

УДК 657.061.5

Дубініна М.В.*доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри обліку і оподаткування
Миколаївського національного аграрного університету***Чебан Ю.Ю.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївського національного аграрного університету***Яковенко А.О.***студент обліково-фінансового факультету
Миколаївського національного аграрного університету*

СОЦІАЛЬНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: НОРМАТИВНИЙ АСПЕКТ

SOCIAL PAYMENTS FOR AGRICULTURAL ENTERPRISES: NORMATIVE ASPECT

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано нормативно-правове забезпечення соціальних виплат працівникам. За основу дослідження взято поділ соціальних виплат на обов'язкові та додаткові. Визначено, що додаткові соціальні виплати працівникам мають відображення лише у внутрішній розпорядчій документації підприємства. Окреслено принципи соціальних виплат, які мають відображення у змісті законодавчо-нормативних документів. Обґрунтовано поділ нормативної бази на документи прямої, непрямої та опосередкованої дії.

Ключові слова: соціальні виплати, обов'язкові соціальні виплати, додаткові соціальні виплати, законодавчо-нормативний акт, принцип соціальної виплати.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализировано нормативно-правовое обеспечение социальных выплат работникам. За основу исследования взято разделение социальных выплат на обязательные и дополнительные. Определено, что дополнительные социальные выплаты работникам имеют отображение только во внутренней распорядительной документации предприятия. Определены принципы социальных выплат, имеющих отражение в содержании законодательно-нормативных документов. Обосновано разделение нормативной базы на документы прямого, косвенного и опосредованного действия.

Ключевые слова: социальные выплаты, обязательные социальные выплаты, дополнительные социальные выплаты, законодательно-нормативный акт, принцип социальной выплаты.

ANNOTATION

The article analyzes the normative and legal provision of social benefits to employees. The basis of the study is the division of social benefits into obligatory and additional. It has been determined that additional social payments to employees should only be reflected in the internal administrative documents of the enterprise. The principles of social payments, which are reflected in the content of legislative and normative documents, are outlined. The division of normative base on documents of direct, indirect and indirect action is substantiated.

Keywords: social payments, compulsory social benefits, additional social benefits, legislative and normative act, the principle of social benefits.

Постановка проблеми. Соціальними виплатами працівникам є соціальна допомога у вигляді надання грошових сум працівнику підприємства за встановленими умовами за рахунок державної системи або за власний рахунок

підприємства. Соціальними виплатами вимірюється рівень соціального захисту працівників, який залежить від вирішення соціальних проблем на рівні держави та підприємств-роботодавців. У будь-якому разі виплати мають бути законодавчо обґрунтованими та регламентованими. Впровадження ефективного механізму фінансування соціальних програм на підприємстві сприяє підвищенню ступеня використання потенціалу трудового колективу та на цій основі – забезпеченню його ефективної діяльності. Водночас на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин більшість соціальних виплат працівникам залишається не охопленими законодавством, а та частина, яка є закріпленою у нормативній базі, є не завжди відображеною в колективному договорі досліджуваних підприємств. Вищезазначене підтверджує необхідність дослідження нормативного забезпечення соціальних виплат працівникам аграрних підприємств, визначення його класифікаційних ознак та вплив на здійснення соціальних виплат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обліку, аналізу, контролю соціальних витрат та соціальних виплат працівникам підприємств є дослідженням значного кола науковців. Зокрема, І.В. Жиглей досліджувала облік соціально відповідальної діяльності підприємств та закріплення його основ у колективному договорі [1, с. 47]; О.І. Пацула виокремила особливості, класифікацію та методику відображення в обліку і звітності деяких соціальних витрат [2, с. 48]; О.Ю. Шоляк досліджувала напрями розвитку соціального обліку [3, с. 340].

Відаючи належне зазначеним дослідженням, маємо зупинитися на питаннях законодавчо-нормативного регулювання та особливостях соціальних виплат працівникам аграрних підприємств, які потребують подальшого дослідження.

Мета статті полягає у визначенні охоплення нормативним регулюванням соціальних виплат на підставі огляду й аналізу законодавчо-нормативних актів, які регламентують відображення в обліку соціальних виплат працівникам, та забезпечення їх обґрунтування у внутрішній документації підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. За основу нашого дослідження приймаємо поділ виплат на обов'язкові та додаткові. Так, до основних обов'язкових соціальних виплат працівникам належать основна і додаткова заробітна плата, оплата відпускних і лікарняних, оплата витрат на відрядження, оплата виконання додаткових завдань і обов'язків тощо. До зазначених вище виплат належать ті, що є чітко визначеними в законодавчій базі України. Так, у Конституції України визначено основні положення щодо прав людини на працю та відпочинок [4]. Конституція України гарантує право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Соціальні виплати і допомоги, пенсії та інші види соціального захисту населення мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Основним нормативним документом, який регламентує особливості оплати праці, є Закон України «Про оплату праці», що містить поняття заробітної плати, її види та розмір, права працівника на оплату праці тощо [5]. Зокрема, визначено поняття заробітної плати як однієї із соціальних виплат працівникам: винагорода, яка має грошове вираження, яку роботодавець виплачує працівнику за виконання ним визначеної роботи на основі трудового договору. Розмір грошової винагороди встановлюється залежно від складності та тривалості роботи.

