

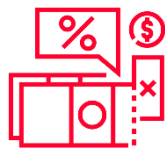
# СКОЛЬКО СТОИТ ВАШ КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ?

Валентина Александрова  
Руководитель отдела аудита и  
стратегических проектов



# На повестке дня

Налоговый эффект  
популярных льгот и  
компенсаций



Статистический обзор: что  
входит в среднерыночный  
социальный пакет?

Влияет ли социальный  
пакет на текучесть  
кадров?



Как провести аудит  
системы материальной  
мотивации в компании?

Почему ЭТО ВАЖНО?

# Сущность

Социальный пакет для  
сотрудника:

- ▲ Фактор, влияющий на выбор работодателя
- ▲ Мотивация для достижения результатов

Социальный пакет для  
работодателя:

- ▲ Конкурентное преимущество перед другими участниками сферы в борьбе за профессиональных сотрудников

# Цель



Доказательство надежности и устойчивости предприятия



Усиление вовлечённости сотрудников



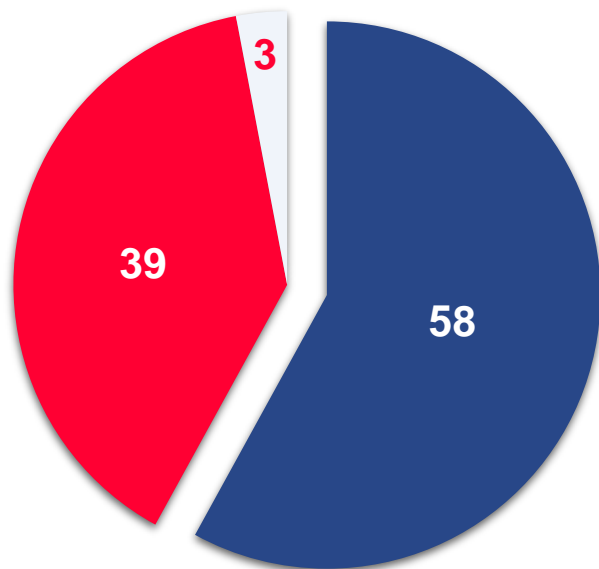
Сокращение текучести кадров



Повышение продуктивности персонала

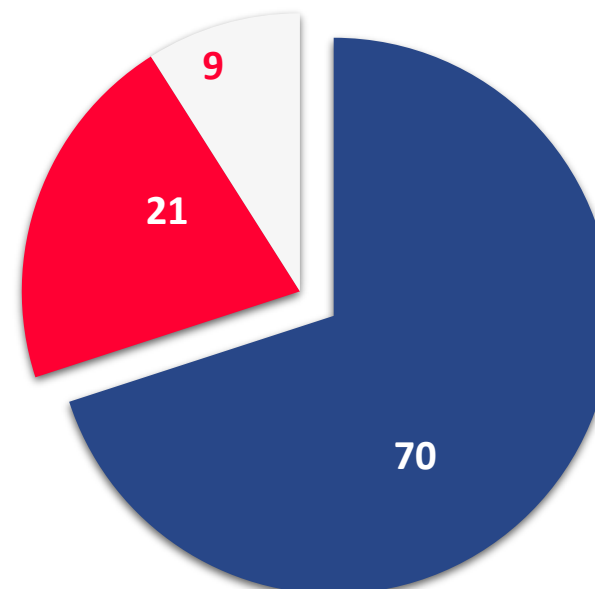
# Степень важности социальных льгот для сотрудника: Опрос

Важно ли наличие социального пакета в компании, %



- Очень важно
- Относительно важно
- Затрудняюсь ответить

Вы бы предпочли одну компанию другой, если бы она предложила наиболее выгодный социальный пакет?



- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Согласно данным Annual Employee Health Benefits Survey, One Medical, 2018



Личность  
непосредственного  
руководителя (61,1%)



Белая заработная  
плата (69,4%)



Наличие социального  
пакета (57,8%)



Территориальное  
расположение офиса  
(71,7%)



Корпоративная культура  
компании (51,7%)



Комфортное рабочее  
место (72,2%)



Известность компании  
на рынке (33,3%)



На какие критерии кандидат обращает  
внимание при выборе работы?

