

А.В. Погосова, к.е.н., доц.
Житомирський національний агроекологічний університет

ОБЛІК ОПЕРАЦІЙ З НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено поняття, склад та структуру соціального пакета підприємства. Запропоновано підхід до облікового відображення операцій з надання соціального пакета працівникам підприємства та розроблено відповідні форми звітності.

Ключові слова: *соціальний пакет, облік, витрати, працівники підприємства, звітність.*

Постановка проблеми. Одним із важливих завдань, вирішенням якого в даний кризовий час має займатися держава, а у більш значній мірі – самі підприємства, є завдання посилення трудової мотивації та соціальної захищеності працівників. Найбільш поширеним видом мотивації є наявність соціального пакета. В умовах ринкової економіки соціальний пакет для найманого працівника із способу додаткового стимулятора перетворився в діючий інструмент мотивації персоналу, для потенційного працівника – в одну із базових вимог до роботодавця, а для самих компаній соціальний пакет є одним із критеріїв авторитетності, стабільності, успішності, а також показником рівня корпоративної культури.

Різноманітність послуг та благ у соціальному пакеті підприємства, неузгоджені питання оподаткування витрат на його забезпечення працівникам підприємства обумовлюють необхідність удосконалення облікового забезпечення таких операцій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми обліку операцій соціального забезпечення та соціальної захищеності працівників підприємства досліджуються у працях таких вітчизняних, російських та зарубіжних науковців, як Е.Лібанової, А.Колота., І.В. Жиглей, Н.Гудзь, І.Новак, О.Савельєвої, О.І. Пацули, В.Роїка, Л.Ржанициної, Р.Фримена, Я.Кесслера, Х.Курца, В.Батищева, Г.Васильєва, Т.Проциної, Н.Харитонової, В.Циганенко, К.В. Шиманської.

Зокрема, питання функціонування та обліку соціального пакета досліджували І.В. Жиглей [4], Н.Гудзь та О.Савельєва [1], О.І. Пацула [2], К.В. Шиманська [3]. Питання оподаткування операцій підприємства, пов'язаних з наданням соціального пакета працівникам розглядали в

своїх працях Т.Прощина [5], Н.Харитоновна [6, 7], В.Циганенко [8].

Однак в економічній літературі недостатньо розглянуті питання управління мотиваційним потенціалом та соціальною захищеністю працюючих на підприємствах і в організаціях в аспекті диференціації та пошуку ефективної структури соціального пакета, який міг би конкурувати на ринку праці в умовах кризи.

На сучасному етапі підприємства потребують розробки методики відображення в обліку операцій, пов'язаних із виплатами працівникам, які не належать до фонду оплати праці та системи внутрішнього контролю за соціальним забезпеченням працівників підприємства.

Метою статті є розробка методики відображення в обліку операцій з надання соціального пакета працівникам підприємства та формування відповідних форм звітності.

Викладення основного матеріалу. Одним із стимуляторів продуктивності праці є матеріальна та нематеріальна мотивація працівників. Найбільш поширеним видом мотивації є наявність соціального пакета.

Соціальний пакет є набором виплат і пільг соціального характеру, які здійснює організація (роботодавець) понад встановлені законодавством норми або які не передбачені законодавством, – додаткове медичне і пенсійне страхування; оплата харчування, транспортних витрат; відшкодування комунальних послуг; утримання дітей у дошкільних закладах; надання путівок; оплата навчання дітей; виплати до святкових та ювілейних дат тощо [9].

Діяльність підприємства як об'єкта економічної активності дозволяє реалізувати потреби різних соціальних груп, але при цьому підприємство повинно зважати на свої можливості. Зокрема, необхідно обрати форму та спосіб реалізації, провести вартісну оцінку можливостей та визначитися із джерелами фінансування соціальних виплат працівникам (табл. 1).

Таблиця 1
Способи реалізації підприємством потреб різних соціальних груп та джерела їх фінансування [10]

Соціальна група	Спосіб реалізації потреб	Джерело фінансування потреб
Власники підприємства	Сплата дивідендів. Нарахування та виплата відсотків за акціями	Прибуток підприємства
Персонал підприємства	Оплата праці. Надання пільг, пов'язаних з роботою на підприємстві.	Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства.

