

УДК 657.1

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ТА СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ ЯК ІНСТРУМЕНТА МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

Максименко І.Я., Фісун Ю.О.

Запорізький національний технічний університет

Досліджено особливості соціального пакету, як способу мотивації працівників і важелю адміністративного впливу. Визначено, що соціальний пакет – це, по суті, все те, що роботодавець готовий надати працівникам понад гарантоване законодавством. Доведено, що вартість соціального пакету може доходити до половини заробітку працівника. Визначено, що трудові соціальні гарантії встановлені на законодавчому рівні і не можуть вважатися додатковим бонусом для працівника у вигляді соціального пакету. Наведено порівняльну характеристику виплат працівникам, які є складовими соціального пакету, та які є обов'язковими виплатами роботодавця. Обґрунтовано, що ефективність соціального пакету залежить від того, як сам роботодавець сприймає пов'язані з фінансуванням соціального пакету витрати – як витрати організації або як інвестиції.

Ключові слова: виплати працівникам, заробіток, мотивація, роботодавець, пільги, праця, соціальний пакет.

Постановка проблеми. Впродовж останніх років на національному ринку праці для регулювання трудових відносин як одна з форм винагороди за працю все більш активно використовується соціальний пакет, під яким в широкому сенсі слід розуміти надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати.

Актуальність обраної теми зумовлює необхідність дослідження особливостей соціального пакету, як способу мотивації працівників і важелю адміністративного впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні проблеми оплати праці досліджують А. Аткинсон, Д. Богиня, Дж. Данлоп, А. Колот, О. Кузнецова, Е. Лібанова, В. Новіков, Г. Осовий, Л. Ржаніцина, У. Тейлор, Р. Фрімен та інші вчені.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми: У сучасних умовах ведення бізнесу найпоширенішим видом мотивації працівників є соціальний пакет – це що надаються роботодавцем гарантії, компенсації, пільги. На жаль, поняття соціального пакету не закріплено на законодавчому рівні, та потребує подальших досліджень.

Мета статті: є вивчення особливостей соціального пакету, як способу мотивації працівників і важелю адміністративного впливу.

Виклад основного матеріалу. Трудові соціальні гарантії є обов'язковими для роботодавця. Вони встановлені на законодавчому рівні і не можуть вважатися додатковим бонусом для працівника у вигляді соціального пакету.

Соціальний пакет – це, по суті, все те, що роботодавець готовий надати працівникам понад гарантоване законодавством. Вартість соціального пакету може доходити до половини заробітку працівника.

Сьогодні на ринку праці відчувається гостра нестача висококваліфікованих кадрів. Отже, соціальний пакет, який здатний запропонувати цінному кадру понад звичну зарплату те, що

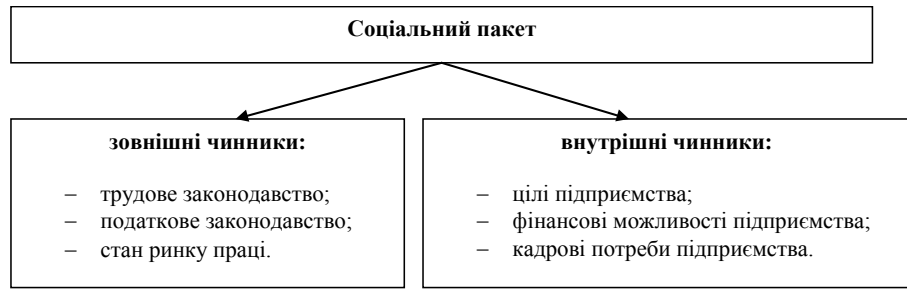


Рис. 1. Чинники, які впливають на формування соціального пакету

зможє «прив'язати» його до цього місця роботи на тривалий строк.

Отже, соціальні гарантії, встановлені законом, не є додатковим соціальним забезпеченням.

Конкретний набір складових соціального пакета індивідуальний для кожного роботодавця.

При формуванні соціального пакета підприємства необхідно враховувати дію зовнішніх і внутрішніх чинників, які обмежують можливості його надання (рис. 1).

Склад соціального пакета може відрізнитися для різних категорій співробітників і може формуватися в залежності від функціональної ролі гарантій, компенсацій і пільг (табл. 2).

