

Елена КУШИНА, редактор



СОЦПАКЕТ: ЧТО ТУДА ВКЛЮЧИТЬ И КАК ОФОРМИТЬ

Акценты статьи:

- что понимается под соцпакетом на предприятии;
- какими документами оформляется предоставление соцпакета работникам;
- как отменить (сократить) соцпакет.

Соцпакет: что включить?

Такое понятие, как «социальный пакет», в законодательстве Украины не определено. Однако в объявлениях работодателей о вакансиях оно используется сплошь и рядом. Ведь обещание бонусов для работников может украсить любое объявление, а намек на то, что тот или иной работодатель еще и заботится о своих работниках, добавляет ему солидности. В то же время не все работодатели сразу раскрывают свои карты. Чаще всего они не указывают в объявлениях, что входит в предоставляемый ими соцпакет, и даже не всегда упоминают о нем на собеседовании.

Нередко работодатели под соцпакетом понимают все то, что они и так по законодательству обязаны работникам предоставить как **социальные гарантии** (иногда их состав называют базовым соцпакетом).

К примеру, часто в объявлениях о вакансиях указывается, что то или иное предприятие будет: официально трудоустраивать работника; выплачивать ему зарплату в размере должностного оклада не реже двух раз в месяц; предоставлять отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (далее – к. д.) в год и т. п.

Но ведь все это работодатель и так обязан делать! А если он этих обязанностей будет избегать, тогда, возможно, нарвется на штрафы, а именно:

- за фактический допуск к работе физлица без оформления с ним трудового договора предприятия несут ответственность в размере 30 МЗП (минимальных зарплат) за каждого работника (абзац второй ч. 2 ст. 265 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ);
- за нарушение сроков выплаты зарплаты более чем на месяц – в размере 3 МЗП (абзац третий ч. 2 ст. 265 КЗоТ). При этом предприятие обязано выплачивать зарплату работникам в рабочие дни не реже двух раз в месяц через промежуток времени, не превышающий 16 к. д., не позднее

7 дней после окончания периода, за который производится выплата (ч. 1 ст. 115 КЗоТ);

- такой же штраф (3 МЗП) будет в случае задержки выплаты отпускных по ст. 21 Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504) более чем на месяц. А то, что работники имеют право на ежегодный отпуск не менее 24 к. д., предусмотрено в ч. 1 ст. 6 Закона № 504 и т. п.

Бывают также случаи, когда предприятия специально подчеркивают, что готовы компенсировать работникам некие расходы. Однако если эти **расходы работники несут при выполнении своих трудовых обязанностей** и пользу от них имеет предприятие, ни о каком соцпакете не может быть и речи. Например, предприятие собирается:

- оплачивать разговоры сбытовиков по их собственным мобильным телефонам. Но если эти разговоры ведутся по поводу заключения договоров купли-продажи продукции, которую изготавливает предприятие, то это обычные расходы на сбыт, без которых дальнейшее функционирование предприятия можно поставить под сомнение. А вот если предприятие будет компенсировать работнику стоимость разговоров личного характера – это уже выплаты иного порядка;
- приобретать проездные билеты, которые будет выдавать курьерам. Но работа курьеров как раз и состоит в том, чтобы доставить корреспонденцию адресату в срок, а значит, без транспорта им, скорее всего, не обойтись. Следовательно, предоставление проездных билетов таким работникам в соцпакет включать некорректно. Другое дело – если предприятие будет компенсировать работникам расходы на бензин, который нужен для поездки из дома в офис и обратно.

Можно считать, что выплаты работникам, которые предприятие осуществляет **согласно действующему законодательству**, с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством,

генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями), **в рамках своей хозяйственной деятельности**, к мотивационному соцпакету не имеют никакого отношения.



Это соцпакет! Под мотивационным соцпакетом корректнее понимать набор компенсаций и социально-бытовых льгот, которые работодатель предоставляет работникам **по собственной инициативе в пределах своих полномочий и за счет своих средств** (см. ч. 1 ст. 91 КЗоТ).