	Створення умов для роботи та відпочинку	
Постачальники ресурсів	Своєчасна оплата матеріальних ресурсів. Сплата штрафів, пені або неустойки	Собівартість продукції (послуг). Інші витрати звичайної діяльності. Прибуток підприємства
Споживачі продукції (послуг)	Підвищення якості продукції (послуг). Зниження вартості продукції (послуг). Підвищення рівня обслуговування	Собівартість продукції (послуг)
Суспільство	Сплата податків, зборів та інших обов'язкових платежів. Будівництво об'єктів соціально-культурного призначення. Благодійні внески. Створення нових робочих місць. Дотримання вимог екологічної безпеки виробництва та якості продукції (послуг)	Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства. Інші витрати звичайної діяльності

Дослідження та узагальнення практики додаткового стимулювання праці показало, що соціальний пакет є додатковим важелем адміністративного впливу на працівника. Забезпечення додатковими гарантіями бере на себе роботодавець в межах організації.

Вони можуть розповсюджуватися як на весь персонал, так і на окремих працівників, і таким чином підкреслювати особистий статус працівника.

Отже, соціальний пакет – це сукупність усіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються чи мають надаватися працівникам, та містить у собі комплекс зобов'язань, який бере на себе роботодавець щодо трудового колективу.

Склад і структура соціального пакета визначається як законодавством, так і самим роботодавцем, виходячи з потреб ринку праці та залежно від можливостей і прогностичних цілей розвитку компанії.

Сьогодні соціальний пакет став неодмінним атрибутом корпоративного управління кожної з розвинених компаній. Він може

складати від третини до половини величини заробітку. В принципі до соціального пакета можуть належати будь-які матеріальні та нематеріальні блага.

Проте надання стандартного набору не завжди сприймається як діюча пільга, а швидше як належна турбота компанії про її співробітників [11, С. 38–41].

Виникнення соціального пакета як засобу стимулювання та приваблення кадрів зумовлена вагомими причинами, основною з яких є дефіцит на ринку праці висококваліфікованих кадрів. Окрім належної заробітної плати, потрібно запропонувати працівнику те, що утримає його в компанії на довгий термін. Крім того, досягаючи стабільного становища в компанії, роботодавець не може нескінченно збільшувати заробітну плату, а соціальний пакет можна розширяти та наповнювати новими складовими, тим самим стимулюючи підвищення продуктивності праці і оптимізуючи витрати на управління персоналом [12, С. 54].

Таким чином, соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на процес виробництва.

Його використання сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури у суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності людських ресурсів.

Надання соціального пакета працівникам регулюється не так жорстко, як питання оплати праці. Це пов'язано з варіативністю складу соціального пакета та добровільним характером його запровадження на підприємствах. Запровадження соціального пакета може бути ініційовано трудовим колективом підприємства, в тому числі в межах колективного договору – відповідно до ст. 245 Кодексу законів про працю України, працівникам дозволено вносити пропозиції щодо «поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування», а право встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для співробітників підприємства передбачено у ст. 9 Кодексу законів про працю України [13]. Крім того, нормативне регулювання функціонування соціального пакета на підприємстві регулюється і Господарським кодексом України, відповідно до ст. 69 якого, «підприємство вільне самостійно встановлювати для своїх працівників додаткові пільги» [14].

Підприємства можуть обрати будь-який порядок закріплення соціального пакета на підприємстві: або розробка та затвердження

Положення про соціальний пакет підприємства, або передбачення відповідних додаткових пільг, благ та гарантій у колективному договорі.

Однак основним внутрішнім документом, який передбачає можливість надання працівнику відповідного компонента соціального пакета, є колективний договір.

Для забезпечення більш повного облікового відображення господарських операцій, пов'язаних із наданням соціального пакета працівникам підприємства, пропонуємо організувати синтетичний та аналітичний облік за об'єктами, наведеними в таблиці 2.

