

УДК 364.04:657

**Л.В. Чижевська, д.е.н., проф.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ**

*Розглядаються шляхи реалізації положень соціального захисту працівників у системі бухгалтерського обліку, у тому числі виконання зобов'язань за наданням працівникам соціального пакету та здійснення платежів до недержавних пенсійних фондів. Пропонується спосіб достовірного та оперативного формування інформації про соціальні витрати у системі бухгалтерського обліку з метою прийняття відповідних управлінських рішень.*

**Ключові слова:** *соціальний захист працівників, соціальні витрати, стійкий розвиток.*

**Постановка проблеми.** В інституційній економіці держава є соціально-організаційним інститутом, який, згідно з Конституцією України, надає державні гарантії реалізації соціальних прав громадян. Формальними інститутами є прийняті закони, спрямовані на соціальний захист населення. Ст. 253 КЗпП встановлено, що всі особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Соціальний захист передбачає ряд положень, які містять надання допомоги обов'язкового характеру та передбачає наявність на підприємстві соціальної політики і прийнятий соціальний пакет. Приймаючи концепцію стійкого розвитку та здійснюючи розрахунки з бюджетом шляхом нарахування та сплати єдиного соціального внеску, підприємство несе відповідальність не лише перед державними органами чи безпосередньо трудовим колективом, а перед усім суспільством в цілому. Конкретні процедури нарахування та виплати соціальних допомог здійснює бухгалтерська служба підприємства. Надання інформації зовнішнім користувачам (фондам соціального страхування) регламентовано нормативними документами, проте відсутній механізм формування інформації про соціальні витрати у сист

**Метою статті** є запропонувати спосіб надання інформації про фактичні витрати на виконання окремих положень соціального захисту працівників у системі бухгалтерського обліку. Це дозволить ефективніше контролювати дані процеси та приймати відповідні управлінські рішення.

**Аналіз результатів останніх досліджень та публікацій.** В.Ф. Столяров наголошує на важливій функції соціального страхування, а саме – страхування забезпечує не лише грошові виплати у разі настання страхових випадків, а й створює певні правові та економічні умови для стимулювання ефективної праці [1, С. 31]. Суб'єктами реалізації положень соціального захисту є, крім державних органів, підприємства. Останні беруть на себе соціальну відповідальність, під якою С.В. Мельник розуміє добровільне функціонування компанії, що діє у напрямі розвитку персоналу, охорони довкілля та розвитку місцевої громади у тісній взаємодії з державою та іншими організаціями [2, С. 32]. Соціальна орієнтація бізнесу виявляється у соціальній політиці кожного підприємства. На думку Т.Л. Кузьміної, соціальна політика підприємства – це комплекс соціально-економічних заходів, спрямованих на ослаблення нерівності в розподілі доходів і майна на захист працюючих [3, С.162]. Ю.І. Бахтуріною доведено, що соціальна політика, яка базується на корпоративній соціальній відповідальності, впливає на організацію бухгалтерського обліку [4].

Таким чином, попередниками визначені базові поняття і механізми реалізації соціального захисту працівників. У даній публікації розглянемо можливості їх застосування у системі бухгалтерського обліку.

**Викладення основного матеріалу.** Соціальна відповідальність бізнесу на конкретних підприємствах реалізується, зокрема через прийняття соціальної політики. До основних елементів соціальної політики підприємства належать суб'єкти реалізації соціальної політики, принципи, за якими вони діють, об'єкт та предмет, мета, напрями, функції та механізми здійснення соціальної політики.

В Україні є два напрями реалізації соціальної політики підприємств [5, С. 73]: надання пакетів соціальних компенсацій (так званих соціальних пакетів) або безпосереднє надання соціальних послуг на власних об'єктах. Так, «САН Інтербрю Україна» надає працівникам медичну страховку, яка включає програму медичного страхування та оздоровлення, а також страховку від нещасних

випадків. На підприємстві діє колективний договір, який поширюється на всіх працівників, та в якому передбачено різні виплати та пільги. Компанія виплачує матеріальну допомогу у зв'язку з одруженням, народженням дитини, у разі тяжкої хвороби працівника або близьких родичів тощо. При досягненні пенсійного віку працівники отримують довічні доплати до державної пенсії [6].

Другий тип соціального пакету використовується переважно на великих підприємствах, створених ще за радянських часів. У свій час такі підприємства збудували санаторії, профілакторії, бази відпочинку тощо. Прикладом підприємств, які утримують соціальну оздоровчу сферу, є Новокраматорський машинобудівний завод, Центральний та Північний гірничо-збагачувальні комбінати, група компаній «Норд» тощо.

І.М. Новак соціальний пакет розглядає як механізм вдосконалення оплати праці та, на відміну від С.В. Мельника, не відокремлює відносини з державою від виконання соціальних зобов'язань перед персоналом. Він зазначає, що до типового соціального пакету включаються як базові гарантії, що передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою [7, С. 7].