Заробітну плату поділяють на основну, додаткову та інші заохочувальні виплати. Незалежно від виду роботи має місце встановлення мінімальної заробітної плати за виконану працівником місячну норму праці [6]. Так, у 2017 р. встановлено мінімальний розмір заробітної плати за місяць – 3 200,00 грн., за годину – 19,34 грн. За вищезазначеним нормативним актом працівник має право не лише на оплату праці, а й на її захист.

Право працівника на відпустку, їх види і тривалість регламентовано законом України «Про відпустки» [7]. Так, громадяни України мають право на відпустки, якщо вони перебувають у трудових відносинах із підприємствами. Відпустки поділяються на такі види: щорічна відпустка, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати. Зауважимо, що до соціальних відпусток, відпо-

відно до законодавства, належать відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка у зв'язку з усиновленням дитини. Обґрунтовано терміни тривалості та умови виникнення зазначених відпусток.

У Кодексі законів про працю України надано визначення трудовим відносинам працівників, їх регулюванню [8]. Зазначено основне право громадян на працю з одержанням заробітної плати не нижче встановленої мінімальної заробітної плати. Регламентується порядок укладення трудових договорів для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів обох сторін, як роботодавця, так и і працівників. Визначено, що трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства. Трудовий договір може бути безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк; установлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Для визначення обсягу оплати за відпустку та час перебування на лікарняному має місце необхідність обчислення середньої заробітної плати, що регламентовано постановою КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [9]. У зазначеному нормативному документі висвітлено період, за яким обчислюється середня заробітна плата, та склад виплат працівнику, які включають або не включають до розрахунку показник середньої заробітної плати.

На підприємствах останнім часом приділяють належну увагу охороні праці та її відображенню у внутрішніх документах на підставі чинної законодавчо-нормативної бази. Так, Закон України «Про охорону праці» окреслює основні поняття охорони праці, державної політики щодо охорони праці, гарантій, прав працівників та особливості організації охорони праці [10]. Зазначений нормативний документ поширюється на всіх осіб, які використовують найману працю. Так, кожний працівник має право на охорону праці під час виконання роботи. А роботодавець повинен створити на підприємстві систему управління охороною праці та забезпечити навчання з питань охорони праці.

Оплата праці зберігається під час виконання працівником певних доручень у відрядженні. До того ж працівнику за належного оформлення і надання звітної документації відшкодовуються витрати на відрядження та нараховуються добові на підставі Наказу Міністерства фінансів «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» [11]. Так, Службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на певний строк до іншої місцевості для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи. За відрядженням працівником зберігаються місце

роботи і середній заробіток на час відрядження. На працівника, який знаходиться у відрядженні, поширюється режим робочого часу і часу відпочинку тих підприємств та установ, до яких він відряджений. Норми добових витрат встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98 [12].

Однією з особливостей діяльності аграрних підприємства є використання праці сезонних працівників. Останні мають право на всі обов'язкові соціальні виплати, які здійснюються на підприємстві, та на додаткові соціальні виплати, якщо це підприємство є основним місцем їх роботи, і порядок надання виплат зазначено у внутрішній документації. Регламентацію найму і використання, а також оплати праці сезонних працівників здійснюють на підставі «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [13]. Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору. Він укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону, яка, своєю чергою, не може перевищувати шести місяців. Оплата праці сезонних працівників здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до норм, розцінок, тарифних ставок, які діють на підприємстві, й не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством, за умови виконання норм праці. Допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання сезонним працівникам виплачується на загальних підставах, а допомога з тимчасової непрацездатності, що настала внаслідок інших причин, надається не більше ніж за 75 календарних днів протягом календарного року.

Отже, соціальні виплати обов'язкового характеру є чітко регламентованими законодавством, що спрощує їх відображення в обліку і фінансовій звітності підприємства.

Додаткові соціальні виплати у науковій літературі називають також добровільними. Інформацію про їх склад та структуру можна знайти лише у внутрішній документації на підприємстві. До таких виплат належать нарахування та виплата матеріальної допомоги працівникам, оплата вартості страхових полісів, оплата оренди житла або компенсація її вартості, оплата перевезення працівників до місця роботи, витрати щодо медичного огляду, виплата у грошовому чи матеріальному вигляді з нагоди державних та професійних свят, позики працівникам тощо. Такі соціальні виплати не мають безпосереднього відображення у чинних нормативних актах. Їх склад, джерела, особливості та підстави здійснення, як правило, відображають у внутрішній документації підприємства.