Таблиця 2

*Ведення синтетичного та аналітичного обліку об'єктів
за операціями пов'язаними з наданням працівникам
соціального пакета [3]*

№ з/п	Об'єкти синтетичного обліку	Об'єкти аналітичного обліку
1	2	3
Надання безвідсоткових позик працівникам		
1	Дебіторська заборгованість	За видами заборгованості залежно від термінів заборгованості та в розрізі окремих працівників
2	Грошові кошти	Відповідно до форми виплати коштів
3	Розрахунки за податками і платежами	В розрізі окремих працівників, на користь яких було нараховано дохід у вигляді суми анульованої позики
4	Інші витрати операційної діяльності	Із використанням рахунку, призначеного для обліку анульованих позик, виданих працівникам
Оренда житла працівника підприємства		
1	Розрахунки за податками і платежами	За видами податку та в розрізі осіб-орендодавців
2	Інші витрати операційної діяльності	Із використанням рахунку, призначеного для обліку витрат на забезпечення працівників житлом
3	Грошові кошти	Відповідно до форми виплати коштів
4	Розрахунки з іншими кредиторами	За конкретними фізичними особами-орендодавцями із виділенням окремого рахунку аналітичного

		обліку для розрахунків за орендою
--	--	-----------------------------------

Продовження табл. 2

1	2	3
Відшкодування працівнику витрат на оренду житла		
1	Інші витрати операційної діяльності	Із використанням рахунку, призначеного для обліку витрат на забезпечення працівників житлом
2	Розрахунки за податками і платежами	За видами податку та в розрізі осіб-орендодавців
3	Грошові кошти	Відповідно до форми виплати коштів
4	Розрахунки за іншими виплатами	За окремим працівником у розрізі видів виплат
Добровільне медичне страхування працівників		
1	Розрахунки із страхування	У розрізі працівників, які були застраховані
2	Витрати майбутніх періодів	За видами витрат і в розрізі окремих працівників
3	Грошові кошти	Відповідно до форми виплати коштів
4	Розрахунки за податками і платежами	За окремим працівником, на користь якого нараховано дохід у натуральній формі
5	Розрахунки за іншими виплатами	За окремим працівником
6	Інші витрати операційної діяльності	Із використанням рахунку аналітичного обліку, який призначено для обліку витрат на медичне страхування
Навчання працівників за рахунок підприємства		
1	Витрати майбутніх періодів	За видами витрат і в розрізі окремих працівників
2	Грошові кошти	Відповідно до форми виплати коштів
3	Розрахунки за податками і платежами	За окремим працівником, на користь якого нараховано дохід у натуральній формі

Закінчення табл. 2

1	2	3
4	Розрахунки за іншими виплатами	За окремим працівником
5	Інші витрати	Із використанням рахунку

	операційної діяльності	аналітичного обліку, який призначено для обліку витрат на навчання працівників
--	------------------------	--

Виплати працівникам, які містять витрати на надання певних пільг і допомоги можуть відображатися за дебетом витратних рахунків залежно від місця використання робочої сили і кредитом розрахунків з оплати праці, якщо вони, згідно з трудовим договором, належать до витрат на оплату праці. Разом з тим, підприємство може встановлювати додаткові соціально- побутові пільги для своїх працівників з метою заохочення їх до праці та підвищення продуктивності її, так звані соціальні гарантії, які не передбачені законодавством.

На масштаби виплат соціального характеру впливають фінансові можливості підприємства та політика керівництва щодо інвестування коштів у людський капітал.

Вся офіційно нарахована заробітна плата відображається в складі зобов'язань в розрізі кожного працівника, до органів статистики надається персоніфікована звітність, але ця інформація обмежена в доступі для працівників.

Виправлення цієї ситуації, на нашу думку, можливе у випадку складання підприємством соціальної звітності, яка є результатом прийняття та впровадження принципів соціальної справедливості.

При цьому оприлюднення соціальної звітності має відбуватися таким чином, щоб доступ до неї не був обмежений та її отримання передбачало якнайменші витрати для користувача.

У зв'язку з цим, вважаємо за необхідне відображення інформації в річному соціальному звіті суб'єктів господарювання в таких розрізах (табл. 3).

Таблиця 3

Пропонований порядок відображення інформації щодо розміру заробітної плати в звіті з соціальних виплат за категоріями працівників

Категорії працівників	Середньо облікова кількість штатних одиниць	Сума нарахованої основної заробітної плати, грн.	Сума нарахованої додаткової заробітної плати, грн.	Сума соціальних виплат до заробітної плати, грн.	Разом нараховано, грн.
Топ-менеджери					
Менеджери середньої ланки					
Обслуговуючий персонал					
Виробничий персонал					
Разом					

Принциповим для складання цієї частини звіту є те, щоб в ньому окремо відображалася інформація в частині нарахованої заробітної плати, а не в загальній сумі всіх виплат працівникам.