# ЧТО ВХОДИТ В СРЕДНЕРЫНОЧНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ?

**Социальная  
защищенность**

**Улучшение  
условий труда**



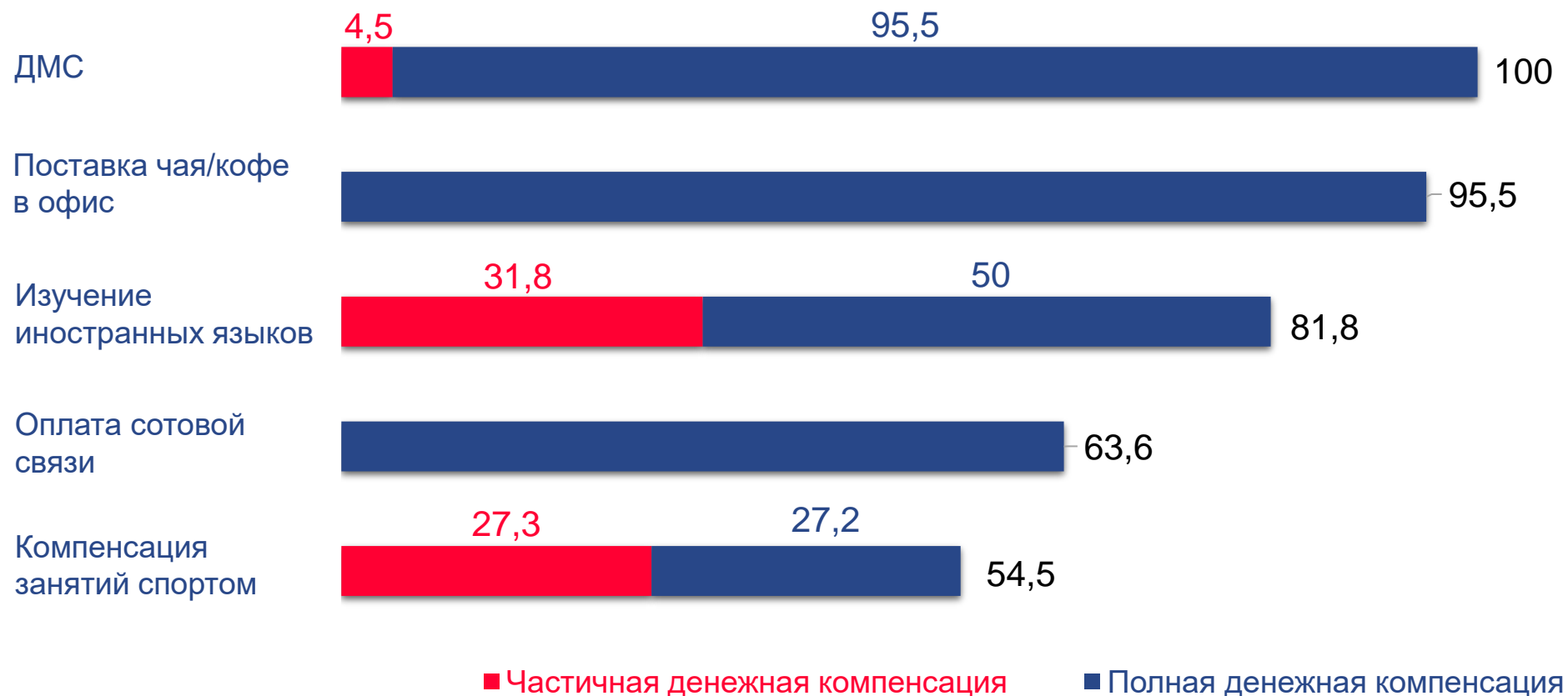
**Имиджевые составляющие,  
индивидуальное стимулирование**



# Состав социального пакета.

Статистический обзор IT dominanta

Наиболее популярные элементы социального пакета, %



Анализ данных за III квартал 2019 года

# Влияние пандемии - тренды.

# Влияние пандемии на социальный пакет



обучение, входящее в соц.пакет, было переведено в онлайн-формат



большинство компаний не компенсировали потерю части льгот при удалённой работе



гораздо больший эффект пандемия оказала на пересмотр зарплат и выплату премий

# 92%

компаний не меняли состав соцпакета и не планируют

# 20%

компаний расширили пакеты ДМС в связи с COVID-19

# Налоговый эффект популярных льгот и компенсаций.

# Перечень компенсаций и льгот социального пакета

## Социальные гарантии



Гарантирует не только работодатель,  
но и Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)

- ▲ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ▲ Больничный;
- ▲ Заработная плата;
- ▲ Выплаты при рождении ребенка и в период декрета;
- ▲ Обеденные перерывы;
- ▲ Отчисления в фонды;
- ▲ Компенсация расходов при выполнении трудовых обязанностей;
- ▲ Прочие компенсации, установленные ТК РФ.

≠

## Социальный пакет



Инициатива работодателя

- ▲ Добровольное медицинское страхование (ДМС) сотрудников и (или) членов их семей;
- ▲ Оплата питания;
- ▲ Компенсация мобильной связи;
- ▲ Компенсация занятий спортом;
- ▲ Предоставление путевок в санатории;
- ▲ Компенсация расходов на переезд;
- ▲ Оплата аренды жилья;
- ▲ Доставка сотрудников до места работы;
- ▲ Материальная помощь;
- ▲ Негосударственное пенсионное обеспечение;
- ▲ Прочие выплаты.

