

УДК 336.645.3: 657.422.1: 69.005

JEL classification: G32, H22, I31, L74, M40

DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.04.187>

**Уляна ІВАСЕЧКО,**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку і оподаткування,  
Західноукраїнський національний університет,  
вул. Львівська, 11а, м. Тернопіль, 46020, Україна,  
e-mail: [u.ivasechko@wunu.edu.ua](mailto:u.ivasechko@wunu.edu.ua)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3317-2306>

**Марія ГУМЕННА-ДЕРІЙ,**

кандидат економічних наук,  
докторантка кафедри обліку і оподаткування,  
Західноукраїнський національний університет,  
вул. Львівська, 11а, м. Тернопіль, 46020, Україна,  
e-mail: [m.derii@wunu.edu.ua](mailto:m.derii@wunu.edu.ua)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0901-0080>

**Василь ДЕРІЙ,**

доктор економічних наук, професор,  
кафедра обліку і оподаткування,  
Західноукраїнський національний університет,  
вул. Львівська, 11а, м. Тернопіль, 46009, Україна,  
e-mail: [v.derii@wunu.edu.ua](mailto:v.derii@wunu.edu.ua)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3600-4121>

**ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ ЯК ВАЖЕЛІ  
СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ОБЛІК ТА ОПОДАТКУВАННЯ**

Івасечко У., Гуменна-Дерій М., Дерій В. (2021). Фінансові ресурси підприємств будівельної галузі як важелі соціального партнерства: облік та оподаткування. *Вісник економіки*, 4, 187–210. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.04.187>

Ivasechko, U., Gumenna-Derii, M., Derii, V. (2021). Finansovi resursy pidpryemstv budivelnoi haluzi yak vazheli sotsialnoho partnerstva: oblik ta opodatkuвання [Financial resources of construction companies as levers of social partnership: accounting and taxation]. *Visnyk Ekonomiky – The Herald of Economics*, 4, 187–210. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.04.187>

**Анотація**

**Вступ.** Нині виникає потреба у запровадженні належного механізму взаємозв'язків між приватним сектором та державними органами, які мають бути спрямовані на © Уляна Івасечко, Марія Гуменна-Дерій, Василь Дерій, 2021.

поліпшення стану соціального партнерства шляхом залучення фінансових ресурсів підприємницьких структур будівництва, що мають соціальне спрямування. Для кращого використання фінансових ресурсів необхідно забезпечити правильний та своєчасний облік та контроль, що визначило актуальність дослідження.

**Мета дослідження** полягає у розкритті суті і значення фінансових ресурсів для розвитку соціального партнерства та відображення цих ресурсів у системі обліку й оподаткуванні підприємств будівельної галузі.

**Методи дослідження** базуються на діалектичному методі розуміння проблем використання фінансових ресурсів підприємств будівельної галузі й особливостей їх обліку й оподаткування; системному підході до усвідомлення важливості соціального партнерства для соціально-економічного розвитку України шляхом застосування методів аналізу, синтезу та зіставлення економічних показників; використання позитивного досвіду низки будівельних підприємств для вдосконалення обліку й оподаткування стосовно усієї будівельної галузі.

**Результати.** Розкрито суть і стан соціального партнерства в підприємствах будівельної галузі. З'ясовано суть понять «соціальні фінанси», «фінансові ресурси» та «фінансові ресурси підприємств». Визначено проблеми синтетичного і аналітичного обліку, звітності та оподаткування виплат працівникам (у т. ч. добровільних виплат). Наведено низку бухгалтерських проведення з нарахування нецільової та цільової допомоги, допомог на оздоровлення і поховання, поворотної та безповоротної фінансової допомоги, погашення позик, вихідної допомоги тощо. Підтримано та розвинуто низку пропозицій науковців і практиків зі створення у закладах охорони здоров'я «Положення про прийом, облік і використання благодійних внесків й пожертвувань від фізичних та юридичних осіб» з відповідними розділами; структури робочого плану рахунків підприємств будівельної галузі в частині синтетичного рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та модифікації «Розрахунково-платіжної відомості працівника»; відображення інформації щодо виплат працівникам за МСФЗ в новому розділі «Виплати працівникам» форми № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» за 6 показниками: цільове і нецільове забезпечення, фінансові та вихідні допомоги, допомоги на поховання, додаткові блага і т. п.

**Перспективи.** Подальші наукові пошуки доцільно спрямувати на поліпшення якості та ефективності обліку і оподаткування операцій, що пов'язані із підвищенням соціальної відповідальності бізнесу як важливої умови зміцнення його конкурентних переваг та сприяння сталому розвитку економіки.

**Ключові слова:** облік, оподаткування, організація обліку, фінансові ресурси, добровільні допомоги працівникам, будівельна галузь, підприємства, соціальне партнерство.

**Формули:** 0, **рис.:** 1, **табл.:** 4, **бібл.:** 30.

**Uliana IVASECHKO,**

PhD (Economics), Associate Professor  
of the Department of Accounting and Taxation,

West Ukrainian National University,  
11a Lvivska street, Ternopil, 46009, Ukraine,  
e-mail: u.ivasechko@wunu.edu.ua  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3317-2306>

**Mariia GUMENNA-DERII,**  
PhD (Economics), Postdoctoral student  
of the Department of Accounting and Taxation,  
West Ukrainian National University,  
11a Lvivska street, Ternopil, 46009, Ukraine,  
e-mail: gkulyna@gmail.com  
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0901-0080>

**Vasyl DERII,**  
Ds (Economics), Professor,  
Department of Accounting and Taxation,  
West Ukrainian National University,  
11a Lvivska street, Ternopil, 46009, Ukraine,  
e-mail: v.derii@wunu.edu.ua  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3600-4121>

## **FINANCIAL RESOURCES OF CONSTRUCTION COMPANIES AS LEVERS OF SOCIAL PARTNERSHIP: ACCOUNTING AND TAXATION**

### **Abstract**

**Introduction.** *Currently, there is a need to introduce an appropriate mechanism of interconnections between the private sector and government agencies, which should be aimed at improving the state of social partnership by attracting financial resources of socially oriented entrepreneurial construction structures. The study's relevance was assessed by a better use of financial resources to ensure correct and timely accounting and management.*

**Purpose.** *The purpose of the study is to reveal the essence and importance of financial resources for the development of social partnership and to reflect these resources in the system of accounting and taxation of enterprises of the construction industry.*

**Methods.** *Research methods are based on a dialectical method of understanding the problems of using the financial resources of enterprises of the construction industry and the peculiarities of their accounting and taxation; a systematic approach to awareness of the importance of social partnership for the socio-economic development of Ukraine through the use of methods of analysis, synthesis and comparison of economic indicators; using the positive experience of a number of construction enterprises to improve accounting and taxation for the entire construction industry.*

**Results.** *The essence and state of social partnership in the enterprises of the construction industry are disclosed. The essence of the concepts of "social finance", "financial resources" and "financial resources of enterprises" is clarified. The problems of synthetic and analytical accounting, reporting and taxation of employee benefits (including voluntary payments) are identified. A number of accounting conducts on accrual of non-*

*targeted and targeted assistance, assistance for recovery and burial, return and irrevocable financial assistance, repayment of loans, severance payments, etc. are presented. A number of proposals of scientists and practitioners have been supported and developed. They are "Regulations on the reception, accounting and use of charitable contributions and donations from individuals and legal entities" in health care institutions with the relevant sections; structure of the working plan of accounts of enterprises of the construction industry in terms of synthetic account 66 "Payments for payments to employees" and modifications of the "Settlement and payment information of the employee"; displaying information on ifrs employee benefits in the new section "Employee Benefits" form No. 5 "Notes to the annual financial statements" for 6 indicators: targeted and non-targeted provision, financial and severance assistance, burial allowance, additional benefits, etc.*

**Prospects.** *Further scientific research should be directed to improving the quality and efficiency of accounting and taxation of transactions related to increasing the social responsibility of business. This is an important condition for strengthening its competitive advantages and promoting sustainable economic development.*

**Keywords:** *accounting, taxation, organization of accounting, financial resources, voluntary assistance to employees, construction industry, enterprises, social partnership.*

**Formulas:** 0, **fig.:** 1, **tab.:** 4, **bibl.:** 30.

**JEL classification:** G32, H22, I31, L74, M40.

**Постановка проблеми.** В Україні створено, на нашу думку, вдалу систему загальнообов'язкового державного соціального страхування, систему соціальних допомог та виплат громадянам. Вони функціонують за рахунок грошових фондів, що формуються завдяки сплаті страхових внесків роботодавців, громадян, а також за рахунок бюджетних та інших джерел, передбачених чинним законодавством. Водночас в умовах сучасної євроінтеграції актуальним стає налагодження механізмів соціального партнерства.