Питання соціального пакету тісно пов'язане з виплатою зарплат «у конвертах». До процедур виявлення таких фактів відносяться: визначення питомої ваги витрат на оплату праці в загальній сумі витрат у податковому обліку; складення списку працівників за копіями трудових договорів (контрактів, угод), договорів цивільно-правового характеру, трудових книжок із зазначенням дати прийняття та звільнення та порівняння його з даними форми № 1 ДФ; проведення аналізу наказів щодо встановлення робочого часу, в т. ч. скороченого, порівняння з розрахунковими відомостями на заробітну плату та порівняння з отриманою від податкової міліції за результатами проведених опитувань найманих працівників інформацією щодо фактичного робочого часу; проведення аналізу показників: розмір окладу (ставки), зазначеного у штатному розписі, трудових договорах (контрактах, угодах) із законодавчо встановленим розміром заробітної плати, зазначеним у розрахункових та платіжних відомостях.

З метою вирішення цілого комплексу завдань не лише соціальної, а й кадрової, маркетингової та фінансової політики для підвищення свого соціального іміджу, лояльності підлеглих нині підприємства

вдаються до запровадження бухгалтерського обліку операцій з недержавного соціального страхування. Одним із найпоширеніших видів є недержавне пенсійне страхування.

Пенсійна програма підприємства – це сукупність умов, за яких для працівників підприємства (організації) формується пенсійний бюджет для відрахувань у недержавний пенсійний фонд із метою накопичення й збільшення капіталу з подальшими пенсійними виплатами [8].

Першим етапом формування недержавної пенсійної системи забезпечення працівників на підприємстві є вибір фонду. За обранням фонду слідує документальне оформлення недержавного пенсійного страхування.

Перед самим укладенням контракту з НПФ керівник повинен видати наказ (розпорядження), де зафіксувати точний перелік працівників, що підлягають страхуванню з точним визначенням НПФ. Підставою є відповідні заяви працівників.

Основу інформаційної бази з ведення розрахунків, пов'язаних із соціальними виплатами, становлять дані бухгалтерського обліку підприємства-страхувальника. Звідси випливає необхідність точного ведення бухгалтерського обліку сплати внесків до ФСС, заробітної плати й здійснення соціальних виплат.

Однією з найтипівіших виплат, які здійснюють нині підприємства є допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Підставою для призначення допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю є виданий у встановленому порядку лікарняний лист (лист непрацездатності). Інші документи не можуть бути підставою для призначення допомоги цього виду.

Для здійснення права застрахованих осіб у разі настання страхового випадку на соціальні послуги та виплати, які здійснюють відповідні Фонди соціального страхування, бухгалтери підприємств зобов'язані своєчасно та повністю нараховувати і сплачувати в установленому порядку страхові внески та подавати робочому органу виконавчої дирекції фондів за місцем обліку необхідні звітність та відомості.

Ініціатором надання додаткових пільг і послуг соціального характеру понад обов'язкові виплати є або сам управлінський персонал, демонструючи втілення в життя принципів стійкого розвитку підприємства і положень соціального захисту працівників, що передбачено ст. 9 Кодексу законів про працю України, або це

може бути результатом тарифних угод між адміністрацією і профспілкою (або радою трудового колективу) як захисником інтересів працівників підприємства, адже згідно зі ст. 245 Кодексу законів про працю України, працівникам дозволено вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Право на надання підприємством працівникам додаткових соціальних пільг, благ та гарантій також передбачено і регулюється Господарським кодексом України. Відповідно до ст. 69, підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право заохочувати працівників інших підприємств, установ, організацій, які його обслуговують.

Додаткові пільги, виплати і гарантії збільшують витрати підприємства на заробітну плату. Проте очевидні й позитивні сторони соціальної політики – підвищення мотивації, посилення корпоративної культури, стабілізація колективу тощо.

Система бухгалтерського обліку, побудована на засадах стійкого розвитку, доповнюється новими елементами, а саме об'єктами обліку, до яких належать соціальні витрати. Т.О. Стрибулевич під поняттям соціальних витрат підприємства пропонує узагальнити виражені у грошовій формі економічні ресурси, що спрямовані на забезпечення державних соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством, задоволення потреб персоналу підприємства, запобігання несприятливого впливу на нього внутрішнього і зовнішнього середовища та фінансування системи державного соціального забезпечення [9, С. 283]. Тобто до поняття «соціальні витрати» належать витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом, а також витрати на надання додаткових соціальних гарантій. У зв'язку з поширенням практики здійснення згаданих вище соціальних витрат на вітчизняних підприємствах, виникає необхідність їх комплексної оцінки та достовірного й своєчасного відображення в бухгалтерському обліку операцій, пов'язаних з ними.

