

Policy Position Paper

Од областа на даноци

БЕЛЕШКА ЗА УРЕДНИЦИТЕ

„Оваа активност е овозможена со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), како дел од Проектот на УСАИД Партнерство за подобра бизнис регулатива, имплементиран од страна на ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал и четирите стопански комори. Содржината на документот е заеднички став на стопанските комори: Стопанска комора на Македонија, Стопанска комора на северозападна Македонија, Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии – МАСИТ и Сојуз на стопански комори на Македонија и не ги одразува ставовите на УСАИД, Владата на САД и ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал.“

Формулар за идентификување на проблеми – Позиционен документ (Policy Position Paper)

Овој документ ќе се користи како алатка за потребите на „Проектот на УСАИД – Партнерство за подобра бизнис регулатива“ за идентификување на ограничувачки институционални политики, како и за подобрување на конкурентноста и правната усогласеност на компаниите

Датум:	Поднесено од:	Краток назив на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue): Бенефиции за вработените – даночно признавање на трошоци за спорт, дополнителни здравствени прегледи, тим билдинг итн.
---------------	----------------------	---

Овој ИДЕНТИФИКУВАН ПРОБЛЕМ е релевантен за подобрување на регулативата во (заокружи):

Сектор - Земјоделство; Сектор – Градежништво; Сектор - Туризам; Сектор - Текстил; Сектор – ИКТ ; Сите Сектори

1. Краток опис на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue)– За кои проблеми е потребно решение? Каква е моменталната ситуација (Анализа на политики: моментални околности, конкретно идентификување на проблеми)

Следејќи го трендот на потреба од прилагодување на условите за работа со стилот на живот и барањата на современите трендови каде поголемиот дел од работното време се поминува во затворени простории и седечка положба, работодавачите се принудени да вложуваат средства во најразлични облици на спорт, разонода, рехабилитација и сл. во насока на одржување на психофизичката состојба на вработените.

Се повеќе работодавачи овозможуваат за вработените платени часови за спортски активности во специјализирани клубови, опремуваат простории со опрема за фитнес, аеробик, пинг понг, пикадо итн. Периодично се организира заеднички престој во природа надвор од работното

БЕЛЕШКА ЗА УРЕДНИЦИТЕ

„Оваа активност е овозможена со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), како дел од Проектот на УСАИД Партнерство за подобра бизнис регулатива, имплементиран од страна на ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал и четирите стопански комори. Содржината на документот е заеднички став на стопанските комори: Стопанска комора на Македонија, Стопанска комора на северозападна Македонија, Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии – МАСИТ и Сојуз на стопански комори на Македонија и не ги одразува ставовите на УСАИД, Владата на САД и ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал.“

место. Учество на најразлични аматерски спортски натпревари како што се: спортски игри, кајакарење, регати итн.

Покрај редовните задолжителни систематски прегледи работодавачот ги надоместува и трошоците за дополнителни прегледи и медицински третмани кои понекогаш се директно поврзани со самата природа на работењето како на пример прегледи за вид, физикална терапија и масажи, психотерапија и слично.

Сите овие трошоци за работодавачот претставуваат непризнаени расходи за даночни цели бидејќи не се тесно поврзани со извршувањето на дејноста на работодавачот.

2. На кој начин ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue) негативно влијае врз конкурентноста, работењето и правната усогласеност на компаниите?

Поради дополнителните даночни оптоварувања работодавачите се воздржуваат од инвестирање/трошење во оваа насока или пак изнаоѓаат други начини на прилагодување на условите за работа. Тоа секако влијае дестимулативно на намерата да се подобрат условите за работа и психофизичката состојба на вработените која е директно поврзана со грижата за човековото здравје.

3. На каков начин компаниите се соочуваат со ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue) и каква е нивната процентуална застапеност по сектори во однос на проблемот?

Овој проблем ги засега компаниите од сите дејности со таа разлика што работодавачите кои вработуваат дефицитарни кадри без разлика на наметнатите даночни оптоварувања, не се воздржуваат од пружање на дополнителни бенефиции на вработените.

Работодавачите од индустриите со расположлива работна сила на пазарот на трудот воопшто не размислуваат за овој тип на бенефиции за вработените со што се ставаат во далеку понеповолна положба и на тој начин се продлабочува јазот помеѓу кадрите од различни индустрии. Сето ова е спротивно на трендот и препораките да се подигне нивото на условите за работа предвидувајќи обврзувачки одредби во Законот за безбедност и здравје при работа.

4. Кои се важечките закони, подзаконски прописи (наведување на членовите) кои го регулираат ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue)?

Законот за данок од добивка (член 9)

5. Кои државни институции се директно вклучени во регулирањето или решавањето на овој проблем? Дали треба да бидат вклучени и дополнителни институции?

Министерство за финансии на РМ

6. Како овој проблем е регулиран во други држави?