Складові соціального пакета можуть бути відображені у двох розділах колективного до-

Таблиця 1

Порівняльна характеристика виплат працівникам, які є складовими соціального пакету, та які є обов'язковими виплатами роботодавця

До соціального пакету не включають:	До соціального пакету включають:
<ul style="list-style-type: none"> - офіційно працевлаштувати працівника. - надавати працівникам щорічну оплачувану відпустку; - оплачувати період відрядження в розмірі не нижче середнього заробітку, виплачувати добові і компенсувати витрати, пов'язані з відрядженням; - підвищувати кваліфікацію працівників у випадках, передбачених законом; - при настанні страхового випадку, підтверженого належним чином оформленим лікарняним листом, оплачувати працівникові період тимчасової непрацездатності, у тому числі у зв'язку з вагітністю та пологами; - оплачувати в підвищеному розмірі час роботи у святкові (неробочі), вихідні дні, години роботи в нічний час, наднормові роботи тощо; - дотримуватися порядку звільнення працівників; - інші вимоги трудового законодавства. 	<ul style="list-style-type: none"> - безкоштовний проїзд, компенсація витрат на бензин у разі використання особистого автотранспорту, доставка працівників на роботу і з роботи; - забезпечення безкоштовним житлом іногородніх, компенсація витрат на житло (оренду житла) у випадках, не передбачених чинним законодавством; - забезпечення безкоштовним харчуванням, а також компенсація витрат на харчування у випадках, не передбачених чинним законодавством; - організація дозвілля (надання путівок, оплата санаторно-курортного лікування, організація туристичних поїздок, виїзних корпоративів, оплата абонементів у спортзали, басейн, квитки в театр і кіно тощо); - подарунки для працівників і їх дітей на Новий рік (Різдво, до Дня святого Миколая), на день народження, весілля тощо; - медичне страхування, недержавне пенсійне страхування; - можливість отримання безвідсоткової позики; - оплата мобільного зв'язку; - оплата навчання у випадках, не передбачених законом; - надання додаткових оплачуваних днів до відпустки, зменшення тривалості робочого тижня (року); - надання можливості виконувати окремі види роботи вдома, вільний (гнучкий) графік роботи.

Таблиця 2

Структура соціального пакету в залежності від функціональної ролі гарантій, компенсацій і пільг

функції	сутність
Заслуги	отримання освіти, підвищення кваліфікації, придбання досвіду роботи, стаж роботи
Результати праці	виконання індивідуальних колективних планових показників діяльності
Підвищення якості людського капіталу	підвищення освітнього, професійного, культурного рівня, зміцнення здоров'я
Компенсаційна	не зв'язані результатами праці, але обумовлені трудовою діяльністю
Соціальна	не пов'язані результатами праці, обумовлені фактом роботи організації, обсяг – приналежністю певної категорії персоналу

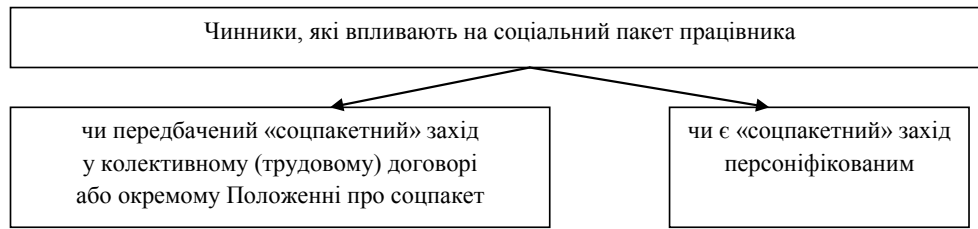


Рис. 2. Чинники, які впливають на соціальний пакет працівника

говору (трудового договору) – «Оплата праці» та/або «Пільги і гарантії». Отже, якщо їх уписати в «оплатний» розділ колективного (трудового договору), то можна буде стверджувати, що це зарплата і для ПДФО, і для ЄСВ. А ось якщо цього не зробити, то з великою часткою вірогідності така виплата для цілей р. IV ПКУ перетвориться на додаткове благо.

Згідно із п.п. 14.1.47 ПКУ, додаткові блага – це кошти, матеріальні або нематеріальні цінності, послуги, інші види доходу, які податковий агент виплачує (надає) платникові податку на доходи.

