значення ефективності знаходиться в межах від 60,62 до 87 %. Тобто при  $X \rightarrow 0$ ,  $E \rightarrow 60,29 \%$ ;  $X \rightarrow \infty$ ,  $E \rightarrow 87 \%$ . Причому при виплаті, наприклад, 600 грн. (середня зарплата по Україні у липні 2004 р.), ефективність складатиме 69,6 %; 1010 грн. (середня зарплата у Києві у липні 2004 р.) – 75,8 %. Отже, ефективність наведеної схеми на 15-20 % перевищує ефективність виплати офіційної заробітної плати, причому при зростанні зарплат співробітників (більше 1700 грн.) таке збільшення досягає 20-24 %.

3. Найвищу ефективність застосування мають так звані депозитні схеми. Вони найбільш складні при застосуванні. Розглянемо це питання детальніше.

Висока ефективність таких схем пов'язана із зазначеною у п. 2 ст. 7 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” ставкою податку (5 %) на “...процентний або дисконтний дохід за ощадним (депозитним) сертифікатом...” [9]. Саме ця норма закону надає можливість довести ефективність виплат “сірої” зарплати до 90-95 %.

Потрібно зазначити, що ця схема є прийнятною для організацій, які мають “теплі” стосунки хоча б з одним комерційним банком, в іншому випадку використовувати схему неможливо.

З'ясуємо, які саме цінні папери мають депозитний характер. В ст. 3 Закону України “Про цінні папери і фондову біржу” зазначено, що такими є лише ощадні сертифікати – строкові та до запитання [11]. Про депозитні сертифікати в законі не йдеться. Однак за Законом “Про податок з доходів фізичних осіб” ощадні та депозитні сертифікати вважаються однорідними. Вихід із даної ситуації, на нашу думку, такий. У нижчезазначених схемах використовувати депозитний сертифікат. Якщо ж депозитний сертифікат не буде визнаний корпоративним цінним папером, його функцію виконуватиме ощадний сертифікат до запитання.

Основна ідея схеми схожа з попередньою, а саме: виплата більшої частини доходу співробітника здійснюється у вигляді відсотків по ощадних або депозитних сертифікатах. Реалізується

схема таким чином: комерційний банк “Б” надає фірмі “А” кредит у розмірі  $X$  грн. В свою чергу фірма ”А” кредитує власних співробітників (кредит під 0%), які потім на отримані кошти відкривають депозитні рахунки, тобто купують депозитні сертифікати із щомісячною виплатою відсотків у банку “Б”. Процентна ставка по депозитних сертифікатах не перевищує середні ставки по інших вкладах. Сума кредиту  $X$  має бути розрахована за формулою:

$$X = \frac{(ЗП_{заг} - ЗП_{оф}) \times 12 \times 100\%}{ПС},$$

де  $ПС$  – процентна ставка по депозитних сертифікатах;

$ЗП_{заг}$  – сума загальної щомісячної заробітної плати усіх співробітників фірми “А”;

$ЗП_{оф}$  – сума офіційної щомісячної заробітної плати усіх співробітників фірми “А”.

Зрозуміло, що сума кредиту має бути досить великою, приблизно у 100 разів більшою від фонду оплати праці на даному підприємстві. Але в цьому випадку такий фактор не є стримуючим, оскільки грошові кошти, пройшовши коло, повертаються на своє попереднє місце, тобто в комерційний банк. До того ж така операція здійснюється лише на папері.

Після закінчення терміну реалізації схеми рух коштів відбувається у зворотному напрямку, а саме: комерційний банк повертає кошти співробітникам, співробітники – фірмі, фірма – комерційному банку. Одночасно з поверненням кредиту, фірма компенсує відсотки по депозитних сертифікатах через сплату відсотків за наданий йому кредит. Відсотки по кредиту мають бути вищими за відсотки по залучених коштах банку, що є і закріплено законодавчо. Процентна маржа в такому випадку буде “подякою” банку за участь у схемі.

Зазначимо, що у разі використання ощадних сертифікатів до запитання суть схеми не змінюється, але операція має повторюватися кожного місяця.

Розглянемо проблеми, які стосуються депозитних схем загалом. По-перше, з керівництвом комерційного банку досить складно домовитися про здійснення такої операції, якщо у підприємства з банком немає тісних стосунків. По-друге, для банку існує небезпека втратити імідж, якщо раптом стане відомо про участь банку у зарплатних схемах. Саме тому реалізація депозитних схем є досить складною, хоча і найефективнішою.

Розрахуємо ефективність використання депозитної схеми. Як і в попередніх розрахунках припустимо, що організація “А” видає співробітнику зарплату, що складається з двох частин: офіційної

зарплати, яка становить 350 грн. і зарплати, яка буде виплачуватися за вищезазначеною схемою. З попередніх розрахунків відомо, що при офіційній зарплаті 350 грн. співробітник отримає 293,84 грн., в свою чергу організація сплатить 484,75 грн.

Нехай частина доходу працівника, що сплачуватиметься за схемою, становитиме  $X$  грн. З'ясуємо, які податки має сплатити фізична особа на отримані відсотки по депозитному сертифікату:

- згідно з п. 4 ст. 4 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” базою (об’єктом) для нарахування збору до Пенсійного фонду України або внесків до фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування громадян є заробітна плата платника цього податку [9]. Враховуючи те, що відсотки по депозитних (ощадних) сертифікатах не є основною чи додатковою зарплатою, з них не сплачуються відповідні внески та нарахування;
- згідно з п. 2 ст. 7 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” процентний дохід за ощадним (депозитним) сертифікатом оподатковується за ставкою 5 % [9].

