

УДК 331.1

DOI 10.31882/2311-4711.2019.25.6

Жукова Юлия Николаевна

*Магистрант кафедры бухгалтерского учета и налогообложения
Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова,
Российская Федерация, г. Москва, 117997, Стремянный пер., 36
E-mail: Juliana97@mail.ru*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрено понятие социального пакета не только как формы мотивации работников организации к труду, но и в качестве уменьшающих базу по налогу на прибыль расходов. В процессе исследования были выявлены методы наиболее действенного формирования и применения социального пакета в коммерческой организации. Статья выполнена под научным руководством к.э.н., доцента Голубцовой Е. В., кафедра бухгалтерского учета и налогообложения РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Ключевые слова: социальный пакет, гибкий соцпакет, налоговый учет, мотивация к труду, «кафетерий».

Введение. Зарботная плата работника, несомненно, является стимулом работника к труду: чем лучше работник работает, тем выше его зарботная плата. Однако работодатель не может постоянно повышать зарботную плату сотрудника, тем самым увеличивая свои расходы на оплату труда. Без возможности увеличения зарботки заинтересованность работников в труде падает, а, значит, падает и производительность труда [1, 2]. В таких случаях, работодатели стараются найти новые способы мотивации своих работников.

Методика. В современных условиях, наиболее распространенным видом мотивации работников является предоставление работникам дополнительных социальных гарантий и льгот, которые включаются социальный пакет (далее – соцпакет). Зарубежные компании уже давно используют социальные программы как одну из главных составляющих стратегии развития организации [3, 4]. Сегодня крупные российские компании используют соцпакет как способ мотивации персонала и повышения прибыли компании.

Основная часть. Актуальность данной темы обусловлена еще тем, что высококвалифицированным работникам не составляет труда найти высокооплачиваемую должность на рынке труда, и при выборе места работы они обращают внимание на другие, не менее важные условия [5].

Основной целью создания соцпакета в организации является мотивация сотрудников, чтобы побудить их к творческой, инициативной, добросовестной работе. Соцпакет – это совокупность гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работнику на добровольной основе и за счет работодателя,

установленная в зависимости от квалификации работника, его стажа работы и должности, закрепленная в трудовом или коллективном договоре.

Наличие соцпакета оказывает влияние на организацию:

- как конкурентное преимущество организации на рынке труда;
- ведет к росту доли квалифицированного персонала;
- снижает текучесть кадров организации;
- положительно сказывается на имидже компании;
- как стимул ведет к росту производительности труда;
- как расходы, которые включаются в состав расходов при расчете налога на прибыль (минимизация налоговой базы) [6, 7].

Формирование и внедрение соцпакета представляет собой сложный процесс. В зависимости от поставленной организацией цели соцпакет может включать разные гарантии, компенсации и льготы. Например, их можно разделить на следующие группы. Услуги, дополняющие условия труда, позволяют работнику чувствовать себя комфортнее на рабочем месте, формируют продуктивную рабочую обстановку (оплата сотовой связи, транспорта, интернета). Социальные услуги направлены непосредственно на мотивацию работника к труду (оказание материальной помощи, бесплатное питание, предоставление льгот и гарантий для детей).

Имиджевые услуги показывают статус работника, его ценность в глазах работодателя (предоставление квартиры, автомобиля, оплата занятий спортом). Индивидуальные услуги предназначены для целенаправленного стимулирования работников за

счет предоставления им необходимой мотивации (гибкий режим рабочего дня, оплата обучения и коммунальных услуг) [8, 9].

Появление соцпакета в российской практике во

многом обусловлено развитием этого направления за рубежом. Однако порядок формирования соцпакета, а также его составляющие в российских и зарубежных компаниях значительно различается (таблица 1).

Таблица 1. Сравнительный анализ социальных пакетов зарубежных и российских компаний

№ п/п	Признак сравнения	Российские компании	Зарубежные компании
1	2	3	4
1.	Порядок формирования	Работодатель сам «собирает» соцпакет, сам решает, что будет в него включено и в каком объеме	<u>Гибкий соцпакет</u> : есть ограничение по признаку (например, цена или количество), работодатель предоставляет на выбор сотруднику перечень льгот, дает возможность самому определить объем льготы
2.	Состав соцпакета	Работодатель определяет небольшой перечень льгот: дополняющих условия труда или социального значения	Работодатель определяет относительно длинный перечень льгот, состоящий из разных льгот, в основном <u>имиджевые и индивидуальные</u>
3.	Наиболее распространенные социальные льготы	ДМС, негосударственное пенсионное обеспечение, оплата питания, материальная помощь, премии на юбилейные даты, новогодние подарки детям	Оплата обучения, медицинское и пенсионное обеспечение, предоставление служебного автомобиля и квартиры, гибкий режим работы, оплата занятий спортом и предоставление льгот членам семьи сотрудника

В настоящее время среди российских компаний существует проблема: в составе соцпакета предлагают гарантии, которые работодатель обязан предоставлять по закону: перерыв на обед; оплачиваемые больничные и отпуск; оплату работы в ночное время и в праздничные и выходные дни; оплату сверхурочной работы и т.д. Тем не менее, «стандартный» набор социальных льгот (пенсионное, медицинское

страхование) предоставляют практически все и отечественные и иностранные организации [10, 11].

