

**ВЗАЄМОВІДНОСИНИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У СПІЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Розглянуто відображення витрат на оплату праці та виплату заробітної плати працівникам, які залучаються до роботи як в основній, так і в спільній діяльності. Подано рекомендації щодо відображення обліку внесків до спільної діяльності, а саме – вкладу трудовою участю. Запропоновано схему взаємовідносин найманих працівників з оплати праці у спільній діяльності без створення юридичної особи. В даному контексті подано практичні рекомендації стосовно регулювання взаємовідносин між учасниками спільної діяльності, що зумовлені її специфікою*

**Постановка проблеми.** У сучасних економічних умовах спільна діяльність набирає більших масштабів, в зв'язку чим виникає потреба розглянути теоретичні та практичні аспекти такого явища. Специфіка спільної діяльності полягає у тому, що спільна діяльність без створення юридичної особи є перспективною формою фінансово-господарської діяльності, що заснована на об'єднанні суб'єктів підприємницької діяльності задля досягнення спільної мети, базується на спільному розподілі результатів та ризиків, припускає здійснення спільного контролю та прийняття спільних рішень, відповідно до договору про спільну діяльність чи договору простого товариства. Така організаційно-правова специфіка зумовлює особливості, що стосуються законодавчого регулювання, системи обліку та оподаткування спільної діяльності без створення юридичної особи. Так, зокрема, проблемним аспектом фінансового обліку спільної діяльності є відображення витрат на оплату праці працівників задіяних у спільних проектах.

**Мета дослідження.** Дослідження взаємовідносин найманих працівників з оплати праці у спільній діяльності без створення юридичної особи, а також відображення витрат на оплату праці та виплату заробітної плати працівникам, які залучаються до роботи як в основній, так і у спільній діяльності, та зокрема, працівників, які задіяні у спільній діяльності як внесок трудовою участю. Поставлена мета визначає зміст даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми обліку та регулювання оплати праці розглядаються у наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як М.Д. Ведернікова [1], Б.М. Генкіна [2], А.Л. Жукова [3], Г.О. Дарманської, Т.В. Рижкої [4], Т. Ноур, С. Хом'як, Н. Привалової [5] та інших. Проте, незважаючи на значні здобутки в дослідженнях цих науковців, залишаються невирішеними питання, пов'язані з оплатою праці працівників, що задіяні у спільній діяльності без створення юридичної особи.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Оскільки спільна діяльність не є юридичною особою, то відповідно, не має свого штату працівників. З огляду на це, співробітники, безпосередньо задіяні у здійсненні спільної діяльності чи спільного проекту, залишаються штатними працівниками учасників договору простого товариства. Тому, заробітну плату цим працівникам нараховують і виплачують суб'єкти господарювання – учасники спільної діяльності.

Витрати на оплату праці працівників, які задіяні у здійсненні спільної діяльності пов'язані виключно зі спільною діяльністю. Враховуючи даний аспект оператору спільної діяльності<sup>1</sup> необхідно наказом по підприємству попередити співробітників, які беруть участь у спільній діяльності для включення таких витрат до складу витрат спільної діяльності, і порядок документального оформлення та розмежування витрат між основною та спільною діяльністю.

Так, якщо такими співробітниками є робітники-відрядники, то порядки щодо спільної діяльності випливають із зазначенням конкретного виду продукції, що виготовляють, або замовлення, що виконують при застосуванні позамовного методу обліку витрат на виробництво.

Якщо витрати на оплату праці співробітника, наприклад начальника відділу (адміністративні витрати), у якого виготовляють продукцію як основної, так і спільної діяльності, віднести на відповідну діяльність прямо неможливо, то для розмежування таких витрат потрібно вибрати базу розподілу.

Проблемним аспектом щодо відображення витрат на оплату праці та виплату заробітної плати працівникам, які залучаються до роботи як в основній, так і у спільній діяльності є розробка методики обліку внесків до спільної діяльності, а саме вкладу "трудою участю"<sup>2</sup>.

Значимим, що відповідно до Порядку ведення податкового обліку результатів спільної діяльності на території України без створення юридичної особи, затвердженого наказом ДПСУ від 30. 09. 2004 р. № 571 [1] розподіл витрат податку – учасника спільної діяльності, які включаються до складу валових витрат та одночасно пов'язані як з власною (основною) фінансово-господарською діяльністю такого платника, так і зі спільною діяльністю, відбувається пропорційно валовим доходам спільної діяльності.