Серед суб'єктів підприємницької діяльності будівельної галузі стосовно розподілу фінансових ресурсів, окрім механізмів для здійснення поточних витрат і витрат на розвиток виробництва та на виконання фінансових зобов'язань, актуалізуються механізми економічного стимулювання працівників шляхом утримання і розвитку об'єктів невиробничої сфери, споживання, нагромадження у спеціалізовані резервні фонди. Поширеними інструментами захисту та мотивації працівників будівельної галузі є надання різноманітних допомог з наявних фінансових ресурсів роботодавця.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми соціального партнерства, соціальних фінансів та використання фінансових ресурсів, благодійних внесків та допомог, а також обліку, звітності й оподаткування виплат (у т. ч. добровільних допомог) працівникам підприємств будівельної галузі України відображені у працях К. Безверного [1], І. Вигівської [2], О. Височана [3], Н. Воськало [4], О. Гайдаржийської [5], Ю. Гайдученко [6], Г. Герасименко [7], І. Жиглей [8], С. Зубілевич [10; 11], Т. Карпової [12], О. Кравченко [13], В. Леня [14], Г. Миронової [15], С. Михайлової [16], В. Попової [17], Ю. Сафонова [18], А. Сороченко [19], В. Татарінова [20], Л. В. Чижевської [21], Ю. О. Юрченко [22], О. Ярмолюк [23] та ін. Ці автори зробили певний внесок у досліджуванні в цій статті проблеми, проте деякі питання залишилися

поза їхньою увагою, що дало змогу розвинути їхні ідеї або започаткувати нові, базуючись на їх наукових засадах.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні ролі соціального партнерства в забезпеченні соціально-економічного поступу держави та відображенні практики й проблематики його реалізації в Україні через механізми використання фінансових ресурсів підприємств будівельної галузі й особливостей їх обліку і оподаткування.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальне партнерство в Україні, на жаль, мало розвинене і потребує докорінних реформ. Проте воно вкрай потрібне нашому суспільству, державі та усім верствам населення України. Так, Ю. Гайдученко, І. Рядинська стверджують, що: «Реформування системи соціального партнерства в Україні слід вважати однією з провідних тем, які здатні розвивати суспільство зсередини, скріплювати зв'язки між різними верствами населення, а також ефективно впливати на політику, економіку та створювати суспільну злагоду» [6, с. 22–23].

Щодо підприємств будівельної галузі України, то, на наш погляд, їхня участь у соціальному партнерстві лише починає формуватись. Соціальне партнерство може стосуватись безпосередньо будівельних підприємств, їхніх дочірних підприємств, працівників та підприємств-партнерів (замовників, підрядників, субпідрядників, постачальників, орендарів, орендоздавачів), місцевих громад, замовників будівництва, підприємств (організацій, закладів) невиробничої сфери (закладів охорони здоров'я, освіти, культури, мистецтва, спорту, релігійних організацій) тощо. У разі виникнення потреби в соціальному партнерстві, сторони, зацікавлені у ньому, повинні узаконити свої відносини відповідною угодою і нотаріально засвідчити її, щоб угода набула цінності юридичного документа.

У статті Т. С. Карпової йдеться про соціальне партнерство як основу взаємовигідного співробітництва бізнесу та держави. Автор пише: «Узагальнюючи точки зору економістів на взаємини в рамках соціального партнерства, можна виділити основні особливості даної категорії: системний, взаємовигідний і добровільний характер; інтеграцію соціального партнерства в соціальну сферу життя суспільства; взаємозв'язок соціального партнерства і соціальної відповідальності; багаторівневність і інформаційну відкритість соціального партнерства... Соціальне партнерство і соціальна відповідальність стає одним з найважливіших факторів, які впливають на бізнес-діяльність. Тому кожному підприємству рекомендується стати більш відповідальним із соціальної точки зору, застосовуючи міжнародний стандарт ISO 26000, і впроваджуючи соціально відповідальну поведінку в існуючі організаційні стратегії, системи, практики і процеси» [12, с. 72, 76].

Погоджуємося, що із твердженням, що соціальне партнерство має супроводжуватись соціальною відповідальністю з боку підприємницьких структур. Соціальна відповідальність будівельного бізнесу проявляється в тому, де він будує; чи є відповідні офіційні дозволи на початок будівництва; чи земельна ділянка під будівельним майданчиком викуплена або перебуває в тимчасовій оренді; чи не порушені норми прав на інтелектуальну власність, прав власності на нерухоме майно, земельного, екологічного законодавства України; для кого здійснюється певне будівництво; які суми коштів, коли та від кого залучені до процесу будівництва; які

потенційні ризики можуть бути пов'язані із даним об'єктом будівництва, які перспективи його успішного завершення та введення в експлуатацію і т. д.

Погоджуємось з думкою А. Сороченко про актуальність і доцільність ухвалення Закону України «Про соціальне партнерство», який мав би містити: «1) визначення поняття «соціальне партнерство»; 2) перелік характерних ознак, принципів, форм, основних напрямлень державної політики в галузі соціального партнерства; 3) сторони соціального партнерства; 4) відповідальність сторін; 5) вимоги до угод та колективних договорів соціального партнерства, змісту, форми, порядку укладення, зміни тощо» [19, с. 103]. Мають рацію і В. В. Татарінов, С. В. Татарінов, А. В. Івко, які доводять, що «соціальне партнерство можна вважати ефективним механізмом розвитку малого підприємництва в Україні та провідним елементом у зміцненні економіки. З метою посилення впливу соціального партнерства на розвиток малого бізнесу в Україні доцільним є розвиток державою інституцій соціального партнерства» [20, с. 138].

Своєчасною, на наш погляд, є пропозиція щодо запровадження у науковий обіг терміна «соціальні фінанси». Зокрема, Г. Герасименко, теоретично обґрунтувавши поняття «соціальні фінанси» у контексті розвитку організацій «третього сектору», зазначає: «... соціальні фінанси – це система фінансового забезпечення та розподілу, що має на меті підтримку соціально-підприємницьких підходів до вирішення сучасних суспільних проблем, протистояння викликам, що пов'язані зі станом навколишнього середовища» [7, с. 191]. На завершення своєї статті, авторка робить висновок, з яким ми погоджуємось: «Саме ринок соціальних фінансів, завдяки своїй соціальній місії та фокусуванню на інтересах споживачів, дозволить трансформувати найважливіші суспільні послуги та забезпечити ефективні результати як для сьогодення, так і в довгостроковій перспективі. Відповідно, пошук ефективних стратегій протистояння сучасним викликам, що стримують розвиток даного сектора (брак ресурсів, висока сегментованість та відсутність координаційного механізму, несталість розвитку), є актуальним завданням подальших розвідок» [7, с. 193].

