

## Социальный пакет: инвестиции в персонал или расходы организации

*Г.В. Черкасова, к.э.н., Оренбургский ГАУ*

В современных условиях ведения бизнеса самым распространённым видом мотивации работников является социальный пакет – это предоставляемые работодателем гарантии, компенсации, льготы. Понятие социального пакета не закреплено законодательно.

Кроме того, до сих пор нет единого понимания сущности социального пакета. Авторы по-разному трактуют понятие «социальный пакет» (рис. 1).

Обобщая определение социального пакета, можно сформулировать так: социальный пакет – система гарантий, компенсаций и льгот:

- не предусмотренная трудовым законодательством;
- предоставляемая работодателем сотрудникам на добровольной основе;
- устанавливаемая в зависимости от квалификации работника, его вклада в деятельность организации, стажа работы, должности;

– закреплённая в трудовом договоре работника или коллективном договоре (локальном нормативном акте);

– финансируемая работодателем.

Целью социального пакета является: увеличение конкурентной привлекательности организации на рынке труда, что обеспечивает приток квалифицированных кадров; удержание высокопрофессиональных сотрудников; формирование положительного имиджа организации в деловой сфере и на рынке труда; повышение мотивации работников и управление производительностью труда; сохранение контролируемого уровня текучести кадров; обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективе; возможность законной минимизации налогооблагаемой базы при стимулировании труда сотрудников.

Разработка социального пакета выступает как одна из важнейших стратегических задач в управлении человеческими ресурсами компании. Си-

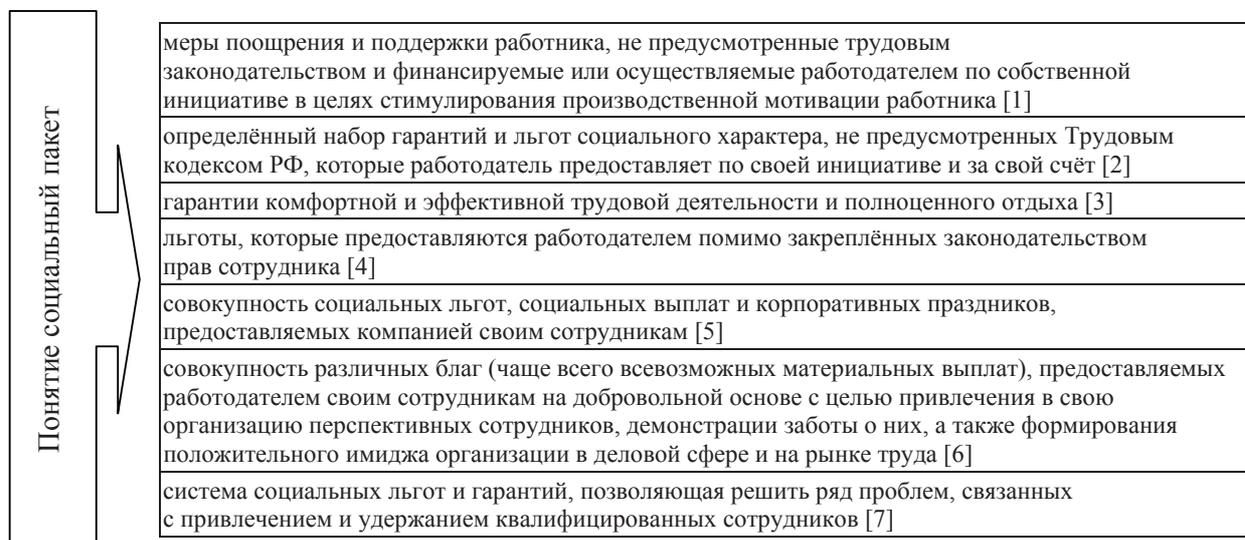


Рис. 1 – Понятие социального пакета

стематизируем типы социальных пакетов по различным признакам в таблице 1.

По отношению к трудовому законодательству выделяют государственный и частный социальные пакеты. Государственный социальный пакет – это пакет, гарантированный государством, имеет обязательный характер и регулируется ТК РФ. Трудовое законодательство предусматривает значительный перечень гарантий и компенсаций работникам, которые представлены в статьях 167–188 ТК РФ [8].

Частный социальный пакет – это набор гарантий, льгот и компенсаций, который предоставляется работодателем, носит необязательный характер, зависит от желания работодателя и его финансовых возможностей. Цели предоставления социального пакета можно рассматривать в следующих аспектах: для работодателя социальный пакет формирует стабильный коллектив через удовлетворение потребностей и косвенное стимулирование результативности труда работника; для работника социальный пакет – это социальная защищённость; получение более комфортных условий труда; дополнительное стимулирование к работе; получение компенсации расходов личных средств, потраченных на рабочие цели.