С финансовой точки зрения главным преимуществом соцпакета является его способность уменьшать базу по налогу на прибыль. Для оценки соцпакета, как постоянного расхода организации, необходимо обратиться к налоговому учету (таблица 2).

Таблица 2. Налоговый учет социального пакета

№ п/п	Составляющие соцпакета	НДФЛ	Страховые взносы	Налог на прибыль
1	2	3	4	5
1.	Оплата питания	Облагается (п.1 ст. 210 НК России)	Начисляются (пп. 1 п. 1 ст 420 НК России)	Включается при расчете налога (п. 4 и 25 ст. 255 НК России)
2.	Оплата химчистки	Облагается (п.1 ст. 210 НК России)	Начисляются (пп. 1 п. 1 ст 420 НК России)	Включается при расчете налога (п. 25 ст. 255 НК России)
3.	Оплата транспорта			
4.	Оплата услуг фитнес-центра			
5.	Материальная помощь	Облагается в части, превышающей 4000 руб. (п.28 ст. 217 НК России)	Начисляются в части, превышающей 4000 руб. (пп. 11 п. 1 ст 422 НК России)	Не включается при расчете налога (п. 23 ст. 270 НК России)
6.	Оплата обучения (уроки английского языка, корпоративные и внутренние тренинги и иные образовательные программы)	Не облагается (п.21 ст. 217 НК России)	Не начисляются (пп. 12 п. 1 ст 422 НК России)	Включается при расчете налога (п. 23 ст. 264 НК России)

7.	Медицинское обеспечение	Не облагается (п.10 ст. 217 НК России)	Начисляются (пп. 1 п. 1 ст 420 НК России)	Включается при расчете налога (п. 25 ст. 255 НК России)
8.	Новогодние и иные подарки от работодателя в пользу сотрудника	Облагается в части, превышающей 4000 руб. (п.28 ст. 217 НК России)	Начисляются в части, превышающей 4000 руб. (пп. 11 п. 1 ст 422 НК России)	Не включается при расчете налога (п. 16 ст. 270 НК России)
9.	Платежи по добровольному медицинскому страхованию (далее – ДМС) по договору со сроком менее 1 года	Не облагается (п.3 ст. 213 НК России)	Начисляются (пп. 5 п. 1 ст 422 НК России)	Не включается при расчете налога (п. 6 ст. 270 НК России)
10.	Платежи по добровольному медицинскому страхованию по договору со сроком 1 год и более	Не облагается (п.3 ст. 213 НК России)	Не начисляются (пп. 5 п. 1 ст 422 НК России)	Включается при расчете налога (п. 16 ст. 255 НК России)

Важно отметить следующие особенности налогообложения. Суммы, уплаченные работодателем за оказание медицинских услуг работникам, не облагаются НДФЛ только в том случае, если производилась безналичная оплата. Также оплата обучения не будет облагаться НДФЛ и взносами, только если у образовательного учреждения есть соответствующая лицензия; а для включения этой суммы в расходы при расчете налога на прибыль необходимо убедиться в том, что обучение производится в интересах работодателя. Оплата питания, транспорта, химчистки и фитнес-центра будет уменьшать налог на прибыль при условии, что все эти услуги предусмотрены трудовым или коллективным договорами. Платежи по добровольному медицинскому страхованию включаются в расходы на оплату труда в пределах 6% от фонда оплаты труда [12].

Обладая вышеизложенной информацией, работодатель может ввести в своей организации гибкую систему льгот, согласно которой сотруднику предоставляется право самому решить, какой соцпакет ему необходим. Порядок организации и комбинации льгот в соцпакете может быть любой. Однако выделяют три основных принципа формирования соцпакета в организации: «Буфет», «Кафетерий», «Комплексный обед». Соцпакет по принципу «Комплексный обед» предполагает дифференцирование сотрудников по определенным группам и сбор для каждой из групп пакета социальных льгот, которые нельзя в последующем менять. Это позволяет работодателю уменьшить общую сумму расходов на соцпакет, но сформировать равные по стоимости соцпакеты и удовлетворить все прихоти персонала трудно. Соцпакет по типу «Буфет» рассчитан на то, что сотрудник сам формирует соцпакет из перечня льгот в пределах указанной суммы. Плюсом является возможность изменения объема предоставляемых услуг: увеличения одних льгот за счет

уменьшения других. Однако для работодателя это достаточно трудозатратно постоянно отмечать изменения в соцпакетах.

