

Вопрос 3: Социальное обеспечение труда.

3.1 Понятие социального пакета. Формы и виды социальных пакетов и социальной поддержки.

3.2 Обязательные взносы в ПФР, ФСС.

3.1 Понятие социального пакета. Формы и виды социальных пакетов и социальной поддержки.

Основные гарантии и льготы для любого работающего гражданина Российской Федерации закреплены в Трудовом Кодексе, однако в этом документе отсутствует разъяснение такого понятия как «социальный пакет». Все льготы, прописанные в трудовом законодательстве – это обязательные льготы, которыми должны обеспечиваться все сотрудники компании. Законодательство поощряет существование различных форм, в которых компании могут закрепить предоставление работнику дополнительных социальных гарантий и выплат. Таким образом, **социальный пакет** - это набор, комплекс социальных гарантий и компенсаций, которые предоставляются работникам за счёт работодателя помимо заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных законодательством.

Выделяют несколько видов «социального пакета»: обязательный и дополнительный «социальный пакет», который в свою очередь может подразделяться на «конкурентный» и «компенсационный». Данное разграничение сделано на основании принципа добровольности или обязательности предоставлений социальных гарантий работнику помимо зарплаты, а также по признаку дополнения к зарплате либо возмещения личных расходов.

Проанализируем более подробно, какие меры социального характера включают в свою структуру вышеперечисленные виды «социального пакета» (См. рис. 3).

К «обязательному социальному пакету» относится то, что работодатель обязан предоставлять каждому своему работнику по законам Российской Федерации, то есть «обязательный социальный пакет» основывается на обязательствах работодателя, возложенных на него государством.

На данный момент к основным социальным гарантиям, которые работодатель должен предоставить работнику, относятся:

- ✓ оплата листков временной нетрудоспособности (больничных листов);
- ✓ предоставление очередного оплачиваемого отпуска в размере 28 календарных дней;
- ✓ декретный отпуск;
- ✓ обязательное социальное страхование (отчисления в пенсионный фонд, а также уплата подоходного налога);
- ✓ обязательное медицинское страхование;
- ✓ возмещение расходов, связанных с командировками сотрудников; переездом на работу в другую местность;
- ✓ возмещение транспортных расходов сотрудникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер;
- ✓ компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- ✓ ряд гарантий предоставляется сотруднику при исполнении им государственных или общественных обязанностей;
- ✓ и прочие компенсации и гарантии.



Рис. 3 Меры социального характера

К «дополнительному социальному пакету» относятся дополнительные конкурентные и компенсационные льготы и гарантии «социального пакета», ответственность за обеспечение которых принимает на себя работодатель в рамках своей организации. Дополнительные льготы и гарантии могут распространяться как на весь персонал компании, так и на отдельные его категории и служить средством подчеркивания особых заслуг или статуса сотрудников.

К «конкурентному социальному пакету» относится всё то, что компания-работодатель добавляет к зарплате по собственному желанию помимо того, к чему его обязывает государство: льготное или бесплатное питание, добровольное медицинское страхование, оплата спортивных мероприятий, предоставление корпоративного автомобиля, льготные путёвки и так далее.

Например, к дополнительным социальным гарантиям конкурентного характера можно отнести:

- ✓ добровольное медицинское страхование;
- ✓ добровольное медицинское страхование для родственников и детей сотрудников;
- ✓ бесплатное или льготное питание в течение рабочего дня;
- ✓ льготные путевки, как для сотрудников, так и для членов семьи;
- ✓ представление ссуд и авансов сотрудникам;
- ✓ профессиональное обучение и повышение квалификации;
- ✓ скидка на производимую или реализуемую компанией продукцию и другое.

«Компенсационный социальный пакет» – включает в себя меры, направленные на возврат работнику личных средств, затрачиваемых им в процессе исполнения работы. К дополнительным социальным гарантиям компенсационного характера относятся:

- ✓ оплата расходов на мобильную связь;
- ✓ компенсация расходов при использовании личного автотранспорта;
- ✓ возврат части или 100% затрат на обучение;
- ✓ оплата расходов на проезд и другое.

В качестве основных **целей** «социального пакета» чаще всего выделяют:

- ✓ Увеличение конкурентной привлекательности компании на рынке труда.
- ✓ Удержание высокопрофессиональных сотрудников.
- ✓ Создание благоприятного общественного мнения о компании.
- ✓ Охарактеризуем основные функции «социального пакета»:
- ✓ Привлечение персонала.

Предложив достойный «социальный пакет» у компании появляется больше шансов получить в свой штат высококвалифицированного сотрудника. То есть «социальный пакет» способствует привлечению в компанию высококвалифицированных специалистов. Социальный пакет выполняет следующие функции:

✓ Функция мотивации персонала и обеспечение высокой производительности труда. «Социальный пакет» выполняет данную функцию только в том случае, если он привязан к результативности сотрудника.