Объём социального пакета работодатель устанавливает в трудовом договоре с работником, закрепляет в коллективном договоре (локальном нормативном акте) и определяет различный набор гарантий, компенсаций и льгот. Оплату установленных расходов работодатель может производить как полностью, так и частично.

В таблице 2 представлен перечень гарантий, компенсаций и льгот, включаемых в социальные пакеты по видам.

Дополняющие условия труда расширяют возможности работника на рабочем месте (должности); социальные – повышают готовность к труду; имиджевые – повышают статус работника; индивидуальные – целенаправленно стимулируют работников за счёт учёта мотивационной направленности. По данным таблицы 2 видно, что

перечень предоставляемых в составе социального пакета гарантий, компенсаций и льгот достаточно разнообразен.

Состав социального пакета может отличаться для разных категорий сотрудников и может формироваться в зависимости от функциональной роли гарантий, компенсаций и льгот (табл. 3).

При формировании социального пакета компании необходимо учитывать действие внешних и внутренних факторов, которые ограничивают возможности его предоставления (рис. 2).

Выплаты работнику в составе социального пакета представляют расходы организации. Для минимизации налоговых рисков социальный пакет оформляется документально, закрепляется в локальном нормативном акте организации, так как ст. 255 НК РФ определяет, что в составе расходов организации можно учесть любые начисления работникам в денежной или натуральной форме при условии, что такие выплаты предусмотрены коллективным договором [9]. Ст. 252 НК РФ предъявляет ко всем расходам требования о документальном подтверждении и обоснованности. Подтверждением расходов служат любые документы, подтверждающие целевое расходование средств организации на финансирование социального пакета, а обоснованием расходов служит факт закрепления обязательств организации по предоставлению социального пакета в коллективном договоре.

Важным аспектом является отражение гарантий, компенсаций, льгот, включаемых в социальный пакет, в бухгалтерском и налоговом учёте. Набор льгот и компенсаций может быть различным и может включаться или не включаться в налогооблагаемую базу по налогу на прибыль и в налогооблагаемый доход работника по налогу на доходы физических лиц. При разработке социального пакета для персонала руководитель рассчитывает на помощь главного бухгалтера в определении величины налоговой нагрузки на социальный пакет и в поиске законных способов её минимизации. Рассмотрим

### 1. Классификация социальных пакетов

Признак классификации	Тип социального пакета
Отношение к трудовому законодательству	– государственный социальный пакет; – частный социальный пакет
Объём пакета	– общедоступный; – индивидуальный
Дифференциация работников	– типовой; – специальный
Категория льгот, гарантий, компенсаций	– компенсационный; – конкурентный
Регулярность выплат	– регулярный; – разовый
Форма выплат	– денежный; – материальный
Источники финансирования затрат	– включаемый в расходы организации; – финансируемый за счёт прибыли

2. Перечень гарантий, компенсаций и льгот по видам, включаемых в социальный пакет

Состав социального пакета	Перечень гарантий, компенсаций и льгот по видам
Дополняющие условия труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полная или частичная оплата сотовой связи</li> <li>– предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт</li> <li>– переносной персональный компьютер</li> <li>– Интернет</li> <li>– организация места для приёма пищи</li> </ul>
Социальные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам</li> <li>– добровольное медицинское страхование (ДМС)</li> <li>– доставка сотрудников (на работу/ с работы)</li> <li>– негосударственное пенсионное обеспечение</li> <li>– компенсация отдыха детей</li> <li>– оказание материальной помощи</li> <li>– новогодние детские подарки и билеты на новогодние детские ёлки</li> <li>– оплата содержания детей работников в детских садах</li> <li>– льготное питание</li> <li>– льготные занятия спортом</li> <li>– ценные подарки на памятные даты</li> <li>– дополнительные отпуска</li> </ul>
Имиджевые	<ul style="list-style-type: none"> <li>– служебный автомобиль представительского класса</li> <li>– организация и оплата дорогостоящего отдыха</li> <li>– медицинская страховка по программе дополнительного медицинского страхования (возможно для членов семьи)</li> <li>– компенсация затрат на занятия спортом</li> <li>– специальная компенсация при увольнении</li> </ul>
Индивидуальные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– гибкий режим рабочего времени</li> <li>– предоставление кредитов (поручительство перед банком) на неотложные нужды</li> <li>– предоставление кредитов (поручительство перед банком) на приобретение жилья</li> <li>– оплата обучения</li> <li>– предоставление путёвок на курорты и в дома отдыха</li> <li>– служебные квартиры, коттеджи или оплата аренды за счёт фирмы</li> <li>– оплата коммунальных услуг</li> </ul>