Для вирішення цього питання, за відсутності пункту у договорі, про залучення своїх працівників, задіяних у спільній діяльності, як внесок трудовою участю, доцільно наказом по підприємству перевести таких співробітників на визначений термін для здійснення робіт, пов'язаних зі спільною діяльністю та регулювати заробітну плату цих працівників відповідно до розпорядчих документів. З огляду на це, співробітнику, який здійснює вклад трудовою участю, загалом суму заробітної плати, нараховання на неї та витрати, що пов'язані з виплатою заробітної плати, потрібно передати оператору спільної діяльності, у вигляді належним чином оформленої бухгалтерської довідки. Щодо податкових розрахунків стосовно такого працівника, то заробітна плата з нарахованнями, на валові витрати не відноситься. У свою чергу, на валові витрати буде відноситись заробітна плата та нараховання у окремому обліку спільної діяльності.

Можна стверджувати, що запис у трудову книжку співробітника, задіяного у виконанні робіт чи послуг для спільної діяльності робити не потрібно, оскільки спільна діяльність не є юридичною особою, а отже не вважається суб'єктом господарської діяльності і не має права виступати у ролі роботодавця, і відповідно, здійснювати записи у трудові книжки.

Аналогічної точки зору дотримуються Т. Ноур, С. Хом'як та Н. Привалова, які зазначають, що "просте товариство не має права виступати в ролі роботодавця, а отже, і вести трудові книжки працівників" [2, с. 39].

Співробітникам, які здійснюють вклад трудовою участю у спільну діяльність, виплачує заробітну плату його роботодавець (тобто, один із учасників спільної діяльності, в якого знаходяться співробітники у штаті) згідно з укладеним трудовим договором.

Потрібно врахувати, що при зміні характеру роботи та функціональних обов'язків співробітників виникає необхідність перевести таких працівників на нову посаду.

<sup>1</sup> оператор спільної діяльності – учасник, що здійснює ведення спільних справ на підставі доручення, підписаного іншими учасниками спільної діяльності; його також називають: "уповноважений учасник", "учасник, який діє від імені спільної діяльності", "учасник, відповідальний за ведення загальних справ".

<sup>2</sup> вклад (внесок) трудовою участю – нематеріальне вираження внесків учасників, які вносяться у спільну діяльність, а саме – людський капітал в частині професійних навиків, знань, вмінь та навичок, відповідно до ч. 1 ст. 1133 ЦКУ, де вказано, що у спільну діяльність (спільне майно) вносяться "тому числі грошові кошти, інше майно, професійні та інші знання, навички та вміння, а також ділова репутація та ділові зв'язки".

При цьому, учасники спільної діяльності повинні дотримуватися вимог ст. 32 Кодексу законів про працю України [3], а саме – отримати підтвердження на згоду цих працівників для такого переведення.

Як свідчить практика, після отримання згоди та переведення співробітника, який здійснює внесок трудовою участю, на нову посаду у свого ж роботодавця, відповідальна особа цього суб'єкта господарювання – учасника спільної діяльності, на підставі наказу його керівника, робить запис у трудову книжку працівника про його переведення на нову посаду у суворій відповідності з найменуванням професії та посад, що зазначені у Класифікаторі ДК 003:2010 [4].

На основі критичних напрацювань у даній сфері, зазначимо, що внесок “трудовою участю”, як правило, здійснюють наступними способами:

1) учасник спільної діяльності, надає своїх співробітників для здійснення робіт, що пов'язані зі спільною діяльністю не як свій вклад до спільної діяльності. При цьому, витрати на оплату праці таких працівників здійснюють за рахунок коштів спільної діяльності.

2) учасник спільної діяльності, в обмін на частку у такій діяльності, зобов'язується надати своїх співробітників для здійснення робіт, що пов'язані зі спільною діяльністю як свій вклад до спільної діяльності. При цьому, витрати на оплату праці таких працівників, учасник здійснює за власний рахунок, оскільки розраховує отримати прибуток від участі у спільній діяльності;

Таким чином з цього стає очевидним, що як у першому, так і другому варіанті, учасники спільної діяльності продовжують бути роботодавцями співробітників, які здійснюють вклад трудовою участю у спільну діяльність, безпосередньо виплачують їм заробітну плату, сплачують обов'язкові платежі із цієї заробітної плати та у обов'язковому порядку подають звітність, пов'язану з оплатою праці таких співробітників.

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо зобразити розглянуті взаємовідносини найманих працівників з оплати праці у спільній діяльності без створення юридичної особи на рис. 1. (див. рис. 1).