Самая распространенная схема формирования соцпакета – «Кафетерий». Сотрудник самостоятельно выбирает из предложенного перечня льгот те, которые ему нужны, в пределах определенной суммы. Этот соцпакет действует в течении года, а затем его можно изменить. Это позволяет работодателю следить за меняющимися потребностями своих сотрудников и управлять расходами на социальное обеспечение, а работнику получать актуальные для него во времени льготы. Этот подход требует расчета стоимости одного соцпакета и стоимости всех льгот.

Заключение. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы и предложения. Во-первых, в российской практике социальный пакет становится особенно эффективным рычагом взаимодействия с работниками организации. Внедрение соцпакета в организациях всех типов повлияет не только на их мотивацию, но и на качество самого персонала. Во-вторых, соцпакет позволяет уменьшить базу по налогу на прибыль, что является одним из наиболее существенных вопросов в России, где все организации отчитываются в рамках своей деятельности перед налоговыми органами. Изучение налогового учета расходов по оплате труда позволит эффективно формировать социальный пакет и влиять на прибыль организации. Следовательно, наиболее предпочтительным для внедрения становится гибкий подход к формированию пакета социальных льгот. Необходимо позволить сотрудникам самим формировать свой соцпакет с учетом установленного в компании ограничения, что даст уверенность сотруднику в том, что компания о нем заботится, и тогда он будет заботиться о компании.

Список использованных источников

1. Долгополова И.В. Эффективность фирменного социального пакета: мнение сотрудников // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2015. №1. С. 48 – 54
2. Кравец М.В. Гибкий подход к организации социального пакета сотрудников организации // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. №50. С. 137 – 151
3. Топчи Ю.А. Налоговые платежи субъектов малого предпринимательства как источник формирования доходов местных бюджетов // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. № 12. С. 27-30.
4. Дюжов А.В. Расчет размера налогового бремени по налогу на имущество образовательных учреждений // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2009. № 2 (218). С. 5-10.
5. Ниналова Ф. И., Кикова З.Н. Социальный пакет как конкурентное преимущество предприятия: отечественный и зарубежный опыт//Вопросы структуризации экономики. 2014. С. 175-179.
6. Суховская М.Г. Соцпакет для работников: где закрепить и как облагать //Журнал «Главная книга». 2014. №3. С. 87-89
7. Анисимова Е.Т., Агапова А.А. Зарубежный опыт подоходного налогообложения физических лиц // В сборнике: Образование, наука и бизнес - индикаторы развития цифровой экономики Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции молодых ученых ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». Под общей редакцией Е.Ю. Власовой. 2018. С. 223-227.
8. Косов М.Е. Роль дисфункции государства в формировании негативной динамики экономических отношений // ЦИТИСЭ. 2015. № 1 (1). С. 7.
9. Черкасова Г.В. Социальный пакет: инвестиции в персонал или расходы организации / Черкасова Г.В. // Журнал «Известия Оренбургского государственного аграрного университета». 2014. №11 . С. 200-204.
10. Глубокова Н.Ю. Налоговое планирование. Учебное пособие / Под. Ред. Глубокова Н.Ю.: Москва, 2011, Изд-во: Евразийский открытый институт - С. 84
11. Иванов Г.Г., Майорова Е.А., Никишин А.Ф. Рейтингование регионов РФ на основе индикатора социальной эффективности торговли // Экономика. Бизнес. Банки. 2017. № 1 (18). С. 39-51.
12. Бухарева Л.В., Городецкая М.И., Дмитриева И.М. [и др.] Бухгалтерский финансовый учет. Учебник/Москва, Юрайт, 2016. Сер. Бакалавр. Академический курс (2-е изд.)

Zhukova Yulia Nicolaevna
Student of Master Degree
Plekhanov Russian University of Economics
Russian Federation, 117997, Moscow, Stremyanny lane, 36
E-mail: Juliana97@mail.ru

THE EFFICIENCY OF A SOCIAL PACKAGE INTRODUCTION IN COMMERCIAL ORGANIZATION

Summary. The article is about the concept of a social package not only as a form of motivation of employees of the organization, but also as a way of reducing income tax. In the process of research it was examined some methods of efficient forming of a social package in a commercial organization. The article was executed under the scientific supervision of E. Golubtsova, docent at the Department of Accounting and Taxation.

Keywords: a social package, flexible social package, fiscal accounting, employee motivation, forming a social package with method of «cafeteria».