✓ Функция рекреации. Данная функция подразумевает комплекс оздоровительных мероприятий, направленных на восстановление нормального самочувствия и работоспособности человека. И особое значение приобретает на предприятиях, где рабочие подвергаются физическим нагрузкам и/или вредным воздействиям. Эта функция призвана обеспечить сохранность рабочей силы и её удержание, несмотря на сложные условия труда, а также на сокращение издержек, связанных с временной нетрудоспособностью и инвалидностью.

✓ Функция создания ощущения у работников социальной защищённости. Компания создаёт чувство защищённости у сотрудников не просто ради того, чтобы создать это чувство, но для того, чтобы ценящий такое ощущение сотрудник не уходил из компании.

Наличие «социального пакета» постепенно становится неотъемлемой частью имиджа любой компании, рассчитывающей на долгосрочную перспективу, желающей создать стабильный кадровый состав и быть привлекательной на рынке труда. Кроме того, наличие «социального пакета» является подтверждением существования адекватной внутренней социальной политики компании.

3.2 Расчет взносов в ПФР, ФСС.

Обязательные страховые взносы начисляются в три внебюджетных фонда: Пенсионный (ПФР), Медицинский (ФФОМС) и Фонд социального страхования (ФСС).

Суть обязательного страхования в следующем. Платательщик делает регулярные платежи, а фонд при наступлении страхового случая производит установленные законом выплаты. Например, при достижении человеком пенсионного возраста ПФР начисляет ему пенсию, в случае болезни ФСС выплачивает пособие по больничному листу и прочее.

Существует четыре вида страховых взносов.

Первый вид — пенсионные взносы (взносы в ПФР). Они делятся на взносы на страховую пенсию и взносы на накопительную пенсию.

Второй вид — медицинские взносы (взносы в ФФОМС).

Третий вид — взносы в ФСС на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. За счет этих взносов Фонд соцстраха выплачивает пособия по больничным листам и декретные пособия.

Четвертый вид — взносы в ФСС по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Неофициальное их название — взносы «на травматизм».

Плательщиками взносов являются:

- ✓ организации, которые начисляют зарплату сотрудникам и (или) выплачивают вознаграждение подрядчикам — физическим лицам;
- ✓ индивидуальные предприниматели, которые начисляют зарплату наемным работникам и (или) выплачивают вознаграждение подрядчикам — физическим лицам;
- ✓ физические лица без статуса ИП, которые начисляют зарплату наемным работникам и (или) выплачивают вознаграждение подрядчикам — физическим лицам;
- ✓ индивидуальные предприниматели и лица, занимающиеся частной практикой (адвокаты, нотариусы и проч.); то есть те, кто трудится «на себя», а не на работодателя.

Нередко бывает так, что один и тот же человек подходит сразу под несколько приведенных выше определений. В этом случае страховые взносы нужно платить по каждому основанию. Самый распространенный пример — индивидуальный предприниматель, который трудится «на себя» и при этом имеет штат наемных работников. Такой ИП должен отдельно начислить взносы на собственные доходы и отдельно — на зарплату работников.

На что начисляются взносы:

1. Выплаты сотрудникам

Работодатели-организации и работодатели-ИП начисляют взносы на выплаты, сделанные в адрес работников в рамках трудовых договоров. К таким выплатам относится, прежде всего, заработная плата, премии по итогам работы за месяц, квартал или год, а также отпускные и компенсация за неиспользованный отпуск.

2. Выплаты подрядчикам

Пенсионные и медицинские взносы начисляются на выплаты в пользу физических лиц, не состоящих в штате, если такие выплаты сделаны в рамках авторских или иных гражданско-правовых договоров. Тут есть исключение: заказчик работ или услуг освобождается от обязанности начислять взносы в случае, когда подрядчик имеет статус ИП и платит взносы «за себя». Также под взносы не попадают суммы, выданные гражданину за приобретенное или арендованное у него имущество или имущественные права (например, взносы не начисляются на суммы, выплаченные при аренде личного автомобиля сотрудника).

Взносы в ФСС по страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством не начисляются на выплаты по любым гражданско-правовым договорам (в том числе по авторским и договорам подряда).

Взносы в ФСС на «травматизм» с выплат по гражданско-правовым договорам начисляются только в случае, если уплата взносов предусмотрена самим договором.

На что не начисляются взносы.

Существует закрытый перечень выплат, которые не облагаются пенсионными и медицинскими взносами, а также взносами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В этот список входит пособие по больничным листам, все виды установленных законом компенсаций, суточные, полученные во время командировки и проч.