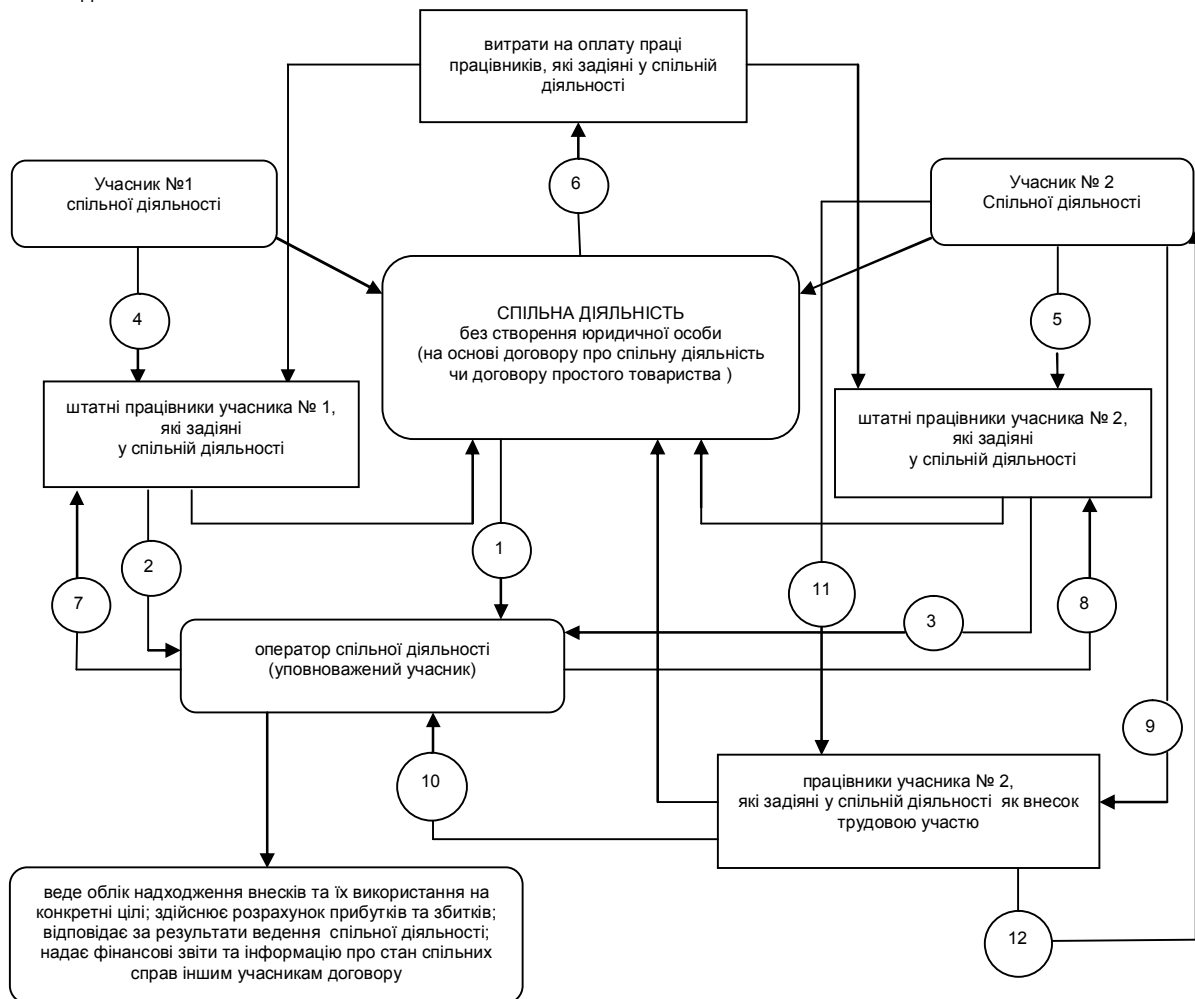


Рис. 1. Взаємовідносини найманих працівників з оплати праці у спільній діяльності без створення юридичної особи

1. Учасники договору про спільну діяльність на підставі доручення, підписаного усіма учасниками, дають повноваження щодо керівництва спільною діяльністю одному з учасників (на нього покладають обов'язок ведення спільних справ)

2. Виділення співробітників для виконання доручень у спільній діяльності

3. Виділення співробітників для виконання доручень у спільній діяльності

4. Нарахування і виплата заробітної плати

5. Нарахування і виплата заробітної плати

6. Витрати на оплату праці працівників, які задіяні у здійсненні спільної діяльності пов'язані виключно зі спільною діяльністю

7. Оператор спільної діяльності, наказом по підприємству, попереджує співробітників про віднесення витрат до складу витрат спільної діяльності, порядок документального оформлення та розмежування витрат між основною та спільною діяльністю

8. Оператор спільної діяльності, наказом по підприємству, попереджує співробітників про віднесення витрат до складу витрат спільної діяльності, порядок документального оформлення та розмежування витрат між основною та спільною діяльністю

9. Наказ по підприємству про переведення працівників для здійснення робіт, пов'язаних зі спільною діяльністю

10. Бухгалтерська довідка про загальну суму заробітної плати, нарахування на неї та витрати, що пов'язані з виплатою заробітної плати

11. Виплата заробітної плати згідно з укладеним трудовим договором

12. Працівник дає згоду на переведення його на нову посаду.