Заслуговують на увагу думки Ю. М. Сафонова і М. М. Патинської щодо диференційних ознак понять «фінансові ресурси», «фінансові ресурси підприємств», а також їхні власні визначення цих понять. Зокрема, ці науковці зазначають: «Проаналізувавши різні точки зору щодо визначення поняття «фінансові ресурси», окреслимо його диференційні ознаки: 1) економічна категорія, що становить матеріальну основу фінансів; 2) грошова форма коштів; 3) перебувають у фондовій і нефондовій формах; 4) виражають відношення власності; 5) мають певне місце та джерело створення (механізм формування); 6) мають цільове призначення; 7) виражають фінансовий результат процесу відтворення; 8) є показником соціально-економічного розвитку; 9) їх формування й використання регламентується законодавчо-нормативними актами» [18, с. 3]. А далі таке: «Фінансові ресурси підприємств – це частина коштів із власних, залучених та позикових джерел у фондовій і не фондовій формах, що перебувають у розпорядженні підприємства і призначені для забезпечення безперервності розширеного відтворення, виконання фінансових зобов'язань, економічного стимулювання працівників підприємства, задоволення соціальних потреб» [18, с. 3].

Фінансові ресурси будівельних підприємств – це переважно кошти тих, хто є замовником будівництва, позики банку і власний капітал самих українських будівельних підприємств, доля якого лише 2,3–3,0% в пасивах їхніх балансів [26, с. 409].

О. Завадська стверджує, що «в світі концепція корпоративної соціальної відповідальності з кожним роком набуває все більшої актуальності. Для багатьох міжнародних та вітчизняних компаній вона навіть стає частиною бізнес-стратегії» [9, с. 244]. А отже, розподіл фінансових ресурсів підприємств будівельної галузі на виплати (у тому числі добровільні допомоги) працівникам набуває нової економічної ролі як провідного важеля соціального партнерства в Україні.

Дуже важливо, щоб розпорядження і управління фінансовими ресурсами підприємств будівельної галузі України здійснювалось ефективно, без втручання у цей процес представників державних та / або місцевих органів управління. Ю. О. Юрченко розкриває суть і функціональне призначення фінансової стратегії будівельних підприємств: «Фінансову стратегію будівельного підприємства можна визначити як комплексний довгостроковий план організації будівельним підприємством системної діяльності по досягненню його фінансових цілей шляхом формування, розподілу (перерозподілу) та використання фінансових ресурсів. За своїм функціональним призначенням фінансова стратегія спрямована на максимізацію вартості будівельного підприємства шляхом ефективного розпорядження і комплексного проактивного управління його фінансовими ресурсами» [22, с. 233].

У сучасній Україні розвинуті різні види та форми збирання внесків (створення фондів) і надання державної, соціальної (благодійної, гуманітарної, добровільних виплат допомоги суб'єктами підприємницької діяльності) допомоги. Зокрема, І. Вигівська, Г. Хоменко розробили «матрицю та відповідний алгоритм управління ризиками підприємств при наданні благодійної допомоги військовослужбовцям з місць військових конфліктів, сім'ям поранених і загиблих в зоні АТО (на території проведення ООС)» [2, с. 18]. О. Височан характеризує особливості облікового відображення благодійної допомоги у неприбуткових небюджетних організаціях та стверджує, що «... Облікове відображення благодійної та гуманітарної допомоги не має суттєвих відмінностей для благодійних організацій. Проте з метою оподаткування важливим є поділ на цільову та нецільову благодійну допомогу, оскільки остання підлягає оподаткуванню податком на прибуток на загальних підставах» [3, с. 144]. Л. В. Чижевська, Д. С. Осіпчук розкривають міжнародний (МСФЗ) та національний підходи до нормативного регулювання обліку державної допомоги. Вони констатують, що «... на цьому етапі розвитку економічних зв'язків європейські законотворці вважають важливим попередній та постійний поточний контроль за державною допомогою. Українське законодавство у сфері регулювання державної допомоги є порівняно новим. Деякі положення міжнародного стандарту фінансової звітності та відповідного національного стандарту бухгалтерського обліку потребують подальшої конвергенції та гармонізації» [21, с. 67].

Вартий уваги усіх осіб, хто безпосередньо причетний до управління сферою охорони здоров'я, а також представників органів контролю і правоохоронних органів, погляд Г. Миронової, яка зазначає, що у закладах охорони здоров'я необхідно створити «Положення про прийом, облік і використання благодійних внесків й пожертвувань від

фізичних та юридичних осіб» з такими розділами «нормативно-правове забезпечення благодійної діяльності закладу; види та форми її здійснення; механізм надання й оформлення благодійної допомоги; відповідальність за порушення законодавства про благодійництво; звітність про використання благодійних коштів. ... Найпоширенішим порушенням у цій сфері є використання благодійних внесків не за тими напрямками, які були визначені благодійником, або ж не на першочергові потреби (якщо конкретної вказівки благодійника не було). Наприклад, коли за наявності простроченої кредиторської заборгованості з поточних видатків (як варіант – за спожиті комунальні послуги) благодійні кошти були витрачені на капітальний ремонт, придбання розкішних меблів, авто чи комп'ютерів» [15].

Найбільше учених присвятили свої наукові пошуки проблемам обліку, звітності й оподаткування виплат працівникам (зокрема заробітної плати), їхньої мотивації до праці. Зокрема, К. В. Безверхий цікавиться питаннями виплат працівникам підприємств у контексті соціальної складової фінансової звітності. Він висловлює власну «авторську пропозицію щодо цього, детально розмежовуючи виплати працівникам на короткострокові та довгострокові. Він також наводить алгоритм заповнення запропонованого розділу – «XVI. Виплати працівникам»» [1, с. 40]. На думку О. Гайдаржійської та А. Степанюк у кожному підприємстві має бути «розроблений і затверджений робочий план рахунків, у якому передбачені субрахунки за видами виплат, термінами їх здійснення, видами зобов'язань, елементами витрат та джерелами» [5, с. 44–45]. Аналогічні пропозиції наявні в наукових статтях С. Я. Зубілевич та її співавторів.

І. В. Жиглей довела «доцільність застосування системи мотивації на підприємстві у зв'язку з тим, що комплекс мотиваційних заходів забезпечує не лише зростання доходів працівників при невиправданому низькому рівні заробітної плати та диспропорціях в оплаті праці в межах одного суб'єкта господарювання, а й призводить до зростання продуктивності праці та покращення фінансових результатів в цілому» [8, с. 66].

О. В. Кравченко, Т. С. Сидорук визначають економічну сутність та показують вітчизняну і міжнародну практику обліку виплат працівникам. Ці науковці зазначають, що «... для вітчизняної облікової практики можна використовувати такі виплати: компенсація за періоди відсутності (додаткова відпустка за вислугу років, оплачувана академічна відпустка тощо); виплати з нагоди ювілеїв або інші виплати за вислугу років; виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю; виплати премії, які підлягають сплаті після дванадцяти місяців з дати закінчення періоду, у якому працівники надають відповідні послуги; відстрочені компенсації, сплачені після дванадцяти місяців з дати закінчення періоду, у якому вони зроблені» [13, с. 178]. В. С. Лень, М. Н. Штупун розкривають поняття, структуру та питання облікового відображення виплат працівникам. Ці науковці вважають, що «для отримання достовірної інформації для управління та складання внутрішньої і зовнішньої (фінансової та з корпоративної соціальної відповідальності) звітності за виплатами працівникам на кожному підприємстві повинен бути розроблений і затверджений робочий план рахунків, у якому передбачені субрахунки за видами виплат, термінами їх здійснення, видами зобов'язань, за елементами витрат та джерелами» [14, с. 272].



В. Д. Попова, Ю. І. Колотило виокремлюють основні проблеми облікового забезпечення розрахунків за виплатами працівникам: «проблеми документування операцій з нарахування заробітної плати та утримань із неї; проблеми визнання та оцінки зобов'язань, що виникають при нарахуванні заробітної плати, утримань з неї; проблеми поділу виплат працівникам на види; проблеми організації синтетичного та аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам на бухгалтерських рахунках; проблеми малої інформативності фінансової звітності щодо розрахунків за виплатами працівникам; проблеми узгодженості форм фінансової, податкової, спеціальної та статистичної звітності щодо розрахунків за виплатами працівникам» [17, с. 719–720].

