УДК 657.4:631
Панченко О. М.[1]
Оденець А. П. [2]
[1]канд. екон. наук, доц. ЗНТУ
[2]студ. гр. ФЕУ-622м ЗНТУ

КЛАСИФІКАЦІЯ ОБЛІКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕУ ПІДПРИЄМСТВА

Необхідність у появі соціального пакета сформувалася на основі західних традицій і норм ведення бізнесу, де ефективність соціального пакета вже давно перевірена на практиці. В Україні соціальний пакет спочатку надавали тільки закордонні організації, а в наших компаніях мотивація носила епізодичний характер і проявлялась лише у вигляді подарунків або премій до свят і в частковій компенсації особистих витрат співробітників по роботі. З плином часу це виявилося недостатнім і для українського бізнесу, тому набір пільг, що отримав назву «соціальний пакет», поступово увійшов в загальноприйняту практику. Розробка соціального пакету виступає як одна із найважливіших стратегічних задач в управлінні людськими ресурсами підприємств.

Поняття «соціальний пакет» схоже з поняттям «соціальні гарантії», проте, це різні за призначенням Соціальні гарантії, на відміну від соціального пакету, є обов'язковими для роботодавця, вони включають в себе ті права працівника, які передбачені законодавством, такі, як перерву на обід, оплачувані лікарняні та відпустку, сплату податків та інші гарантії, передбачені Трудовим Кодексом [1]. Соціальний пакет – це додаткові пільги і бонуси, які підприємство пропонує своїм співробітникам, щоб утримати їх, як фахівців і стимулювати для просування по кар'єрних сходах. Соціальний пакет включає в себе ті складові, які передбачає надавати роботодавець. Це може бути: навчання за рахунок компанії; безкоштовний проїзд або оплата витрат на бензин; житло; безкоштовне харчування; організація дозвілля; відшкодування інших витрат працівника на розсуд роботодавця.

Отже, соціальний пакет поєдную у своєму складі різноманітні види виплат та додаткових благ у грошовій та негрошовій формі, тому для належної організації та ведення обліку потребує ретельної класифікації.

Науковці пропонують різні підходи до класифікації соціального пакету. Так Г. В. Черкасова систематизувала типи соціальних пакетів за наступнимиознаками [2]:

– за відношенням до трудового законодавства: державний соціальний пакет та приватний соціальний пакет;

– за обсягом пакету: загальнодоступний та індивідуальний;

– за диференціацією працівників: типовий та спеціальний;

– за регулярністю виплат: на регулярний та разовий;

– за формою виплат: грошова та матеріальна.

Поширення використання роботодавцями соціального пакета в Україні сприятиме формуванню сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури в суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили. Крім того, класифікація системи соціальних пільг і гарантій, управління мотивацією та формування лояльності працівників матиме позитивне значення для внутрішньої стабільності та зовнішньої привабливості компанії як роботодавця.

За результатами опитування одного з міжнародних кадрових інтернет-порталів, лише 38% українців мають на роботі соціальний пакет. Однак більшість працівників помилково під соціальним пакетом розуміють тільки оплату лікарняних листів, декретної відпустки, щорічні відпустки, відрахування до пенсійного фонду тощо. Перелічені складові є соціальними стандартами та використовуються відповідно до вимог законодавства України [3].

Підприємства можуть обрати будь-який порядок закріплення соціального пакета на підприємстві. Однак основним внутрішнім документом, який передбачає можливість надання працівнику відповідного компонента соціального пакета, є колективний договір. [4]. 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:

– надання безвідсоткових позик працівникам;
– оренда житла працівника підприємства;
– відшкодування працівнику витрат на оренду житла;
– добровільне медичне страхування працівників;
– навчання працівників за рахунок підприємства;

Всі блага, що передбачені соціальним пакетом підприємства, розроблені для стимулювання працівників. На жаль, чинне законодавство України не передбачає обов'язкового запровадження соцпакета, але дає право підприємствам запроваджувати додаткові соціальні гарантії. Введення на підприємствах соціального пакету дає можливість формування українського конкурентного ринку праці та підвищення рівня кваліфікації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Трудовий Кодекс України від 01.01.2016 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http//www. w1. c1. rada. gov. ua

2. Черкасова, Г. В. Соціальный пакет: інвестиції у персонал або витрати організації – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cyberleninka. ru

3. Коваленко Н. Менше половини українців мають «соціальний пакет» на роботі? – [Електронний ресурс] / Н. Коваленк. – Режим доступу: http://flot2017. com/show/interesting / 33203

4. Погосова А. В. Облік операцій з надання соціального пакету працівникам підприємства. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library. ztu. edu. ua