Не відносять до додаткового блага:

- доходи у вигляді заробітної плати;
- винагороди фізичним особам за цивільно-правовими договорами (угодами), окрім випадків, прямо передбачених нормами ПКУ;
- неоподатковувані виплати.

Дохід у вигляді додаткового блага – це оподатковуваний дохід.

Чинники, які впливають на соціальний пакет працівника наведені в рис. 2.

Якщо «соціально пакетний» захід передбачений у колективному (трудовому) договорі і персоналізований. По суті це буде зарплата, а отже, зв'язок з господарською діяльністю очевидний. А це означає, що при придбанні товарів (послуг, необоротних активів) для такого заходу з ПДВ «вхідний» податковий кредит з ПДВ відображається без «компенсуючих» ПДВ-зобов'язань згідно з п. 198.5 ПКУ.

Також це означає, що якщо роботодавець прибуткує собі на баланс необоротні активи (напри-

клад, житло для проживання працівників), такі активи можна амортизувати в податковому обліку.

При цьому зв'язок з господарською діяльністю не звільняє роботодавця від дотримання правил мінімальної бази. Тому якщо за соціальним пакетом підприємство передає працівникові будь-які товари (або послуги), необхідно донараховувати ПДВ виходячи з мінімальної бази, встановленої п. 188.1 ПКУ.

Якщо застосування соціального пакету передбачено у колективному (трудовому) договорі, але не персоналізований. Він уже не може вважатися зарплатою, проте ми вважаємо, що зв'язок з господарською діяльністю все одно буде. Адже забезпечення таких соціальних заходів – обов'язок роботодавця.

Висновки з даного дослідження. Ефективність соціального пакета залежить від того, як сам роботодавець сприймає пов'язані з фінансуванням соціального пакета витрати – як витрати організації або як інвестиції. При першому підході неминуча стандартизація елементів соціального пакету і прагнення знизити затрати на його вартості на шкоду якості.

Таким чином, наповнення соціального пакета варіюється залежно від займаної посади і стажу роботи на цьому підприємстві. Чим більше затребувані знання і спеціальність працівника, тим більший набір складових може мати соціальний пакет, стимулюючи таким чином підвищення продуктивності праці й оптимізуючи витрати на управління персоналом. Тобто соціальний пакет є способом мотивації працівників і важелем адміністративного впливу.

Список літератури:

1. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755 VI (із змінами та доповненнями).
2. Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».
3. Закон України від 16.07.1995 р. № 1774-VIII «Про оплату праці».
4. Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Максименко И.Я., Фисун Ю.А.

Запорожский национальный технический университет

ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ И СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА КАК ИНСТРУМЕНТ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Аннотация

Исследованы особенности социального пакета, как способа мотивации работников и рычага административного воздействия. Определено, что социальный пакет – это, по сути, все то, что работодатель готов предоставить работникам более гарантированное законодательством. Доказано, что стоимость социального пакета может доходить до половины заработка работника. Определено, что трудовые социальные гарантии установлены на законодательном уровне и не могут считаться дополнительным бонусом для работника в виде социального пакета. Приведена сравнительная характеристика выплат работникам, которые являются составляющими социального пакета, и которые являются обязательными выплатами работодателя. Обосновано, что эффективность социального пакета зависит от того, как сам работодатель воспринимает связанные с финансированием социального пакета расходы – как расходы организации или в качестве инвестиций.

Ключевые слова: выплаты работникам, заработок, мотивация, работодатель, льготы, труд, социальный пакет.

Maksymenko I.Ya., Fysun Yu.A.

Zaporizhzhya National Technical University

FEATURES OF TAXATION AND STRUCTURE OF THE SOCIAL PACKAGE AS AN MATERIAL MOTIVATION TOOL PAYABLE FOR EMPLOYEES

Summary

The features of the social package as a way of motivating the workers and the lever of administrative influence are researched. It is determined that the social package is, in essence, all that the employer is prepared to give employees more than guaranteed by law. It is proved that the cost of a social package can reach up to half of the employee's earnings. It is determined that labor social guarantees are set at the legislative level and can not be considered as an additional bonus for an employee in the form of a social package. The comparative characteristic of payments to employees who are components of the social package and which are obligatory payments of the employer is presented. It is substantiated that the effectiveness of the social package depends on how the employer perceives the costs associated with the financing of the social package – either as an organization's expenses or as an investment.

Keywords: employee benefits, earnings, motivation, employer, benefits, labor, social package.