С. О. Михайловина, досліджуючи питання організації обліку та відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства, зазначає таке: «Характеризуючи сучасний стан організації обліку виплат працівникам на підприємствах, варто зазначити, що нині ця ділянка обліку потребує більш детального дослідження для формування цілісної і ефективної системи розрахунків. Актуальність питання оплати праці, яка має відтворювальну і стимулюючу функції, на фоні зростання соціально-економічної кризи в країні є беззаперечною. Крім того, постійні зміни правової та організаційної бази обліку вимагають від сучасного бухгалтера своєчасного здійснення уточнень як у порядку обліку, так і при відображенні інформації про виплати працівникам у звітності підприємства» [16, с. 126].

Справді, як показує практика ведення бухгалтерського (фінансового) обліку, нинішні бухгалтери, на жаль, змушені значну частину свого робочого та понадурочного часу приділяти вивченню постійних змін у нормативно-правовій базі обліку, звітності й оподаткування та їх застосуванню у своїй практичній діяльності.

О. Ф. Ярмолюк, досліджуючи удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства, зазначає: «Аналіз змісту документації з обліку виплат працівникам встановив недостатню інформативність Розрахунково-платіжної відомості працівника, тому запропоновано модифікувати зазначений документ шляхом введення додаткового стовпця з кодами ознак оподатковуваних доходів. Це дасть змогу скоординувати здійснювані виплати працівникам з ознаками оподаткування таких виплат податком з доходів фізичних осіб, і, тим самим, сприятиме уникненню помилок у проведенні утримань податку» [23, с. 9]. Н. Воськало, В. Воськало пропонують розрахунок середньої заробітної плати в Україні «проводити за даними Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і утриманого з них податку у зв'язку з найбільш повною інформацією, яка у ньому наводиться» [4, с. 18].

С. Я. Зубілевич, Н. М. Веюк зазначають, що «... аналітичний облік виплат працівникам за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» повинен враховувати усі джерела їх формування (витрати підприємства, забезпечення, кошти загальнодержавного соціального страхування), структуру виплат за законодавством (основна та додаткова оплата праці, заохочувальні та компенсаційні виплати), категорії персоналу, конкретні працівники» [10, с. 126].

С. Я. Зубілевич, В. А. Підгрушний досліджують розкриття інформації про виплати працівникам органів місцевого самоврядування в контексті децентралізації

державних фінансів. На їхню думку, в момент формування номенклатури обліку виплат працівникам «... слід керуватись таким: система бухгалтерського обліку є багатоцільовою та повинна забезпечити інформацією керівництво суб'єкта господарювання, головного розпорядника бюджетних коштів, контролюючі органи, громадськість; слід інтегрувати чинні вимоги до бюджетної та фінансової звітності; під час виплат працівникам одночасно виникають витрати та поточні зобов'язання» [11, с. 32].

Дослідження практики діяльності підприємств будівельної галузі показали, що їх вкладення до формування системи соціального партнерства в Україні полягають, крім соціальної відповідальності, у правомірній та своєчасній сплаті податків і зборів за результатами своєї діяльності, які є поповненнями до державного бюджету різних рівнів і підлягають розподілу на суспільні потреби, у т. ч. на соціальні заходи; у добровільній участі будівельних підприємств у соціальних програмах та заходах у межах власної політики маркетингу та на правах благодійницької діяльності; а також у наданні суб'єктами господарювання добровільних допомог, матеріальних та фінансових мотиваційних виплат своїм працівникам, залежно від специфіки діяльності підприємства та системи розподілу його фінансових ресурсів. Останні можуть бути одноразовими або мати систематичний характер і входити до складу соціального пакета працівника, що прописується у трудовому або колективному договорах (табл. 1).

Таблиця 1

**Зайнятість населення України за видами економічної діяльності та стан укладання колективних договорів за 2020 рік**

Вид економічної діяльності	Зайнятість населення за видами економічної діяльності	Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності			
	тис.	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од. відсотків до загальної кількості працівників	Кількість працівників, охоплених колективними договорами		відсотків до облікової кількості штатних працівників
			тис.	тис.	
Сільське, лісове та рибне господарство	2721,2	17,10	3513	240,5	64,7
Промисловість	2358,6	14,82	5279	1407,8	77,6
Будівництво	664,4	4,17	1052	70,5	36,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3648,7	22,93	1757	299,3	36,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	975,2	6,13	1444	484,8	76,4

продовження таблиці 1

Тимчасове розміщування й організація харчування	285,4	1,79	222	15,6	24,1
Інформація та телекомунікації	283,7	1,78	436	54,5	51,5
Фінансова та страхова діяльність	212,5	1,34	196	93,4	49,2
Операції з нерухомим майном	251,2	1,58	678	26,3	36,9
Професійна, наукова та технічна діяльність	418,2	2,63	1494	130	63,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	304,6	1,91	1043	82,1	49,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	901,9	5,67	6349	341	78,6
Освіта	1394,9	8,76	20698	1233,9	89,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	935,4	5,88	4042	778,4	90,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	196	1,23	2639	100,2	72
Інші види економічної діяльності	363,4	2,28	283	9,2	38,3

Джерело: розраховано за даними [26, с. 52, 64].

Дані табл. 1 свідчать про те, що у 2020 р. у сфері будівництва було зайнято 664,4 тис. осіб, що становить 4,17% до загальної кількості працівників України за всіма видами економічної діяльності. Там укладено 1052 колективних договори, якими охоплено 70,5 тис. працівників, або 36,8% до облікової кількості штатних працівників будівельних підприємств. На жаль, цей відсоток значно нижчий, ніж у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (90,3%), освіти (89,3%), промисловості (77,6%), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (76,4%) тощо. Звідси висновок, що у сфері будівництва недостатньо уваги приділяють питанню укладання колективних договорів, а відповідно не сприяють захисту прав працівників на працю, її охорону, належне облаштування робочих місць та відпочинок працівників. Таких заходів потребують особливо ті працівники, що безпосередньо зайняті на будівельних майданчиках і здійснюють внутрішні роботи у новобудовах.

Система добровільних виплат працівникам, які не належать до фонду оплати праці суб'єктів підприємницької діяльності будівельної галузі, широка та розгалужена. Крім того, здійснюють такі виплати не лише для потреб працівників, а й для їх родичів першого ступеня споріднення. З метою систематизації видів добровільних виплат працівникам та об'єктивного визначення їх місця у системі обліку суб'єкта господарювання, розглянемо їх з точки зору податкового законодавства.

Отож, статтями Податкового кодексу України передбачені: цільова та нецільова матеріальні допомоги (ст. 170.7 ПКУ), фінансова допомога, надана на поворотній чи

безповоротній основі (14.1.257 ПКУ), вихідна допомога (ст. 165.1.1 ПКУ), допомога на поховання (ст. 165.1.22. ПКУ) та інші додаткові блага (ст. 14.1.47 ПКУ) [24].

Цільовою вважається допомога, що надається згідно зі встановленими умовами і напрямками її витрачання, а нецільовою є допомога, яка не обмежена відповідними умовами або напрямками фінансування. Надають такі допомоги за заявами працівників, де зазначають причини їхнього звернення, та за наказом (розпорядженням) керівника підприємства.

Основними видами цільової матеріальної допомоги для працівників підприємств будівельної галузі є компенсація вартості послуг із лікування та реабілітації, у розмірах, які не перекриваються виплатами з бюджетів і фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування; допомога працівнику, що проводить наукове дослідження або розробку з метою відшкодування вартості обладнання, матеріалів та інших витрат (окрім виплат сум заробітної плати, додаткових благ, інших витрат для індивідуальних потреб) за умови, якщо результати даних досліджень або розробок оприлюднюються і не є предметом патентування; забезпечення участі спортсмена-аматора в спортивних змаганнях, придбання спортивної форми та харчування в процесі змагань, інше. Серед вище наведених видів цільового фінансування, як найбільш поширений, слід виокремити допомогу на лікування та медичне обслуговування.