«Наполнение» соцпакета зависит от кадровой политики того или иного работодателя, от его финансовых возможностей. Работодатели могут включать в соцпакет:

- питание (бесплатное предоставление воды, чая, кофе, печенья и снеков в офисах, бесплатное питание или скидки в столовых и кафе);
- отдых и спорт (создание душевых, спортивных тренажеров и лаунж-зон в офисах, специальных рекреационных зон с массажными креслами, столами для настольного тенниса и футбола, распространение абонементов в спортклубы);
- лечение и медицинское обслуживание (оплата путевок и медицинского обслуживания, медицинское страхование);
- оплату жилья, предоставление материальной помощи, выдачу беспроцентных займов, негосударственное пенсионное страхование и т. п.

Соцпакет: как оформить?

Составляющие соцпакета и условия предоставления соответствующих выплат (льгот, компенсаций) могут фиксироваться в разных документах.

Во-первых, они могут быть определены **в коллективном договоре** (приложении к колдоговору).

В качестве обязательств работодателя, предусмотренных колдоговором, в ст. 13 КЗоТ названы, в частности: предоставление гарантий, компенсаций, льгот; обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников.

Колдоговор заключается между собственником или уполномоченным им органом (лицом), с одной стороны, и первичной профсоюзной организацией, действующей согласно уставу, а в случае ее отсутствия – представителями трудового коллектива, свободно избранными на общем собрании наемных работников или уполномоченными ими органов, с другой стороны (ч. 1 ст. 12 КЗоТ).

Соответственно, при отмене или сокращении соцпакета изменения в колдоговор следует вносить по взаимному согласию сторон (ст. 14 Закона от 01.07.93 г. № 3356-XII «О коллективных договорах и соглашениях»). Это согласие можно оформить протоколом.

Во-вторых, составляющие соцпакета и условия их предоставления могут фиксироваться **в трудовом договоре**, заключенном с работником в письменной форме. Поскольку этот договор подписывают две стороны, изменения и дополнения в него (например, через дополнительное соглашение) тоже вносятся по согласованию сторон.



К сведению! Если противоположная сторона договора (коллективного или трудового, заключенного в письменной форме) не соглашается на внесение в него изменений, работодатель может пойти на принятие одностороннего решения.

Но здесь надо обратить внимание на составляющие соцпакета, которые, согласно Инструкции по статистике заработной платы, утвержденной приказом Госкомстата от 13.01.04 г. № 5 (далее – Инструкция № 5), входят в фонд оплаты труда (далее – ФОТ). Уточним: речь не идет о ежемесячной зарплате, которую, как мы сказали, некорректно включать в соцпакет. Однако в соцпакете могут быть те составляющие ФОТ, которые работодатель по закону выплачивать не обязан (льготы и компенсации), но может это делать.

Итак, в ч. 4 ст. 97 КЗоТ и ст. 22 Закона от 24.03.95 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда» (далее – Закон № 108) сказано, что работодатель не имеет права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством, соглашениями, коллективными договорами. Однако есть и исключение: это ухудшение может быть обусловлено изменениями в организации производства и труда, о чем работодатель обязан известить работника за 2 месяца (ст. 32, 103 КЗоТ; ч. 2 ст. 29 Закона № 108).

Тут важно понимать, **что скрывается под изменениями в организации производства и труда**. Для выяснения этого вопроса можно обратиться, в частности, к п. 10 постановления Пленума ВСУ от 06.11.92 г. № 9. Там сказано, что изменениями в организации производства и труда считается рационализация рабочих мест, внедрение новых форм организации труда, в том числе переход на бригадную форму организации труда, внедрение передовых методов, технологий и пр. Так что экономия на «зарплатной» составляющей соцпакета, то есть той составляющей, которая входит в со-

став ФОТ, только потому, что нет денег, может и не «прокатить» (не исключено, что обиженный работник обратится с иском в суд). В таком случае есть смысл продумать другие варианты. Например, апеллировать к изменению существенных условий труда тех или иных работников в связи с уменьшением объема работ, предполагаемой передачей отдельных рабочих функций внешним исполнителям и консультантам. В связи с такими событиями работодатель издает приказ, с которым работники должны ознакомиться персонально с проставлением подписей.

В-третьих, на предприятии может быть разработано отдельное **Положение о социальном пакете**, а также **отдельные локальные документы, в которых описаны условия предоставления тех или иных льгот и компенсаций** (Положение о предоставлении материальной помощи, Положение о перевозке работников, Положение о предоставлении путевок и т. п.).