Отже, співробітник після сплати усіх податків отримає:  $X \times (100\% - 5\%) : 100\% = 0,95 \times X$  грн., а сума сплачених податків становитиме  $0,05 \times X$  грн.

Розрахуємо ефективність виплати зарплати з використанням даної схеми:

$$E = \frac{293,84 \text{ грн.} + (0,95 \times X) \text{ грн.}}{484,75 \text{ грн.} + X \text{ грн.}} \times 100\% .$$

Значення ефективності знаходиться в межах від 60,62 до 95 %. Причому, при виплаті 600 грн. (середня зарплата по Україні у липні 2004 р.), ефективність складатиме 74,8 %; 1010 грн. (середня зарплата у Києві у липні 2004 р.) – 83 %. Отже, ефективність наведеної схеми на 20-25 % перевищує ефективність виплати офіційної заробітної плати, причому при зростанні зарплат співробітників (більше 2400 грн.) таке збільшення становитиме понад 30 %.

Нагадаємо, що при розрахунку ефективності не була врахована “комісія” банку як винагорода за співпрацю. Вона становить 1-5 % від сумарного обсягу коштів, отриманих співробітниками з допомогою вищезазначеної схеми [1, с. 7]. Розмір винагороди залежить від того, наскільки “тісними” є відносини керівництва фірми та комерційного банку. Отже, враховуючи “комісію” банку, ефективність депозитних схем не перевищуватиме 90-93 %, що є найкращим показником серед усіх вищеописаних схем.

**Висновки.** Після завершення цього дослідження підіб’ємо підсумки, які впливають із вищевикладеного матеріалу. Зауважимо, що проміжні підсумки було визначені окремо для кожної частини



дослідження. Тобто в роботі ми вже з'ясували всі переваги та недоліки можливого використання зарплатних схем і доцільність застосування тих чи інших видів корпоративних цінних паперів.

Визначимо чинники, які спонукають керівників організацій використовувати зарплатні схеми. Однією з основних причин, на нашу думку, залишається високе податкове навантаження на фонд оплати праці. Зрозуміло, що держава виходить з об'єктивно розрахованих потреб. Крім того, така ситуація в оподаткуванні є нормальною для країн з розвинутою економікою. Але іноземні підприємства, на відміну від українських, менш активно використовують обхідні шляхи для сплати податків. Наприклад, у Швеції сумарне податкове навантаження на фонд оплати праці може бути понад 50 %. Тобто окрім високих ставок оподаткування додатково має існувати ще цілий ряд чинників, які заважають українським бізнесменам бути такими ж відвертими з податковими органами, як їх іноземні колеги. На нашу думку, такими чинниками є:

- 3) недосконалість українського законодавства. Тобто існують певні прогалини в податковому законодавстві, які роблять можливим використання зарплатних схем та інших методів мінімізації оподаткування;
- 4) платники податків у країнах із розвинутою економікою знають напевно, що сплачені ними податки обов'язково будуть використані на цілі, визначені законом;
- 5) кримінальна відповідальність передбачає впровадження набагато жорсткіших заходів до порушників закону. Норми Кримінального кодексу застосовуються однаково до всіх порушників. В Україні, на жаль, це не так;
- 6) рівень податкової культури в розвинутих країнах вищий, ніж в Україні.

Отже, як бачимо, роботу з вдосконалення системи оподаткування потрібно проводити одночасно в різних напрямках. Тільки при умові комплексного вирішення проблеми отримаємо очікувані результати. Звичайно, основну роль в цьому процесі повинна відігравати держава.

### ***Список літератури***

1. Зрелов А.П. Возможности налогового планирования при начислении и выплате заработной платы: обзор популярных схем 2003 года // Право и экономика. – 2003. – №12 // [web1.law.edu.ru](http://web1.law.edu.ru).
2. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. – Київ: Знання-Прес. – 2002. – 420 с.
3. Костин Б., Рамазанов И. Три цвета заработной платы // Расчёт. – 2001. – №8 // [www.berator.ru/raschet/article/361](http://www.berator.ru/raschet/article/361).

4. Николаев-Полыновский А.А. Оптимизация налогов, уплачиваемых с зарплаты // Финансовый директор. – 2003. – №10 // [www.fd.ru/article/5015](http://www.fd.ru/article/5015).
  5. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-X IV // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  7. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 26.06.1997 р. // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  8. Про обіг векселів в Україні: Закон України від 5.04.2001 р. № 2374-III // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  9. Про податок з доходів фізичних осіб: Закон України від 22.05.2003 р. № 889-IV // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  10. Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування: Закон України від 11.01.2001 р. № 2213-XII // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
  11. Про цінні папери та фондову біржу: Закон України від 18.06.1991 р. № 1201-XII // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
- Отримано 04.11.2005

Рубан О.І. Особливості використання корпоративних цінних паперів при нарахуванні та виплаті заробітної плати / О.І. Рубан // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. - Суми: УАБС НБУ, 2006. - Вип. 15. - С. 240-249.