3. Структура социального пакета в зависимости от функциональной роли гарантий, компенсаций и льгот

Функция	Сущность
Заслуги	получение образования, повышение квалификации, приобретение опыта работы, стаж работы
Результаты труда	выполнение индивидуальных и коллективных плановых показателей деятельности
Повышение качества человеческого капитала	повышение образовательного, профессионального, культурного уровня, укрепление здоровья
Компенсационная	не связанные с результатами труда, но обусловленные трудовой деятельностью
Социальная	не связаны с результатами труда, обусловлены фактом работы в организации, а объём – принадлежностью к определённой категории персонала

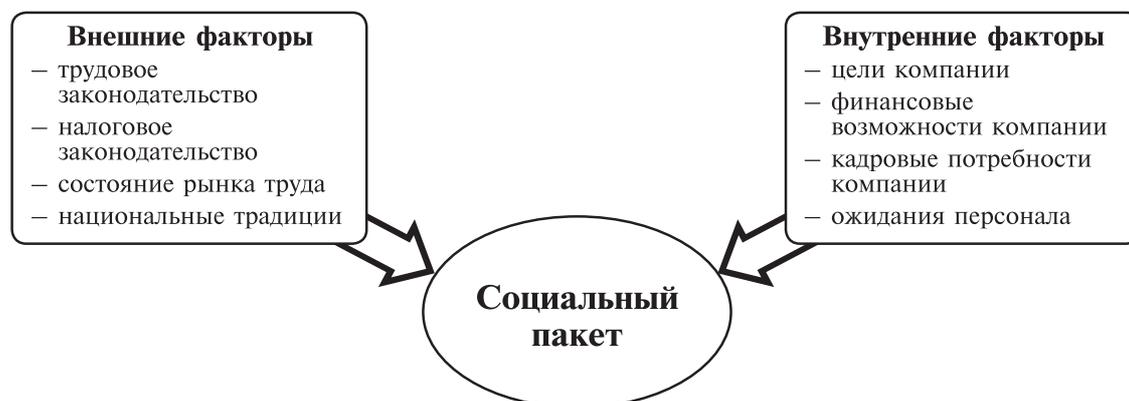


Рис. 2 – Факторы, влияющие на формирование социального пакета

4. Признание расходов, включённых в социальный пакет в целях налогообложения

Вид выплат и льгот	Признание расходов	
	в целях налогообложения прибыли	в целях налогообложения НДФЛ
1. Доплата по больничному листу до суммы оклада или фактического заработка	включается (п. 25 ст. 255 НК РФ)	облагается (ст. 217 НК РФ)
2. Оплата питания работников: – компенсация работникам расходов на питание; – оплата услуг специализированных организаций; – выдача продуктов питания	включается (п. 25 ст. 255 НК РФ)	облагается (подп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ)
3. Страховые взносы по договору добровольного медицинского страхования (ДМС) в пользу своих работников, их родственников, иных лиц	включаются (п. 16 ст. 255 НК РФ)	не облагаются (п. 3 ст. 213 НК РФ)
4. Взносы по договорам добровольного пенсионного страхования (негосударственного пенсионного обеспечения)	включаются (п. 16 ст. 255 НК РФ)	не облагаются (п. 3 ст. 213 и ст. 213.1, п. 38 и 39 ст. 217 НК РФ)
5. Услуги фитнес-центров, спортивных залов, бассейна	не включаются (п. 29 ст. 270 НК РФ)	облагаются (п. 1 ст. 210, подп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ)
6. Повышение квалификации	включается (подп. 1 п. 3 ст. 264 НК РФ)	не облагается (п. 21 ст. 217 НК РФ)
7. Взносы по договорам добровольного личного страхования работников: а) заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников; б) предусматривающим выплаты в случаях смерти и(или) причинения вреда здоровью застрахованного лица	а) включаются в состав расходов в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда; б) включаются в состав расходов в размере, не превышающем 15000 руб. в год	не облагаются (п. 3 ст. 213 НК РФ)
8. Оплата проезда: а) выплачивается компенсация установленного размера; б) организовывается доставка сотрудников (своим транспортом либо с привлечением транспортных организаций)	включается (п. 26 ст. 270 НК РФ)	а) облагается (п. 1 ст. 210, подп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ) б) не облагается (ст. 213 НК РФ)
9. Оплата путёвок на лечение или отдых: а) если произведённые затраты не отнесены к расходам, учитываемым при определении налоговой базы по налогу на прибыль	не включается (п. 29 ст. 270 НК РФ)	не облагается, (п. 9 ст. 217 НК РФ)
10. Выплаты к торжественным датам	не включаются (постановление ФАС Центрального округа от 22.05.2009 № А68-7207/07-277/13)	облагаются (п. 8 ст. 217 НК РФ)
11. Выплаты при рождении ребенка	не включаются (постановление ФАС Центрального округа от 22.05.2009 № А68-7207/07-277/13)	не облагаются в пределах 50000 руб. для каждого ребенка (п. 8 ст. 217 НК РФ)
12. Корпоративные мероприятия: праздники и тимбилдинг	не включаются (п. 29 ст. 270 НК РФ)	облагаются, если расходы персонифицированы (ст. 41 НК РФ, письмо Минфина России от 15.04.2008 № 03-04-06-01/86).
13. Компенсация найма жилья	включается (п. 4 ст. 255 НК РФ)	облагается (пп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ)