Дана умова викликана тим, що заробітна плата є гарантованою до виплати кожному працівнику за будь-яких обставин, а здійснення мотиваційних виплат, за допомогою яких нівелюються диспропорції в оплаті праці, значною мірою залежать від ініціативи та фінансового стану підприємства.

З огляду на це запропоновано форму звітності з надання соціального пакета (табл. 4).

Таблиця 4

Звіт про отримання соціального пакета працівниками підприємства

№ з/п	Підрозділ	Інформація про працівника		Елементи СП	Отримання компенсації		Примітки
					дата	сума, грн.	
		П.І.П.	посада				

1	2	3	4	5	6	7	8

З використанням запропонованих форм звітності може бути одержана інформація про реальний стан речей в оплаті праці на підприємстві за категоріями персоналу та про рівень застосування системи мотивації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Запропонований підхід щодо облікового відображення операцій підприємства з надання соціального пакета працівникам дозволить систематизувати інформацію для визначення розмірів винагороди за працю, стимулюючих та компенсаційних виплат за кожним працівником підприємства, а також достовірно оцінити витрати підприємства на забезпечення працівників додатковими благами. Крім того, це дозволить підвищити аналітичність інформації для здійснення розрахунків за податками і платежами.

При цьому соціальний звіт може стати кроком на шляху до ефективного діалогу компанії із суспільством і державою. Перспективою подальших досліджень є розробка методики контролю та аналізу надання соціального пакета працівникам підприємства.

Список використаної літератури:

1. Гудзь Н. Облік витрат на утримання персоналу / Н.Гудзь, О.Савельєва // Збірник тез доповідей П'ятої ювілейної науково-практичної конференції молодих учених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації». – Ч. 2. – С. 412–413.
2. Пацула О.І. Облік і контроль соціальних витрат підприємства : автореф. дис. ... к.е.н. : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / О.І. Пацула. – К., 2007. – 20 с.
3. Шиманська К.В. Облік операцій з надання соціального пакета працівникам підприємства в межах виконання положень колективного договору / К.В. Шиманська // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 2.
4. Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з

- підвищенням мотивації праці в світлі П(С)БО 26 «Виплати працівникам» / *І.В. Жиглей* // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 3. – С. 60–65.
5. *Процина Т.* Путівки на оздоровлення та відпочинок для працівників / *Т.Процина* // Все про бухгалтерський облік. – 2008. – № 39. – С. 42–44.
 6. *Харитоновна Н.* Медичне страхування працівників як складова соцпакета / *Н.Харитоновна* // Все про бухгалтерський облік. – 2008. – № 39. – С. 11–14.
 7. *Харитоновна Н.* Недержавне пенсійне страхування працівників / *Н.Харитоновна* // Все про бухгалтерський облік. – 2008. – № 39. – С. 14–18.
 8. *Циганенко В.* Соціальний пакет: що включити і як запровадити / *В.Циганенко* // Все про бухгалтерський облік. – 2008. - № 39. – С. 3-4.
 9. *Гриненко А.М.* Соціальний пакет як інструмент мотивації та соціальної захищеності працівників підприємства / *А.М. Гриненко, Л.Г. Стожок* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc...4/29.pdf.
 10. *Король С.* Фінансові аспекти вирішення соціальних проблем підприємства / *С.Король* // Вісник КНТЕУ. – 2006. –№ 6.
 11. *Юрков М.* Соціальний пакет як різновид соціальної діяльності підприємства: правові аспекти / *М.Юрков* // Право України. – 2007. – № 7. – С. 3–41.
 12. *Петрушенко М.М.* Поєднання комплексного та індивідуального підходів до структуризації соціального пакета підприємства / *М.М. Петрушенко, Ю.Т. Алібекова* // Вісник Сумського державного університету / Серія «Економіка». – 2010. – № 2. – С. 54–62.
 13. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. №322-УШ ВРУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
 14. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

ПОГОСОВА Алла Валеріанівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку Житомирського національного агроекологічного університету.

Наукові інтереси:

– обліково-аналітичне забезпечення управління витратами

сільськогосподарських підприємств.

Тел.: (098)312–25–43.

E-mail: apogosova@rambler.ru.

Стаття надійшла до редакції 01.04.2014