Цільову допомогу надають не безпосередньо працівнику грошовими коштами, а шляхом безготівкового перерахунку закладу, котрий за рахунок цих коштів має надати одержувачу допомоги вказані у договорі послуги чи товарно-матеріальні цінності. Таку допомогу треба використати протягом терміну, зазначеного в умовах її надання, але він не повинен бути більшим за 12 календарних місяців, що настали після місяця її отримання. Якщо сума допомоги не використана у зазначений термін і не повернута благодійнику, її потрібно додати до загальної суми річного оподаткованого доходу її одержувача.

У системі бухгалтерського обліку будівельних підприємств нарахування нецільової та цільової допомоги за рахунок коштів роботодавця відображають записом: дебет субрахунка 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредит субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [25].

Заслуговує на увагу допомога на оздоровлення працівників згідно з чинним колективним або трудовим договором чи ухваленим «Положенням про оплату праці в підприємстві». Цю допомогу може отримати кожен працівник центрального офісу підприємства або його структурних підрозділів у разі надання йому щорічної відпустки. Вона є систематичною. Згідно із пунктом 2.3.3 «Інструкції зі статистики заробітної плати» її відносять до фонду оплати праці підприємства, як інші заохочувальні та компенсаційні виплати [27].

У бухгалтерському обліку нарахування допомоги на оздоровлення відображають записом: дебет відповідного субрахунка для обліку витрат (зі складу синтетичних рахунків 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут») і кредит субрахунка 661 «Розрахунки за заробітною платою». Допомогу можуть надавати за наявності заяви від працівника чи без неї (у разі регламентування цього внутрішніми стандартами підприємства) але обов'язково за наказом керівника [25].

Поширеним видом допомоги для працівників від будівельного підприємства є допомога на поховання. Згідно з пунктом 1.22 статті 165 Податкового кодексу України [24], такою допомогою вважають кошти чи вартість майна або послуг, наданих як допомога на поховання члена сім'ї працівника чи на поховання померлого самого працівника підприємством за його останнім місцем роботи (зокрема перед виходом на пенсію) в сумі, яка не більша за подвійний розмір суми, що визначена у пункті 4.1 статті 169 ПКУ. В 2021 р. неоподатковувана сума допомоги на поховання дорівнює 6360 грн.

У бухгалтерському обліку виплату допомоги на поховання, як правило, відображають записами у дебет субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредит субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [25].

Будівельне підприємство може надати своєму працівнику поворотну та безповоротну фінансову допомогу.

Поворотну фінансову допомогу варто розглядати як суму коштів, яку отримує працівник у користування за договором, що не передбачає нарахування відсотків або надання інших видів компенсацій у формі плати за користування цими коштами, та має бути обов'язково повернута підприємству [24].

Надання поворотної фінансової допомоги підприємством будівельної галузі своїм працівникам відбувається за договором позики. Суму поворотної фінансової допомоги у системі бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання відображають як поточну дебіторську заборгованість записом у дебеті субрахунку 377 «Розрахунки з іншими дебіторами». У разі, коли допомогу надають на термін більший за один рік, її обліковують на субрахунку 183 «Інша дебіторська заборгованість». Довгострокову дебіторську заборгованість відображають у балансі за її теперішньою вартістю. Для обчислення вартості застосовують метод дисконтування. Погашення позики відображають записом: кредит субрахунків 377 «Розрахунки з іншими дебіторами» (183 «Інша дебіторська заборгованість») і дебет субрахунків 301 «Готівка в національній валюті» та 311 «Поточні рахунки в національній валюті» [25].

Безповоротною фінансовою допомогою вважають суму коштів, що передана працівникові за договорами дарування, іншими аналогічними договорами чи без їх укладення [24]. Згідно зі ст. 717 Цивільного кодексу України, надання допомоги, як правило, здійснюють за договором про надання безповоротної фінансової допомоги, що за своєю суттю близький до договору дарування [29].

У кореспонденції рахунків суму перерахованих працівнику коштів відображають на субрахунку 685 «Розрахунки з іншими кредиторами». Щоби провести списання суми допомоги, використовують субрахунки 949 «Інші витрати операційної діяльності» та 977 «Інші витрати звичайної діяльності» [25].

У разі припинення трудового договору працівника, зокрема під час виходу його на пенсію, працівнику можуть виплачувати вихідну допомогу. Норми її виплати регламентовані ст. 44 Кодексу законів про працю [30]. Водночас деякі підприємства будівельної галузі надають своїм працівникам додаткову вихідну допомогу як додаткове грошове заохочення. Умови такої виплати можна передбачити у колективному або трудовому договорах.

У системі бухгалтерському обліку нарахування вихідної допомоги відображають записом: дебет субрахунка 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредит субрахунка 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [25].

Усі кошти, матеріальні чи нематеріальні цінності, послуги та інші види доходу у вигляді безоплатно отриманих товарів (робіт, послуг), що підприємства будівельної галузі надають своїм працівникам, якщо такий дохід не є заробітною платою, не пов'язаний з виконанням обов'язків трудового найму, не є винагородою за цивільно-правовими договорами з фізичними особами і якщо такі виплати не можна ідентифікувати як описані вище види допомог працівникам, з точки зору податкового законодавства трактуються як додаткові блага. Їх вартість визначають за правилами звичайної ціни, а також суми знижки звичайної ціни (вартості) товарів (робіт, послуг), індивідуально призначеної для такого платника податку. Поширеними видами додаткових благ у практиці суб'єктів господарювання будівельної галузі є компенсація оренди житла під час працевлаштування іногородніх висококваліфікованих спеціалістів, компенсація вартості пального під час експлуатації власного автомобіля або вартості проїзду у громадському транспорті (якщо вони не здійснюються в межах відрядження), надання спеціалізованого робочого одягу для працівників, подарунків за результатами внутрішніх рейтингів компанії, індивідуальне страхування певних категорій працівників тощо.

Види допомоги працівникам будівельних підприємств, умови їх оподаткування податком з доходів фізичних осіб, військовим збором та єдиним соціальним внеском, а також умови відображення їх у Додатку 4ДФ за принципом ознаки доходу ми систематизували у табл. 2.

Таблиця 2

### Види добровільних допомог працівникам, умови їх оподаткування та відображення у Додатку 4ДФ

№ з/п	Вид допомоги	Утримання ПДФО та ВЗ	Нарахування ЄСВ	Умови виплати й оподаткування (рядок в Додатку 4ДФ)
1.	Допомога цільового характеру:			
	За умов дотримання цільового призначення і наявності підтвердних документів	Ні	Ні	Перераховують на рахунок закладу охорони здоров'я та установ реабілітації для компенсації вартості платних послуг для працівника (169)
2.	Допомога нецільового характеру:			
	У сумі, що не перевищує розмір неоподаткованої допомоги	Ні	Ні	Неоподатковуваний розмір допомоги у 2021 р. – 3180 грн. сукупно на рік (169)
	У сумі, що перевищує розмір неоподаткованої допомоги	Так		Сума перевищення неоподаткованого розміру допомоги підлягає оподаткуванню (169)

## продовження таблиці 2

Допомога на лікування та медичне обслуговування:				
3.	За наявності підтверджувальних документів	Ні	Ні	Розмір допомоги не обмежується (143)
	За відсутності підтверджувальних документів	Так		Підлягає оподаткуванню як інший оподатковуваний грошовий дохід (127)
Поворотна фінансова допомога:				
4.	Передбачена умовами договору	Ні	Ні	Після закінчення строку позовної давності неповернена допомога вважається безповоротною фінансовою допомогою (197)
Безповоротна фінансова допомога:				
5.	Передбачена умовами договору	Так	Ні	Підлягає оподаткуванню як додаткове благо (126)
Вихідна допомога:				
6.	У разі, коли допомога не передбачена чинним законодавством	Так	Ні	Не належить до фонду оплати праці (127)
Допомога на поховання:				
7.	у сумі, що не перевищує неоподатковуваний розмір	Ні	Ні	Розмір неоподаткованої допомоги у 2021 році – 6360 грн. ((146)
	у сумі, що перевищує неоподатковуваний розмір	Так		Підлягає оподаткуванню як інший оподатковуваний грошовий дохід (127)
Додаткові блага:				
8.	За умов наявності підтверджувальних документів	Так	Ні	Підлягає оподаткуванню як інший оподатковуваний грошовий дохід (126)

Джерело: розроблено авторами.