Запропонований нами рисунок не тільки ілюструє повноту взаємовідносин з оплати праці між учасниками спільної діяльності та їх працівниками, а й дозволяє оптимально скоординувати дії оператора спільної діяльності, здійснити правильний порядок документального оформлення та розмежування витрат між основною та спільною діяльністю, вибрати базу розподілу, підвищити ефективність спільної діяльності

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

В результаті проведеного дослідження зазначимо, що учасники спільної діяльності повинні володіти певними знаннями, мати кваліфікацію для ведення тих чи інших робіт, знати обов'язки щодо виконання трудових бюджетів спільної діяльності, а також обрати певний підхід і скоординувати участь своїх працівників у відповідності до їхніх трудових договорів у спільній діяльності та основній діяльності.

З огляду на це, для регулювання взаємовідносин між учасниками спільної діяльності необхідно вирішити такі завдання:

- встановити мету спільної діяльності до якої будуть залучені співробітники;
- визначити кількість працівників та якої кваліфікації будуть задіяні у спільній діяльності;
- визначити документальне оформлення фактичної участі власних працівників у спільній діяльності;
- встановити обсяг роботи та характер робіт, що виконуватимуть співробітники учасників спільної діяльності та його термін;
- встановити функціональні обов'язки працівників у відповідності до сутності їх посад;
- скоординувати використання трудових ресурсів основної і спільної діяльності.

У контексті проведеного дослідження, доцільно звернути увагу на оцінку вартості внеску учасників спільної діяльності у вигляді "трудової участі". Так, у частині 2 ст. 1133 ЦКУ [5] зазначено, що вклади учасників вважаються рівними за вартістю, якщо інше не впливає із договору простого товариства або фактичних обставин. Відповідно, грошова оцінка вкладу учасника провадиться за погодженням між учасниками. З огляду на що, учасники спільної діяльності оцінюють свої внески за згодою сторін, які зафіксовано у договорі. Так, внесок до спільної діяльності у вигляді "трудової участі" оцінюють з урахуванням усіх витрат, які несе суб'єкт господарювання на утримання найманих працівників, а саме – оплата праці, заходи щодо охорони праці, обладнання робочого місця, тощо.

Така оцінка є досить важливою, оскільки розподіл прибутку, одержаний учасниками в результаті їх спільної діяльності, розподіляється пропорційно вартості внесеного кожним учасником вкладу у спільне майно, відповідно до ст. 1139 ЦКУ [5].

Перспективи подальших наукових досліджень ґрунтуватимуться на формуванні рекомендацій та заходів щодо вирішення піднятих проблем.

#### Список використаної літератури:

1. *Ведерников М.Д.* Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії та практики): [монографія] / М.Д. Ведерников. – Хмельницький: НВП "Еврика" ТОВ, 2001. – 288 с.
2. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: [учебник для вузов] / Б.М. Генкин. – [3-е изд., изм. и доп.]. – М.: Норма, 2005. – 448 с.
3. *Жуков А.Л.* Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: [учебное пособие] / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2006. – 376 с.
4. *Дарманська Г.О.* Облік розрахунків з оплати праці: [навч. посібник] / Г.О. Дарманська, Т.В. Рижка. – К.: КНТ, 2009. – 336 с.
5. *Ноур Т.* Спільна діяльність: вклад трудовою участю / Тетяна Ноур, Софія Хом'як, Нелія Привалова // *Баланс*. – 2006. – № 21, від 22.05.2006 р. – С. 38-42.
6. Порядок ведення податкового обліку результатів спільної діяльності на території України без створення юридичної особи, затверджений наказом ДПАУ від 30.09.2004 р. № 571, зареєстрований у Мін'юсті України 29.10.2004 р. № 1388/9987.
7. Кодекс законів про працю України 17.12.1971 № 322-VII року // *Відомості Верховної Ради*. – 1971. – // Ст. 32 (із змінами внесеними згідно Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 27.05.88 р. № 5938 – XI; Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871 – XII; Законом України від 24.12.99 р. № 1356 – XIV) станом на 04.12.2009 р. [Електронний ресурс]: // Режим доступу до кодексу: <http://www.ligazakon.ua>.
8. Класифікатор професій ДК 003:2010 (на зміну ДК 003:2005), затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327, чинний з 01.11.2010 р. [Електронний ресурс]: // Режим доступу до класифікатора: <http://www.ligazakon.ua>.
9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // *Відомості Верховної Ради України* [Електронний ресурс]: // Режим доступу до кодексу: <http://www.ligazakon.ua>

ШЕСТЕРНЯК Марія Михайлівна – аспірантка кафедри аудиту, ревізії та контролінгу Тернопільського національного економічного університету

Наукові інтереси:

- фінансовий облік;
- правові аспекти організації та методики системи обліку