Эти документы могут быть приняты единолично руководителем предприятия. Какие-то согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), который представляет интересы большинства работников, а при его отсутствии – с другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом – обязательно проводить только в отношении тех выплат, которые представляют собой нормы и гарантии, предусмотренные законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями (ч. 2 ст. 97 КЗоТ, ч. 1 ст. 15 Закона № 108).

Но если согласно локальным документам предприятия руководитель имеет право в определенных обстоятельствах сокращать выплаты, льготы и компенсации или не предоставлять их вообще, тогда согласовывать то или иное Положение с органом, представляющим интересы трудового коллектива, не обязательно. Соответственно, вносить изменения в такие документы или полностью их аннулировать – тоже несложно. Такое уменьшение (лишение) выплат (льгот, компенсаций) относится к компетенции руководителя предприятия в соответствии с условиями оплаты труда, установленными на предприятии. И здесь **достаточно приказа** руководителя предприятия.

Иногда возможность предоставления выплат (льгот, компенсаций) из соцпакета оговаривается на словах. Если работодатель потом от своих слов откажется, у него будут развязаны руки. В частности, в письме от 02.10.15 г. № 413/06/186-15 Минсоцполитики утверждает, что в случае достижения согласия между сторонами трудового договора работодатель не обязан как-то уведомлять работника об ухудшении условий оплаты труда

(т. е. специально уведомлять о том, с чем работник уже устно согласился, не нужно, этого законодательство о труде не требует). По аналогии: если работодатель заявит, что соцпакет «похудел» или отменен, потому что сейчас нет возможности предоставлять его работникам (а когда устно обещал, такая возможность якобы была), то работник ничего не сможет поделать. Привлечь работодателя к ответственности не получится.

? **Так, может, вообще отказаться от того, чтобы предоставление соцпакета работникам оформлять документально?**

С одной стороны, без документального оформления соцпакета работодатель может чувствовать себя более свободным (захотел – осуществил ту или иную выплату, не захотел – отказался от нее).

С другой стороны, если обещания работодателя будут закреплены на бумаге, работники будут считать себя более защищенными. К тому же «бумажное» обеспечение очень пригодится и при отражении «соцпакетных» выплат в бухгалтерском и налоговом учете.

Так, интересная ситуация складывается в отношении бесплатных передач товаров/услуг разным лицам, в том числе работникам. Налоговики считают: если стоимость таких товаров/услуг включается в состав стоимости налогооблагаемых операций по поставке других товаров/услуг, то налоговые обязательства по НДС не начисляются ни по бесплатной поставке товаров/услуг согласно п. 185.1 НК, ни по условной поставке согласно п. 198.5 НК.

Подтвердить это можно калькуляцией цены предоставляемых товаров/услуг, куда включаются выплаты работникам, предоставленные в денежной или натуральной форме. Проще всего это сделать, если такие выплаты входят в состав ФОТ. Вот здесь-то и может пригодиться документальное оформление соцпакета, в частности указание его составляющих в коллективном или трудовом договоре.

Итоговая таблица

Отразим в таблице некоторые из выплат, которые предприятие предоставляет в пользу работников. Разделим их на **обязательные** для работодателя (это **соцгарантии**), и **добровольные** (это и есть **соцпакет**), а также укажем, какие из них **входят в состав ФОТ**, а какие – **нет**. В качестве основы возьмем Инструкцию № 5.

Эта таблица пригодится работодателям, которые сейчас «собирают» соцпакет для своих работников.