Нині у фінансовій звітності не передбачено форм та статей, які деталізували би інформацію про виплати працівникам і добровільні допомоги від роботодавця як їх частини. О. Ф. Ярмолук, досліджуючи облікове забезпечення управління виплатами працівникам підприємства, доводить «необхідність нагромадження інформації про виплати працівникам на рахунках обліку за видами виплат та термінами їх здійснення у складі зобов'язань, соціальних виплат та витрат за елементами у розрізі трудових та цивільно-правових відносин» [23, с. 9]. К. В. Безверхий пропонує доповнити форму № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» розділом «Виплати працівникам» за відповідними категоріями працівників з метою інформаційного забезпечення соціальної відповідальності суб'єктів господарювання [1, с. 36–40].

Погоджуємось з думками цих науковців та вважаємо доречним доповнення зазначеного розділу за 6 показниками: цільове і нецільове забезпечення, фінансові та вихідні допомоги, допомоги на поховання, додаткові блага. Для повноти інформації пропонуємо акумулювати інформацію і за центрами відповідальності, прийнятими у

підприємстві (цех, склад, бухгалтерія, реклама, охорона тощо), де задіяні працівники, які отримали виплати не передбачені фондом оплати праці, так як за центрами відповідальності формуються і центри затрат суб'єктів господарювання (табл. 3).

Таблиця 3

**Відображення інформації щодо добровільних виплат працівникам у формі № 5 «Примітки до річної фінансової звітності»**

XVI Добровільні допомоги працівникам та додаткові блага					
Назва показників	Код рядка	Центри відповідальності			
1. Цільове забезпечення	1600				
2. Нецільове забезпечення	1610				
3. Фінансові допомоги	1620				
4. Вихідні допомоги	1630				
5. Допомоги на поховання	1640				
6. Додаткові блага	1650				

Джерело: розроблено авторами.

Звичайно, чинне законодавство на сьогодні дає змогу суб'єктам підприємницької діяльності при складанні Форми № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» подати актуальну, на їхній погляд, деталізацію інформації щодо результатів їхньої діяльності та розкрити власні спеціалізовані статті затрат у Заяві до приміток до річної фінансової звітності. Але на практиці не всі суб'єкти господарювання, які надають добровільні допомоги працівникам, виокремлюють їх у окремі статті затрат, тому доповнення форми запропонованим розділом дасть змогу акумулювати інформацію про добровільне фінансування фізичних осіб і побачити його частку на загальнодержавному рівні.

З цією метою у статистичній звітності Звіт з праці № 1-ПВ (квартальна) пропонуємо додати додаткові статті до розділу VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці. Зокрема, це витрати підприємства на: 1) цільове забезпечення працівників, з них: допомога на лікування та медичне обслуговування; 2) нецільове забезпечення працівників; 3) фінансові допомоги працівникам на поворотній основі; 4) фінансові допомоги працівникам на безповоротній основі; 5) вихідні допомоги; 6) допомоги на поховання; 7) додаткові блага для працівників; 8) інші види допомоги (табл. 4).

Таблиця 4

**Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці за \_\_\_\_\_ рік**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
A	Б	1



## продовження таблиці 4

----	----	---
1. Витрати підприємства на цільове забезпечення працівників, з них допомога на лікування та медичне обслуговування	9080 9090	
2. Витрати підприємства на нецільове забезпечення працівників	9100	
3. Витрати підприємства на фінансові допомоги працівникам на поворотній основі	9110	
4. Витрати підприємства на фінансові допомоги працівникам на безповоротній основі	9120	
5. Витрати підприємства на вихідні допомоги	9130	
6. Витрати підприємства на допомоги на поховання	9140	
7. Витрати підприємства на додаткові блага для працівників	9150	
8. Витрати підприємств на інші види допомоги (що не передбачено рядками 9080-9150)	9160	

Джерело: розроблено авторами.

Важливою умовою формування соціального партнерства в Україні є ефективна взаємодія сторін, які зацікавлені у його становленні та розвитку. На рівні держави для фізичних осіб, крім норм трудового та цивільного законодавства, передбачені соціальні норми і нормативи та соціальні гарантії. Проте вкладення підприємств будівельної галузі – роботодавців на добровільних засадах також займає вагому частку в системі забезпечення працівників. Для заохочення суб'єктів господарювання у розподілі власних фінансових ресурсів на такі проекти на рівні законодавства доречно було надавати певні гарантії для підприємств. Такими гарантіями можуть безвідсоткові або зі зниженою ставкою державні кредити на розвиток бізнесу, дотації цільового призначення, зниження частки податку на прибуток тощо.

Для поліпшення якості та швидкості отримання узагальненої аналітичної інформації про добровільні виплати працівникам підприємств будівельної галузі України за показниками, наведеними у табл. 3, можна використати напрацювання С. Я. Зубілевич і В. А. Підгрушного. Ці автори наводять «ознаки класифікації використані для побудови облікової номенклатури виплат працівникам Бродівської районної ради за трьома групами ознак: 1) за потребами бюджетної звітності; 2) для потреб управлінського обліку і внутрішнього контролю; 3) для потреб фінансової звітності» з деталізацією відповідних ознак у кожній групі [11, с. 32–33]. Для підприємств будівельної галузі України, як вважаємо, найбільше підходять друга та третя група ознак.

Друга група ознак «Для потреб управлінського обліку і внутрішнього контролю» може передбачати такі аналітичні рахунки відповідного порядку (з нашою проекцією на сферу будівництва): «1) за складовими виплат працівникам; 2) за структурними підрозділами (об'єктами будівництва, центрами витрат, доходів, прибутку, інвестицій тощо); 3) за категоріями персоналу (виробничий, адміністративно-управлінський, допоміжний та обслуговуючий персонал); 4) за працівниками (табельний номер або ідентифікаційний код); 5) за формою виплат (готівкою та / або через карткові рахунки); 6) нарахування та утримання, сума до видачі» [11, с. 33]. Третя група ознак «Для потреб фінансової звітності» може передбачати такі аналітичні рахунки відповідного

порядку: «1) за обмінними та необмінними операціями; 2) за елементами операційних витрат; 3) за об'єктами обліку (витрати, кредиторська та дебіторська заборгованості)» [11, с. 33].

Фінансові ресурси підприємств будівельної галузі є одними з провідних важелів у забезпеченні ефективного налагодження та успішного функціонування соціального партнерства в Україні. Без правильної постановки обліку, звітності й оподаткування фінансових ресурсів, підприємства будівельної галузі України не можуть досягати визначених перед ними цілей, постійно отримувати прибутки від операційної діяльності і раціонально їх розподіляти та використовувати.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** На конкурентоспроможність та платоспроможність підприємств будівельної галузі значною мірою впливає рівень організації й ефективності використання фінансових ресурсів. Ринкові умови господарювання сприяли не лише підвищенню ролі фінансових ресурсів у економічній діяльності підприємств будівельної галузі, а й встановленню для них основного місця у системі господарювання. Фінансові ресурси у підприємствах будівельної галузі необхідно так використовувати, щоб їх вистачило і на виробничі потреби, і на підтримку соціальних запитів своїх працівників (у т. ч. на добровільні їм допомоги). Кожному будівельному підприємству варто щороку планувати і знаходити фінансові ресурси для виплат (у т. ч. добровільних допомог) своїм працівникам, проте тут має бути відповідне обмеження сум коштів, що зорієнтоване на фактичні дані про ці допомоги за попередні роки та кількість працівників, обсяги економічної діяльності будівельного підприємства у звітному році. Водночас держава має надавати податкові пільги та дотації для суб'єктів підприємницької діяльності, які частину власних фінансових ресурсів розподіляють і використовують на соціальні проекти, заходи.