особенности признания в учёте некоторых компенсаций и льгот, включаемых в социальный пакет организации (табл. 4).

Таким образом, невозможность включения ряда расходов в социальный пакет обуславливает возникновение постоянных разниц в бухгалтерском учёте.

Эффективность социального пакета зависит от того, как сам работодатель воспринимает связанные с финансированием социального пакета расходы – как расходы организации или как инвестиции. При первом подходе неизбежна стандартизация элементов социального пакета и стремление сэконо-

номить на его стоимости в ущерб качеству. Если же социальный пакет выстраивается по принципу инвестиционной политики, то все вложения в поддержку работников принесут выгоду организации. Именно инвестициями является обучение за счёт организации наиболее перспективных работников.

Меры по оздоровлению сотрудников являются вложениями, которые позволят экономить средства компании на оплату больничных. Нематериальные меры поощрения являются инвестицией в психологический климат коллектива организации, который является не последним фактором в производительности труда.

Большинство современных руководителей уже осознали значимость мотивации для сотрудников, так как успешность работы компании складывается из трудовой деятельности конкретных людей. И если организация предоставляет своим сотрудникам социальный пакет, это говорит о её состоятельности, финансовой надёжности, заботе по отношению к трудовому коллективу организации.

### Литература

1. Социальные гарантии, установленные коллективным договором // Бухгалтерские услуги в Москве. URL: <http://www.mosbuhuslugi.ru/material/socialnye-garantii-kollektivnyy-dogovor>. (Дата обращения: 15.03.2014 г.).
2. Ромашкина Е.Г. «Вменённый» предоставляет работникам соцпакет // Вменёнка. 2011. № 12.
3. Социальный пакет, предоставляемый работодателем. URL: [http://provincialnews.ru/publ/zakony/trudovoe\\_zakonodatelstvo/socialnyj\\_paket\\_predostavljaemyj\\_rabotodatelym\\_ego\\_sostavljajushhie/19-1-0-224](http://provincialnews.ru/publ/zakony/trudovoe_zakonodatelstvo/socialnyj_paket_predostavljaemyj_rabotodatelym_ego_sostavljajushhie/19-1-0-224). (Дата обращения: 16.03.2014 г.).
4. Тарасова О. Что такое социальный пакет? URL: [http://www.rusconsult.ru/common/news/news\\_866.html](http://www.rusconsult.ru/common/news/news_866.html). (Дата обращения: 20.03.2014 г.).
5. Сосновы А.П., Ратников П.В. Методы и средства эффективной мотивации персонала // Руководство для желающих управлять персоналом – URL: <http://free-consulters.ru/?p=453>. (Дата обращения: 10.03.2014 г.).
6. Вергара Э.Х. Роль социального пакета как инструмента стимулирования труда персонала современной компании // Молодой учёный. 2013. № 10. С. 296–297.
7. Скитяева И., Чернова Е. Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления? URL: <http://www.zhuk.net/archive/articles.asp?aid=6166>. (Дата обращения: 08.03.2014 г.).
8. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) (от 30.12.2001, N 197-ФЗ). URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_31.html](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_31.html). (Дата обращения: 20.03.2014 г.).
9. Налоговый кодекс РФ (НК РФ). Ч. 2 (от 05.08.2000. N 117-ФЗ). URL: [http://www.consultant.ru/popular/nalog2/3\\_11.html](http://www.consultant.ru/popular/nalog2/3_11.html). (Дата обращения: 22.03.2014 г.).