№ п/п	Соцгарантии (пункт Инструкции № 5)		Соцпакет (пункт Инструкции № 5)	
	ФОТ	Не ФОТ	ФОТ	Не ФОТ
1	2	3	4	5
Питание				
1	X	Стоимость молока и лечебно-профилактического питания, выданного согласно действующим нормам (п. 3.19) Расходы на коллективное питание плавсостава флотов, а также летного состава гражданской авиации, которые могут быть приравнены к суточным расходам во время командировки (п. 3.17)	Оплата питания или дотации на питание работников, в т. ч. в столовых, буфетах, профилакториях, не предусмотренные действующим законодательством (пп. 2.3.4)	X
Жилье				
2	Стоимость бесплатно предоставленного отдельным категориям работников жилья, коммунальных услуг и суммы на возмещение их оплаты в соответствии с действующим законодательством (пп. 2.2.9)	X	Стоимость бесплатно предоставленного жилья, оплата (компенсация) расходов на жилье (аренду жилья) в случаях, не предусмотренных действующим законодательством (пп. 2.3.4)	Стоимость жилья, переданного в собственность работникам (п. 3.29) Займы, выданные работникам для улучшения жилищных условий, на индивидуальное строительство, обзаведение домашним хозяйством (п. 3.28)
Проезд				
3	Стоимость бесплатно проезда работникам железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта и городского электротранспорта (пп. 2.2.10)	Стоимость проездных билетов, которые персонально не распределяются между работниками, а выдаются им по мере необходимости для выполнения производственных заданий (в связи со спецификой работы) (п. 3.20)	Стоимость проездных билетов, персонально распределяемых между работниками, и возмещение работникам стоимости проезда транспортом общего пользования (пп. 2.3.4)*	Расходы на перевозку работников к месту работы как собственным, так и арендованным транспортом (кроме оплаты труда водителей) (п. 3.21)
* Если эти проездные билеты не используются в хозяйственной деятельности предприятия.				
Обучение				
4	X	Расходы на подготовку и переподготовку кадров согласно действующему законодательству (п. 3.24)	X	Расходы на платное обучение работников и членов их семей, не связанное с производственной необходимостью, согласно договору между предприятием и учебным заведением (п. 3.10)
Медицина				
5	X	Оплата работнику периода временной нетрудоспособности за счет средств предприятия (п. 3.3)	X	Расходы на оплату услуг по лечению работников, предоставленных заведением здравоохранения (п. 3.30)
Страхование				
6	X	X	Взносы предприятий в пользу работников, связанные с добровольным страхованием (личным, страхованием имущества), в т. ч. долгосрочным страхованием жизни (пп. 2.3.4)	Взносы предприятий по договорам добровольного медицинского и пенсионного страхования работников и членов их семей (п. 3.5)

1	2	3	4	5
Отдых				
7	Оплата ежегодных (основного и дополнительных) отпусков и дополнительных отпусков работникам, имеющим детей, в размерах, предусмотренных законодательством (пп. 2.2.12)	X	Оплата дополнительных отпусков (сверх продолжительности, предусмотренной законодательством), предоставленных в соответствии с коллективным договором (пп. 2.2.12)	X
Путевки				
8	X	X	Стоимость путевок работникам и членам их семей на лечение и отдых, экскурсии или суммы компенсаций, выданные вместо путевок за счет предприятия (пп. 2.3.4)	Оплата за счет средств ФСС путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление на территории Украины, предоставленных физлицу и/или его детям до 18 лет (п. 3.2)
Материальная помощь				
9	X	X	Материальная помощь, имеющая систематический характер, предоставляемая всем или большинству работников (на оздоровление, в связи с экологическим состоянием) (пп. 2.3.3)	Материальная помощь разового характера, предоставляемая предприятием отдельным работникам в связи с семейными обстоятельствами, на оплату лечения, оздоровление детей и т. п. (п. 3.31) Социальные пособия и выплаты за счет средств предприятия, установленные коллективным договором (п. 3.4)
Подарки				
10	X	X	Единовременное поощрение, не связанное с конкретными результатами труда (например, к юбилейным и памятным датам), как в денежной, так и в натуральной форме) (пп. 2.3.2)	Стоимость подарков к праздникам и билетов на зрелищные мероприятия для детей работников (п. 3.24)
Другое				
11	X	X	Оплата содержания детей работников в дошкольных учреждениях (пп. 2.3.4) Прочие выплаты, которые носят индивидуальный характер (оплата продуктовых заказов, абонементов в группы здоровья, подписки на газеты и журналы, протезирования и т. д.) (пп. 2.3.4)	X

ВЫВОДЫ



Базовый соцпакет (соцгарантии) следует отличать от мотивационного соцпакета. Если не уточняется, о каком соцпакете идет речь, имеют в виду мотивационный соцпакет. Выплаты (льготы, компенсации), которые предоставляются в рамках соцпакета, согласно Инструкции № 5 могут как включаться в ФОТ в качестве прочих стимулирующих и компенсационных выплат, так и не включаться. Соцпакет на предприятии устанавливается различными документами (колдоговором, трудовым договором, отдельными Положениями). Если составляющие соцпакета включаются в ФОТ, его отмену (сокращение) нужно согласовывать с органом, уполномоченным трудовым коллективом. Если составляющие соцпакета не включаются в ФОТ, тогда отмену (сокращение) соцпакета достаточно правильно оформить документально.