# Что важно учитывать для каждого элемента социального пакета?

- ▲ Стоимость;
- ▲ Размер страховых взносов;
- ▲ Необходимость удержания НДФЛ у сотрудника;
- ▲ Возможность учета расходов для целей налога на прибыль;
- ▲ Документы, необходимые для корректного оформления;
- ▲ Возможные риски с точки зрения налогообложения.

# Как утвердить элементы социального пакета?

Способ оформления соцпакета	Плюсы выбранного способа	Минусы выбранного способа
Утвердить <b>локальный нормативный акт (ЛНА)</b> (ст. 5 ТК РФ)	Не будет проблем с учетом расходов на некоторые составляющие соцпакета	Чтобы отменить или поменять условия соцпакета необходимо внести изменения: ▲ <b>в ЛНА</b> в том порядке, в каком он был принят: <ul style="list-style-type: none"><li>- или руководителем компании;</li><li>- или с учетом представительного органа работников.</li></ul>
Включить условие о соцпакете в <b>коллективный договор</b> (ст. 40, 41 ТК РФ)		▲ <b>в коллективный договор</b> в том порядке, в каком он был принят: <ul style="list-style-type: none"><li>- или в каком он заключался;</li><li>- или какой прописан в самом договоре.</li></ul>
Прописать условия в <b>трудовом договоре</b> (ст. 57 ТК РФ)		▲ <b>в трудовой договор</b> путем заключения с работником дополнительного соглашения к нему.

# Социальная защищенность.



# Перечень компенсаций



ДМС сотрудников и (или)  
членов их семей



Оплата питания



Негосударственное  
пенсионное обеспечение



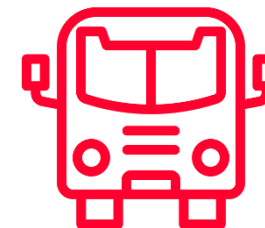
Материальная  
помощь



Доплаты до оклада  
в период  
нетрудоспособности



Страхование от  
несчастных случаев и  
при выезде за рубеж



Доставка сотрудников  
до места работы

# Налогообложение выплат

Вид компенсации	Налог на прибыль	НДФЛ	Страховые взносы
	20%	13%	30%
ДМС сотрудников	+*	-	-
ДМС членов семей сотрудников	-	-	-
Добровольное личное страхование жизни и здоровья	+*	-	-
Негосударственное пенсионное обеспечение	+*	-	-
Оплата питания	+*	+*	+*
Доплата до оклада в период нетрудоспособности	+*	+	+
Материальная помощь	-	-*	-*
Доставка сотрудников до места работы	+	-	-

\* - Налогообложение зависит от конкретных ситуаций

Улучшение условий  
труда.

Acsour

# Перечень компенсаций



Оплата мобильной связи



Расходы на чай,  
кофе в офис



Компенсация расходов  
на переезд



Использование  
личного автомобиля



Компенсация  
расходов на аренду  
жилья

# Налогообложение выплат

Вид компенсации	Налог на прибыль	НДФЛ	Страховые взносы
	20%	13%	30%
Оплата мобильной связи	+	-	-
Расходы на чай, кофе в офис	-	-	-
Компенсация расходов на переезд	+	-	-
Компенсация расходов на аренду жилья	+	+**	+**
Использование личного автомобиля	+*	-*	-*

\* - Налогообложение зависит от конкретных ситуаций

\*\* - Неоднозначность официальных разъяснений

# Индивидуальный социальный пакет.

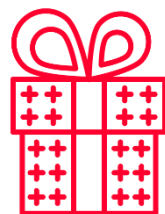
# Перечень компенсаций



Оплата путевок для  
сотрудников и членов их семьи



Компенсация  
занятий спортом



Индивидуальные  
подарки сотрудникам к  
праздничным датам



Подарки детям  
сотрудников

# Налогообложение выплат

Вид компенсации	Налог на прибыль	НДФЛ	Страховые взносы
	20%	13%	30%
Компенсация занятий спортом	-	+	-**
Оплата путевок для сотрудников и членов их семьи	+	+*	+*
Индивидуальные подарки сотрудникам на праздники	-	-*	-*
Подарки детям сотрудников	-	-	-

\* - Налогообложение зависит от конкретных ситуаций

\*\* - Неоднозначность официальных разъяснений



# Риски использования некоторых элементов социального пакета.

# Перечень возможных рисков

Вид компенсации	Возможный риск
Доплата до оклада в период нетрудоспособности	Риск непризнания расходов в целях налогообложения прибыли без закрепления такой доплаты в ЛНА компании или в трудовом договоре сотрудника.
Оплата питания	Неоднозначность официальных разъяснений при налогообложении отдельных вариантов оплаты питания.
ДМС	Риск непризнания расходов в целях налогообложения прибыли в отношении договоров, период действия которых менее 1 года.
НПО	Особенности заключения договоров с негосударственными пенсионными фондами.
Компенсация расходов на аренду жилья	Неоднозначность официальных разъяснений с точки зрения документального оформления и цели привлечения сотрудников.
Подарки сотрудникам	Неоднозначность официальных разъяснений с точки зрения целесообразности оформления договора дарения и дальнейшего признания таких выплат в налоговом учете без него.