Майбутні дослідження у цьому напрямку мають бути спрямовані на питання оптимізації сум виплат працівникам (у т. ч. добровільних допомог), виходячи із величини та структури фінансових ресурсів будівельного підприємства, що виділяються на вирішення соціальних проблем своїх працівників і підтримку позитивного іміджу такого підприємства в очах громадськості та на розвиток дієвої системи соціального партнерства через налаштування механізмів дотацій для податкових агентів, які беруть участь у соціальній підтримці фізичних осіб.

### **Література**

1. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 7. С. 35–41.
2. Вигівська І. М., Хоменко Г. М. Облікові аспекти управління ризиками надання благодійної допомоги в умовах гібридної війни. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2018. Вип. 3. С. 13–19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo\\_2018\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2018_3_4)
3. Височан О. О. Особливості облікового відображення благодійної допомоги у неприбуткових небюджетних організаціях. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи

- становлення і проблеми розвитку. 2014. № 794. С. 11–144. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM\\_2014\\_794\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_794_21)
4. Воськало Н. М., Воськало В. І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 2 (13). С. 239–244.
  5. Гайдаржийська О. М., Степанюк А. О. Відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Вип. 21, ч. 1. 2018. С. 41–45.
  6. Гайдученко Ю. О., Рядинська І. А. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка*. 2017. Вип. 17. С. 15–24. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_eko\\_2017\\_17\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_eko_2017_17_4)
  7. Герасименко Г. Соціальні фінанси: теоретичне обґрунтування поняття у контексті розвитку організацій «третього сектору». *Світ фінансів*. 2012. № 3. С. 188–194.
  8. Жиглей І. В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(С)БО 26 «Виплати працівникам». *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2017. № 3 (49). С. 60–67. URL: [https://doi.org/10.26642/jen-2009-3\(49\)-60-67](https://doi.org/10.26642/jen-2009-3(49)-60-67)
  9. Завадська О. М. Соціальне партнерство як запорука розвитку бізнесу та суспільства. *Економічний форум*. 2019. № 2. С. 243–246. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2019\\_2\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2019_2_39)
  10. Зубілевич С. Я., Вежук Н. М. Удосконалення методики аналітичного обліку виплат працівникам на підприємствах України. *Молодий вчений*. 2014. № 6 (1). С. 124–127. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2014\\_6\(1\)\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_6(1)_33).
  11. Зубілевич С. Я., Підгрушний В. А. Розкриття інформації про виплати працівникам органів місцевого самоврядування в контексті децентралізації державних фінансів. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія : Економічні науки*. 2018. Вип. 2. С. 27–38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgr\\_ekon\\_2018\\_2\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgr_ekon_2018_2_6)
  12. Карпова Т. С. Соціальне партнерство як основа взаємовигідного співробітництва бізнесу та держави. *Modern economics*. 2017. № 3. С. 69–77. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon\\_2017\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2017_3_10)
  13. Кравченко О. В., Сидорук Т. С. Виплати працівникам: економічна сутність, вітчизняна та міжнародна практика обліку. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. 2014. Вип. 38. С. 174–180
  14. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. № 2 (2). 2015. С. 266–274.
  15. Миронова Г. Благодійні внески пацієнтів – вихід по мінному полю. *Ваше здоров'я. Всеукраїнська медична газета*. 2018. 23 березня. URL: <https://www.vz.kiev.ua/blagodijni-vnesky-patsiyentiv-vyhid-po-minnomu-polyu/>

16. Михайловина С. О. Організація обліку та відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 11. Ч. 4. 2015. С. 126–129.
17. Попова В. Д., Колотило Ю. І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 714–721.
18. Сафонов Ю. М., Патинська М. М. Концептуальні аспекти управління фінансовими ресурсами установи соціального спрямування. *Ефективна економіка: електронний журнал*. 2015. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4366>
19. Сороченко А. В. Соціальне партнерство в Україні: проблеми запровадження. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2018. № 3. С. 98–105. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2018\\_3\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2018_3_16)
20. Татарінов В. В., Татарінов В. С., Івко А. В. Соціальне партнерство як фактор розвитку малого бізнесу в Україні. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2019. № 1. С. 138–154. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ever\\_2019\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ever_2019_1_13)
21. Чижевська Л. В., Осіпчук Д. С. Нормативне регулювання обліку державної допомоги: міжнародний (МСФЗ) та національний підходи. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2020. Вип. 2 (46). С. 61–69.
22. Юрченко Ю. О. Роль фінансової стратегії будівельних підприємств. *Сучасні проблеми економіки та фінансів : зб. наук. праць КНЕУ*. URL: [ir.kneu.ua/bitstream/handle/2010/31903/SPEF\\_2018\\_126.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ir.kneu.ua/bitstream/handle/2010/31903/SPEF_2018_126.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. *Ефективна економіка: електронний журнал*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2947&p=1>
24. Податковий кодекс України, ухвалений Верховною Радою України 02 грудня 2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page32#Text>
25. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>
26. Статистичний щорічник України за 2020 рік. URL: [http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/11/Yearbook\\_2020.pdf](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/11/Yearbook_2020.pdf)
27. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>
28. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 08 жовтня 1999 р. № 237. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99#Text>
29. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

30. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, документ № 322-08 чинний, поточна редакція – Редакція від 24.11.2021, підстава – 1150-IX № 322-08 від 14 серпня 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

### References

1. Bezverkhyi, K. (2015). Vyplaty pratsivnykam pidpriemstva za MSFZ v konteksti sotsialnoi skladovoi finansovoi zvitnosti [Payments to employees under IFRS in the context of social component the of financial reporting]. *Bukhhalterskyi oblik i audyt – Accounting and auditing*, 7, 35-41 [in Ukrainian].
2. Vyhivska, I. M., Khomenko, H. M. (2018). Oblikovi aspekty upravlinnia ryzykamy nadання blahodiinoi dopomohy v umovakh hibrydnoi viiny [Accounting aspects of risk management of charitable assistance in a hybrid war]. *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu – Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis*, 3, 13-19. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo\\_2018\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2018_3_4) [in Ukrainian].
3. Vysochan, O. O. (2014). Osoblyvosti oblikovoho vidobrazhennia blahodiinoi dopomohy u neprybutkovykh nebiudzhethnykh orhanizatsiiah [Features of accounting for charitable assistance in non-profit non-budgetary organizations]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu “Lvivska politehnika”. Menedzhment ta fepidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku – Bulletin of the National University “Lviv Polytechnic”. Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, 794, 139-144. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM\\_2014\\_794\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_794_21) [in Ukrainian].
4. Voskalo, N. M., Voskalo, V. I. (2018). Teoretychni ta metodolohichni osnovy rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam [Theoretical and methodological bases of calculations of payments to employees]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia – Eastern Europe: Economy, Business and Management*, 2 (13), 239-244 [in Ukrainian].
5. Haidarzhyska, O. M., Stepaniuk, A. O. (2018). Vidobrazhennia informatsii pro vyplaty pratsivnykam u zvitnosti pidpriemstva [Display of information on payments to employees in the reporting of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy*. Issue 21, part 1. P. 41-45 [in Ukrainian].
6. Haiduchenko, Yu. O., Riadynska, I. A. (2017). Sotsialne partnerstvo yak instrument formuvannia sotsialnoi vidpovidalnosti [Social partnership as a tool for the formation of social responsibility]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. Ekonomika – Collection of scientific works of Kharkiv National Pedagogical University named after GS Skovoroda. Economy*, 17, 15-24. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_eko\\_2017\\_17\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_eko_2017_17_4) [in Ukrainian].