Так, основними внутрішньорозпорядчими документами аграрного підприємства, які регламентують здійснення та обліково-звітне відображення додаткових соціальних виплат, є статут та колективний договір підприєм-

ства, положення про фінансування додаткових соціальних витрат, наказ про облікову політику тощо. У статуті, як правило, визначають напрями використання прибутку, види й умови здійснення соціальних виплат. У положенні про планування соціальних витрат, розроблення якого передбачає складання бюджету соціальних витрат, відображають обґрунтовані нормативи соціальних виплат за напрямками соціальної політики підприємства. Особливим документом є колективний договір як найбільше узагальнення та відображення соціальних виплат працівникам [14]. Він є інструментом регулювання соціально-трудова відносин, який сприяє максимальному дотриманню прав найманих працівників та узгоджується з позиціями роботодавців. У колективних договорах аграрних підприємств відображають: механізм регулювання заробітної плати; можливість навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації; екологічну безпеку і охорону здоров'я працівників на підприємстві; поліпшення умов праці; тривалість часу роботи та відпочинку; гарантії та пільги, зокрема щодо харчування, плати за дитячий садок та ін. Інформація аналітичного обліку соціальних виплат, первинні документи, облікові реєстри та склад і зміст внутрішньої звітності підприємства є складниками наказу про облікову політику [15].

Висновки. Дослідивши основну законодавчо-нормативну базу, яка регламентує порядок організації та оплати праці, а також соціальне забезпечення працівників, можемо сформулювати основні принципи соціальних виплат працівникам. Так, відносимо до них: ґрунтовне, повне та законодавче регламентування лише частини соціальних виплат; достатність коштів на виконання обов'язкових та додаткових соціальних виплат; своєчасність здійснення соціальних виплат; адресність здійснення соціальних виплат; цільовий характер здійснення соціальних виплат; гнучкість здійснення соціальних виплат, тобто своєчасне реагування на зміни ситуації на підприємстві; врахування регіональних особливостей праці та потреб працівників; облік, аналіз і контроль над своєчасністю, цільовим використанням та ефективністю соціальних виплат.

Підприємство, дотримуючись вищезазначених принципів, має підвищувати рівень соціальної захищеності працівників, тим самим впливаючи на загальний рівень добробуту населення країни. У зв'язку з наявністю цілої низки додаткових виплат працівникам у вигляді надання соціальних благ та використання ними об'єктів соціальної інфраструктури підприємство стає більш привабливим для робітників. Водночас дає змогу створити надійний соціальний клімат у колективі та мінімізувати можливість конфліктів за умови виконання умов колективного договору.

Результати аналізу дослідженої законодавчо-нормативної бази дають можливість поді-

лити її за особливостями впливу на організацію і здійснення соціальних виплат працівникам підприємства. Так, поділяємо їх на нормативні акти прямої дії (регламентують обов'язкові виплати, зокрема нарахування і виплату заробітної плати, відпускних, лікарняних тощо), непрямої дії (регламентують зміст та структуру внутрішньої документації підприємства: колективного договору, статуту, наказу про облікову політику тощо) та опосередкованої дії (для аграрних підприємств, наприклад, це нормативні документи, які регламентують оплату праці сезонних працівників). Такий поділ дасть змогу більш детально проаналізувати чинну законодавчо-нормативну базу, визначити ділянки відображення в обліку, звітності, аналізу, контролю тих соціальних виплат, які є додатковими на підприємствах, а також процес відображення їх у внутрішніх документах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Жиглей І.В. Колективний договір на підприємстві: заходи організації обліку та оподаткування / І.В. Жиглей, К.В. Шиманська // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 9. – С. 45–56.
2. Пацула О.І. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / О.І. Пацула // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2006. – № 3. – С. 74–81.
3. Шоляк О.Ю. Удосконалення бухгалтерського обліку соціальних гарантій оплати праці / О.Ю. Шоляк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія: «Економіка». – 2009. – № 4 (48). – Ч. II. – С. 339–346.
4. Конституція України від 28.06.96, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Закон України «Про оплату праці» від 01.05.1995, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016 № 1801-VIII, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Закон України «Про відпустки» від 01.01.1997, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Кодекс законів про працю України від 01.06.1972, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
11. Наказ Міністерства Фінансів України «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» від 13.03.1998 № 59, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Норми добових витрат» від 2 лютого 2011 р. № 98, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
13. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
14. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
15. Положення про облікову політику [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.