**СКОЛЬКО НА САМОМ  
ДЕЛЕ СТОИТ ВАШ  
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ?**

# Стандартный социальный пакет

Элемент социального пакета	Стоимость элемента на одного сотрудника	НДФЛ	Страховые взносы	Принимаемые расходы в целях Налога на прибыль
ДМС	29 000	-	-	+
Покупка чая/кофе в офис	922	-	-	-
Изучение иностранных языков	3 000	-	-	+
Оплата сотовой связи	600	-	-	+
Компенсация занятий спортом	15 000	1 950	4 500	-
<b>Итого принимаемый расход компании</b>	<b>Итого непринимаемый расход компании</b>	<b>Итого потери чистой прибыли</b>	<b>Итого получает сотрудник</b>	
29 000			29 000	
	922	-184,4	922	
3 000			3 000	
600			600	
	19 500	-3 900	13 050	
<b>32 600</b>	<b>20 422</b>	<b>-4 084,4</b>	<b>46 572</b>	

# Расширенный социальный пакет

Элемент социального пакета	Стоимость элемента на одного сотрудника	НДФЛ	Страховые взносы	Принимаемые расходы в целях Налога на прибыль
ДМС	40 000	-	-	+
Покупка чая/кофе в офис	922	-	-	-
Обучение сотрудников	3 000	-	-	+
Оплата сотовой связи	600	-	-	+
Компенсация занятий спортом	15 000	1 950	4 500	-
Компенсация питания	5 800	754	1 740	+
Материальная помощь при рождении ребенка	40 000	-	-	-
Материальная помощь к свадьбе	40 000	4 680	10 800	-

# Расширенный социальный пакет

Итого принимаемый расход компании	Итого непринимаемый расход компании	Итого потери чистой прибыли	Итого получает сотрудник
40 000			40 000
	922	-184,4	922
3 000			3 000
600			600
	19 500	-3 900	13 050
7 540			5 046
	40 000	-8 000	40 000
	50 800	-10 160	35 320
	40 000	-8 000	40 000
<b>51 140</b>	<b>151 222</b>	<b>-30 244,4</b>	<b>177 938</b>

**Аудит системы  
материальной  
мотивации  
сотрудников.**

# Алгоритм проведения аудита

- ▲ Составить полный перечень элементов социального пакета;
- ▲ Проверить, в каком документе утвержден каждый элемент (ЛНА, коллективный договор, трудовой договор)
- ▲ По каждому элементу проверить особенности обложения НДФЛ (гл. 23), страховыми взносами (гл. 34), учета для целей налога на прибыль (гл. 25) в Налоговом Кодексе РФ;
- ▲ В случае отсутствия однозначной позиции в НК РФ проверить разъяснения Минфина, ФНС и Минтруда по данному элементу соц. пакета;
- ▲ Для спорных ситуаций – изучить судебную практику;
- ▲ Проверить наличие всех необходимых документов для корректного оформления выплат.



# Влияние социального пакета на текучесть кадров.

# Влияет ли социальный пакет на текучесть кадров?

Социальный пакет – важный, но не единственный фактор, который оказывает влияние на текучесть кадров



Прочими факторами могут быть:

- ▲ Сам состав социального пакета;
- ▲ Условия труда (санитарно-гигиенические, экономические, географические);
- ▲ Уровень корпоративной культуры;
- ▲ Качество межличностных отношений в коллективе;
- ▲ Характер осуществляемой работы и степень вовлеченности в нее;
- ▲ Уровень автономности специалиста;
- ▲ Личные мотивы самого сотрудника.

# Выводы

1

Важно четко понимать какой характер носит каждый элемент социального пакета: стимулирующий, улучшающий защищенность условия труда или

Особое внимание должно уделяться документальному оформлению каждого элемента социального пакета

2

Каждый элемент социального пакета должен быть исследован на предмет судебной практики и официальных разъяснений контролирующих органов

3

Необходимо детально изучать каждую выплату на предмет налогообложения с целью минимизации рисков

4

# Спасибо за внимание!

Валентина Александрова  
Руководитель отдела аудита и  
стратегических проектов

✉ [ask@acsour.com](mailto:ask@acsour.com)

f [acsouroutsourcing](#)