7. Herasymenko, H. (2012). Sotsialni finansy: teoretychne obhruntuvannia poniattia u konteksti rozvytku orhanizatsii «tretogo sektoru» [Social finance: theoretical justification of the concept in the context of the development of «third sector» organizations]. *Svit finansiv – The world of finance*, 3, 188-194 [in Ukrainian].
8. Zhyhlei, I. V. (2017). Oblikove zabezpechennia zakhodiv, poviazanykh z pidvyschenniam motyvatsii pratsi, v svitli P(S)BO 26 «Vyplaty pratsivnykam» [Accounting support for measures related to increasing work motivation in the light of UAS 26 “Employee benefits”]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnolohichnogo universytetu. Seria: Ekonomichni nauky – Bulletin of Zhytomyr State Technological University. Series: Economic Sciences*, 3 (49), 60-67 [in Ukrainian].
9. Zavadska, O. M. (2019). Sotsialne partnerstvo yak zaporuka rozvytku biznesu ta suspilstva [Social partnership as a guarantee of business and society development]. *Ekonomichnyi forum – Economic Forum*, 2, 243-246. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2019\\_2\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2019_2_39) [in Ukrainian].
10. Zubilevykh, S. Ya., Veiuk, N. M. (2014). Udoskonalennia metodyky analitychnoho obliku vyplat pratsivnykam na pidpriemstvakh Ukrainy [Improving the methodology of analytical accounting of payments to employees at Ukrainian enterprises]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 6 (1), 124-127. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2014\\_6\(1\)\\_\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_6(1)__33) [in Ukrainian].
11. Zubilevykh, S. Ya., Pidhrushnyi, V. A. (2018). Rozkryttia informatsii pro vyplaty pratsivnykam orhaniv mistsevoho samovriaduvannia v konteksti detsentralizatsii derzhavnykh finansiv [Disclosure of information on payments to employees of local governments in the context of decentralization of public finances]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu vodnogo hospodarstva ta pryrodokorystuvannia. Seria: Ekonomichni nauky – Bulletin of the National University of Water Management and Environmental Sciences. Series: Economic Sciences*, 2, 27-38. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp\\_ekon\\_2018\\_2\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp_ekon_2018_2_6) [in Ukrainian].
12. Karpova, T. S. (2017). Sotsialne partnerstvo yak osnova vzaiemovyhidnogo spivrobotnytstva biznesu ta derzhavy [Social partnership as a basis for mutually beneficial cooperation between business and the state]. *Modern economics*, 3, 69-77. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon\\_2017\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2017_3_10) [in Ukrainian].
13. Kravchenko, O. V., Sydoruk, T. S. (2014). Vyplaty pratsivnykam: ekonomichna sutnist, vitchyzniana ta mizhnarodna praktyka obliku [Payments to employees: economic essence, domestic and international accounting practice]. *Problemy i perspektyvy rozvytku bankivskoi systemy Ukrainy – Problems and prospects of development of the banking system of Ukraine*, 38, 174-180 [in Ukrainian].
14. Len, V. S., Shtupun, M. P. (2015). Vyplaty pratsivnykam: poniattia, struktura ta oblik [Employee benefits: concept, structure and accounting]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, 2 (2), 266-274 [in Ukrainian].
15. Myronova, H. (2018). Blahodiini vnesky patsiientiv – vykhid po minnomu poliui [Charitable contributions of patients - exit to the minefield]. *Vashe zdorovia. Vseukrainska medychna hazeta – Your health. All-Ukrainian medical newspaper*,

- 23 bereznia – 23 March. Retrieved from: <https://www.vz.kiev.ua/blagodijni-vnesky-patsiyentiv-vyhid-po-minnomu-polyu/> [in Ukrainian].
16. Mykhailovyna, S. O. (2015). Orhanizatsiia obliku ta vidobrazhennia informatsii pro vyplaty pratsivnykam u zvitnosti pidpryiemstva [Organization of accounting and display of information on payments to employees in the reporting of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*. Issue 11. Part 4. P. 126-129 [in Ukrainian].
  17. Popova, V. D., Kolotylo, Yu. I. (2019). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamy udoskonalennia oblikovoho zabezpechennia upravlinnia personalom [Remuneration accounting: problems and areas of improvement of accounting support for personnel management]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 10 (74), 714-721 [in Ukrainian].
  18. Safonov, Yu. M., Patynska, M. M. (2015). Kontseptualni aspekty upravlinnia finansovymy resursamy ustanovy sotsialnoho spriamuvannia [Conceptual aspects of financial resources management of a social institution]. *Efektivna ekonomika: elektronnyi zhurnal – Efficient economy: an electronic journal*, 10. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4366> [in Ukrainian].
  19. Sorochenko, A. V. (2018). Sotsialne partnerstvo v Ukraini: problemy zaprovadzhennia [Social partnership in Ukraine: problems of implementation]. *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy – Scientific notes of the Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 3, 98-105. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2018\\_3\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2018_3_16) [in Ukrainian].
  20. Tatarinov, V. V., Tatarinov, V. S., Ivko, A. V. (2019). Sotsialne partnerstvo yak faktor rozvytku maloho biznesu v Ukraini [Social partnership as a factor in the development of small business in Ukraine]. *Yevropeiskyi vektor ekonomichnoho rozvytku – European vector of economic development*, 1, 138-154. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ever\\_2019\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ever_2019_1_13) [in Ukrainian].
  21. Chyzhevska, L. V., Osipchuk, D. S. (2020). Normatyvne rehuliuвання obliku derzhavnoi dopomohy: mizhnarodnyi (MSFZ) ta natsionalnyi pidkhody [Regulatory regulation of state aid accounting: international (IFRS) and national approaches]. *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu – Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis*, 2 (46), 61-69 [in Ukrainian].
  22. Iurchenko, Yu. O. Rol finansovoi stratehii budivelnnykh pidpryiemstv [The role of financial strategy of construction companies]. *Suchasni problemy ekonomiky ta finansiv: zb. nauk. prats KNEU – Modern problems of economics and finance: coll. of scientific works KNEU*. Retrieved from: [ir.kneu.ua/bitstream/handle/2010/31903/SPEF\\_2018\\_126.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ir.kneu.ua/bitstream/handle/2010/31903/SPEF_2018_126.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [in Ukrainian].
  23. Iarmoliuk, O. F. (2014). Udoskonalennia oblikovoho zabezpechennia upravlinnia vyplatamy pratsivnykam pidpryiemstva [Improving the accounting support for the management of payments to employees of the enterprise]. *Efektivna ekonomika: elektronnyi zhurnal – Efficient economy: an electronic journal*, 4. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947&p=1> [in Ukrainian].
  24. Podatkovi kodeks Ukrainy, ukhvalenyi Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy 02 hrudnia 2010 r. № 2755-VI [Tax Code of Ukraine, adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine

- on December 2, 2010 № 2755-VI]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page32#Text> [in Ukrainian].
25. Instruksiiia pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii, zatverdzhena nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy vid 30 lystopada 1999 r. № 291 [Instruction on the application of the Chart of Accounts for accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations, approved by the order of the Ministry of Finance of Ukraine of November 30, 1999 № 291]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> [in Ukrainian].
  26. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2020 rik [Statistical Yearbook of Ukraine for 2020]. Retrieved from: [http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/11/Yearbook\\_2020.pdf](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/11/Yearbook_2020.pdf)
  27. Instruksiiia zi statystyky zarobitnoi platy, zatverdzhena nakazom Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy vid 13 sichnia 2004 r. № 5 [Instruction on Wage Statistics, approved by the order of the State Statistics Committee of Ukraine of January 13, 2004 № 5]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> [in Ukrainian].
  28. Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 10 «Debitorska zaborhovanist», zatverdzhene nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy vid 08 zhovtnia 1999 r. № 237 [Regulation (standard) of accounting 10 “Accounts receivable”, approved by the order of the Ministry of Finance of Ukraine of October 8, 1999 № 237]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99#Text> [in Ukrainian].
  29. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 r. № 435-IV [Civil Code of Ukraine of January 16, 2003 № 435-IV]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> [in Ukrainian].
  30. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, zatverdzhenyi Zakonom vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII, dokument № 322-08 chynnyi, potochna redaktsiia – Redaktsiia vid 24.11.2021, pidstava – 1150-IX № 322-08 vid 14 serpnia 2021 r. [Code of Labor Laws of Ukraine, approved by Law of December 10, 1971 № 322-VIII, document № 322-08 valid, current version – Edition of 24.11.2021, basis – 1150-IX № 322-08 of August 14, 2021]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

Статтю отримано 28 жовтня 2021 р.

Article received October 28, 2021