

законодавчу неврегульованість окремих питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення; низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи та інших фінансових установ; недостатню зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників [4]; низький фінансовий рівень спроможності громадян для участі у системі недержавного пенсійного забезпечення; низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі системи накопичувального пенсійного забезпечення в суспільстві та недостатність її фінансування.

Тому за умови усунення низки причин, ефективної організації, прибуткового інвестування, забезпечення надійності і належного регулювання недержавне пенсійне страхування сприятиме підвищенню доходів пенсіонерів. Трирівнева пенсійна система сприятиме підвищенню фінансової стійкості пенсійної системи, оскільки суттєво зменшується навантаження на солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. В результаті розвитку недержавного пенсійного забезпечення створюється додаткове потужне джерело інвестиційних ресурсів для розвитку економіки в цілому.

Література:

1. Євтушенко Н.М., Пучко А.О., Царук А.Ю. Розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип.31(1). С.219-229.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15>.
3. Петрушка О.В. Недержавне пенсійне страхування як альтернатива забезпечення гідної старості. *Управління фінансами держави, регіону, підприємства та домогосподарства : погляди науковців і практиків*: збірн. тез. доп. Першої інт.-конф. проф.-викл. складу каф. фін. ТНЕУ (14 квіт. 2015 р., Тернопіль). "Вектор". 2015. С. 87–90.
4. Petrushka O. V. Peculiarities of formation and implementation of corporate pension programs in Ukraine. *Науковий вісник Полісся*. Чернігів: ЧНТУ. 2017. № 3 (11). Ч. 1. С.107-110.

Юлія ПЛОНСЬКА

студентка факультету фінансів

Тернопільський національний економічний університет

Науковий керівник:

к.е.н. ст. викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія Петрушка О. В.

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день серед громадян України постає важливе питання стосовно їхнього пенсійного забезпечення, яке не відповідає належному рівню. Ці проблеми зумовлені, перш за все, невідповідністю доходів та видатків бюджету Пенсійного фонду України, наявністю великого дефіциту, а також існуванням недоліків порядку справляння встановлених законодавством зборів [1, с.137]. Негативними факторами, що впливають на формування дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України і на економіку держави загалом, на нашу думку, є наступні: великі обсяги пільг, невідповідність заробітної плати потребам населення, тінізація ринку праці та багато ін.

Пенсійний фонд України як основний орган пенсійного забезпечення стосовно соціального захисту населення є найбільшим позабюджетним цільовим фондом, який

здійснює управління фінансами державної пенсійної системи і виступає гарантом її стабільності. Діяльність Пенсійного фондурегулюється багатьма законодавчими і нормативними актами, які визначають його завдання і функції, а також збір та розподіл обов'язкових страхових внесків, які призначені для здійснення пенсійного забезпечення та виплатсоціальних допомог.

Пенсійна система охоплює таку сферу населення як:непрацездатних громадян похилого віку;інвалідів;осіб, які втратили годувальника, яким здійснюються виплати у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат чи додаткових пенсій.

До основних джерел формування дохідної частини Пенсійного фонду, які спрямовуються на виплату пенсій та інших страхових виплат належать:

- суми єдиного соціального внеску (ЄСВ);
- кошти з державного бюджету;
- інвестиційний дохід, який утримується від інвестування резерву коштів для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду у майбутніх періодах;
- суми штрафів, санкцій від юридичних та фізичних осіб, щодо несвоєчасної сплати страхових внесків;
- благодійні внески фізичних та юридичних осіб;
- добровільні внески;
- кошти з інших соціальних фондів з приводу виникнення інших страхових подій, які передбачені у їхній діяльності [2].

Впродовж 2014-2017 рр. спостерігається тенденція зростання сукупних доходів Пенсійного фонду, загалом протягом цих років дохід зріс із 244 263 до 293 240 млн. грн. або на 20,1%. Єдиний соціальний внесок складає найбільшу частку надходжень у формуванні дохідної частини бюджету фонду.Станом на 2017 р. загальна дохідна база фонду із врахуванням залишку на початок року становила 293 240 млн. грн., з яких єдиний соціальний внесок становить 158 910 млн. грн. або 54,2%, кошти державного бюджету – 133 460 млн. грн. (45,5%) та інші надходження у розмірі 870 млн. грн. (0,3%) [3].

Значну питому вагу у формуванні бюджету Пенсійного фонду складають кошти із державного бюджету України, які у 2017 р. склали 45,5% від усіх надходжень. За рахунок цих грошових ресурсів здійснювались такі види фінансування:

- виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами – 64,8 млрд. грн.;
- сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб – 12,6 млрд.грн.;
- покриття дефіциту Пенсійного фонду України – 56,1 млрд.грн. [3].

У зв'язку із відсутністю збалансування між дохідною і видатковою частинами бюджету Пенсійного фонду спостерігається заборгованість у платежах. Загальна заборгованість платежів до Фонду станом на початок 2018 р.становить 21 млрд. грн., порівняно із відповідним періодом 2017 р. вона зросла на 2,1 млрд. грн. (11,1%) [3]. Головними причинами заборгованості є:

- зростання із заборгованості заробітних плат;
- недостатня кількість коштів на відшкодування пільгових пенсій;
- загальний економічний стан державних підприємств.

Отже, на формування та динаміку доходів бюджету фонду впливають об'єктивні чинники, які стосуються демографічного навантаження, незбалансованості участі

роботодавців та працюючих у системі пенсійного страхування, відсутність політики щодо формування надходжень до Пенсійного фонду України, а також відсутність довгострокового стратегічного планування у розвитку пенсійного забезпечення громадян.

Література:

1. Петрушка О. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки.* 2016. Вип.16. С. 136–139.
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464 від 8.07.2010 р. редакція від 12.05.2016 р.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
3. Бюджет Пенсійного фонду України на 2017 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/04/block149_budget-2017.pdf.

Олена РИБАК

студентка факультету обліку і аудиту

Тернопільський національний економічний університет

Науковий керівник:

к.е.н., доцент О.Л. Малахова

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНДИКАТОР СПРОМОЖНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ДО ЗАОЩАДЖЕНЬ

Відповідно до закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. За структурою заробітна праця поділяється на основну та додаткову. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, а додаткова – це винагорода за понад нормовану працю. Окрім, основної та додаткової заробітної плати є ще заохочувальні виплати працівнику, іншими словами це премії [2].

Заробітна плата в ринковій економіці виконує основні функції:

- відтворювальну – залучення людей до праці;
- стимулюючу – залежність оплати праці від виконуваної роботи;
- регулюючу – розподіл кадрів по регіонах та галузях економіки;
- соціальну – соціальна справедливість.

Важливо також розрізняти грошову (номінальну), і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отриманих за годину, день чи тиждень. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати [3, ст.207].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яку становлять:тарифні розряди – складність та кваліфікація виконуваних робіт;тарифні ставки – міра ціни певної праці; міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок;тарифні сітки (схеми посадових окладів) - сукупність тарифних розрядів.

В умовах тарифної системи діють дві основні форми оплати праці – відрядна та почасова. Відрядна заробітна плата залежить від кількості виробленої працівником продукції і використовується для оплати праці робітників на виробництві. Почасова заробітна плата залежить від тривалості відпрацьованого часу і практикується для оплати праці спеціалістів, службовців і керівників.