БЕЛЕШКА ЗА УРЕДНИЦИТЕ

„Оваа активност е овозможена со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), како дел од Проектот на УСАИД Партнерство за подобра бизнис регулатива, имплементиран од страна на ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал и четирите стопански комори. Содржината на документот е заеднички став на стопанските комори: Стопанска комора на Македонија, Стопанска комора на северозападна Македонија, Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии – МАСИТ и Сојуз на стопански комори на Македонија и не ги одразува ставовите на УСАИД, Владата на САД и ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал.“

Примерите кои се наведени во текстот, се бенефиции кои вработените во ИКТ секторот ги имаат во Романија, како позитивен пример на раст на ИКТ индустријата и препознавање на потребата за развојот на истата.

- вредноста на опремата, личната заштитна и работна опрема, заштитната храна, лекови и хигиенски материјали, други здравствени и безбедносни права, како и задолжителни униформи и опрема

o Пример: *очила за луѓе кои работат на компјутер + трошоци за редовни медицинска консултации/прегледи*

o Пример: *предложено ажурирање на законодавството: деловни костуми за банкарската индустрија, адвокатите, ревизорите, даночни консултанти ... (2 парчиња костим / година)*

- премии за доброволно здравствено осигурување и здравствени услуги обезбедени во форма на претплата, обезбедени од работодавачот за своите вработени - ограничени на 400 евра / лице / годишно;
- трошоци за обука за вработените, менаџерите и директорите, доколку соодветната обука е за деловна намена

o Пример: *настанати трошоци за обука, сместување, оброк, транспорт*

- *Ако една сметководствена компанија лоцирана во Букурешт одлучи да организира обука за своите вработени (предмет на обука: техники на МСФИ), а обуката се одржува во друг град, сите патни трошоци, сместување, оброк за вработените кои учествуваат на обуката, се признаваат како трошоци направени за време на редовното работење, па затоа се одбиваат за пресметка на данокот на добивка.*

7. Кои се квантитативните и квалитативните резултати/придобивки кои ќе ја подобрат конкурентноста на компаниите, а кои директно ќе произлезат од успешното адресирање – упатување - решавање на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue)?

Со обезбедување на добри услови на работа, дружење на вработените, рекреација и мотивација ќе се постигне висок степен на квалитетна и навремена испорака на услуга/производ, а без притоа Компанијата/работодавачот да трпи даночни оптеретувања.

Се постигнува поголема сатисфакција кај вработените дека се вработени кај работодавач кој е „поразличен“ од останатите со тоа што им обезбедува/надоместува одредени трошоци и услуги. Ова е многу значајно во услови кога работодавачите постојано се соочуваат со недостиг на работна сила.

8. Кои се квантитативните и квалитативните резултати/придобивки фискални импликации на државата, доколку ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Issue) успешно се адресира – упати – реши?

БЕЛЕШКА ЗА УРЕДНИЦИТЕ

„Оваа активност е овозможена со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), како дел од Проектот на УСАИД Партнерство за подобра бизнис регулатива, имплементиран од страна на ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал и четирите стопански комори. Содржината на документот е заеднички став на стопанските комори: Стопанска комора на Македонија, Стопанска комора на северозападна Македонија, Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии – МАСИТ и Сојуз на стопански комори на Македонија и не ги одразува ставовите на УСАИД, Владата на САД и ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал.“

Подобрувањето на условите за работа ја зголемува конкурентноста на компаниите во привлекување на кадри кои се дефицитарни на пазарот на трудот, посебно од ИКТ индустријата. Истите се во насока на спречување на одлив на квалитетните кадри во странство како и анимирање на оние кои одлучуваат да работат далечински за странски работодавачи надвор од процесот на формално вработување. Условите за работа, припадност кон тим, посветено време за спорт и рекреација се некои од предностите споредено со работа од дома.

9. Предлог решенија и очекувани резултати? Што сакаме да се постигне, во која насока треба да се насочиме? (главни цели)

Со дополна на член 9 од Законот за данокот на добивка ќе се предвидат инвестиции и трошоци направени во функција на подобрување на психофизичката состојба на вработените како признаени расходи во насока на елиминирање на овој проблем.

На тој начин работодавачите ќе бидат стимулирани се повеќе да посветуваат внимание на овој сегмент од грижата за вработените.

Во членот 9 став 1 се додаваат точките :

18. Трошоци за направени здравствени прегледи на вработените како лекарски интервенции над износот од четири просечни месечни бруто плати, исплатени во претходната година во Република Македонија, на годишно ниво по вработен;
19. Трошоци за спортски активности на вработените како претплати во спортски центри како и трошоци направени за опремување на простории за спорт од страна на работодавачот над износот од две просечни месечни бруто плати, исплатени во претходната година во Република Македонија, на годишно ниво по вработен;
20. Трошоци за организирани групни патувања на вработените – тим билдинг над износот од четири просечни месечни бруто плати, исплатени во претходната година во Република Македонија, на годишно ниво по вработен;

БЕЛЕШКА ЗА УРЕДНИЦИТЕ

„Оваа активност е овозможена со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), како дел од Проектот на УСАИД Партнерство за подобра бизнис регулатива, имплементиран од страна на ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал и четирите стопански комори. Содржината на документот е заеднички став на стопанските комори: Стопанска комора на Македонија, Стопанска комора на северозападна Македонија, Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии – МАСИТ и Сојуз на стопански комори на Македонија и не ги одразува ставовите на УСАИД, Владата на САД и ЕПИ ЦЕНТАР Интернационал.“