Чи може система бухгалтерського обліку забезпечити управлінський персонал і працівників підприємства достовірною інформацією про соціальні витрати? Можливі такі методи: адаптивний та інтегрований. Адаптивна модель реалізується на базі чинного плану рахунків бухгалтерського обліку з прямою кореспонденцією рахунків

відповідних класів. У цьому випадку відкривається рахунок-екран, який виконує роль накопичувача витрат за видами діяльності.

Інтегрована модель реалізується відкриттям окремої незалежної системи рахунків без прямої кореспонденції з рахунками бухгалтерського обліку. Такий метод забезпечується шляхом впровадження спеціальної щомісячної звітності, що відображає результати угруповання витрат за функціями, і розрахунків на основі цього угруповання. Даний метод більш розроблений та вже застосовується на практиці. Під час використання спеціальної звітності на основі первинних документів та розрахунків, поряд з позначенням виду та місця витрат зазначають позначення коду (шифр) виду діяльності або бізнес-процесу їх споживання.

Перший метод менш розроблений і апробований на практиці. Він вимагає впровадження додаткової системи рахунків управлінського обліку в існуючу систему рахунків фінансового обліку.

Пропонуємо в системі бухгалтерського обліку відкрити накопичувальний рахунок-екран «Соціальні витрати». Даний рахунок акумулює інформацію про соціальні витрати за чинними на підприємстві положеннями соціального захисту та є небалансовим. У плані рахунків бухгалтерського обліку України пропонуємо застосувати додаткову підсистему рахунків 8 розділу.

Складність полягає в тому, що норми фінансового обліку визначаються (П(С)БО), які відрізняються від норм податкового законодавства (ПКУ). Фінансовий облік зорієнтований на формування показників господарської діяльності таким чином, щоб відповідати вимогам інституційних норм і знаходить своє відображення у зовнішній бухгалтерській звітності. У запропонованій моделі інформаційне поле про соціальні витрати формуються в фінансовій системі і в управлінській одночасно.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Соціальний захист працівників, що здійснюється через систему колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які є сторонами соціального партнерства, реалізується на двох рівнях: на державному – через систему загального обов'язкового державного соціального страхування та на рівні підприємства – через інструменти та механізми його соціальної політики. Соціальна політика може реалізовуватися у двох напрямках: надання підприємствами послуг працівникам на власних об'єктах та

забезпечення сукупністю додаткових гарантій у вигляді соціального пакету.

Основу інформаційної бази з ведення розрахунків, пов'язаних із соціальними виплатами та соціальним страхуванням зокрема, становлять дані бухгалтерського обліку підприємства-страхувальника. Соціальні витрати пропонуємо відображати на відповідному рахунку-екрані, де інформація буде накопичуватись у розрізі видів витрат, направлених на здійснення соціального захисту працівників.

Статистичні дані свідчать про те, що нині в Україні приховуються від розслідування та обліку нещасні випадки із невеликою кількістю днів втрати працездатності. Підприємства не зацікавлені у збільшенні своїх витрат та уникають тяганини із процедурою розгляду справи про страхові виплати, порушуючи своїми діями п. 3 і 4 ст. 45 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Таким чином, є необхідність підвищення контролю на підприємстві щодо цього питання.

#### **Список використаної літератури:**

1. *Столяров В.Ф.* Економічний механізм соціального страхування / *В.Ф. Столяров, Л.І. Васечко* // Фінанси України. – 2007. – № 2. – С. 31.
2. *Мельник С.* Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики / *С.Мельник* // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 32.
3. *Кузьміна Т.Л.* Соціальна політика підприємства як елемент забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства / *Т.Л. Кузьміна, С.В. Позднякова* : матер. 9-ї Міжнар. наук.-практ. конф. студ. і молодих вчених // «Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі» ; Донецьк, 23–25 трав. 2008 р. – Донецьк : ДонНТУ, ДРУК-ІНФО, 2008. – С. 162–164.
4. *Бахтурина Ю.И.* Классификация корпоративной социальной ответственности как основа организации учета / *Ю.И. Бахтурина* // Международный бухгалтерский учет. – 2013. - № 46 (292). – С. 18–29.

5. Мельник С.В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України / С.В. Мельник // Економіка та держава. – 2007. – № 5. – С. 71–74.
6. Дружинина Е. Здоровье за счет фирмы / Е.Дружинина // ИнвестГазета. – 2005. – № 35 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.liga.net/smi/show.html?id=157542>.
7. Новак І.М. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І.М. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–12.
8. Пенсійна програма підприємства: чому це вигідно? // Parex Asset Management Ukraine. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://parex.ua/ua/services/pension/pension\\_ppp/](http://parex.ua/ua/services/pension/pension_ppp/).
9. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах / Т.О. Стрибулевич // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2007. – № 3 (39). – С. 281–289.

ЧИЖЕВСЬКА Людмила Віталіївна – доктор економічних наук, професор Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– соціальний захист працівників.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2013