

Международный научно-исследовательский журнал

«Прогрессивная экономика»

№ 3 / 2024 https://progressive-economy.ru/vypusk_1/optimizacziya-zatrat-na-oplatu-truda-posredstvom-restrukturizaczii-voznagrazhdeniya-sotrudnikov/

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности ВАК: 5.2.3

УДК 331.22:331.34

DOI: 10.54861/27131211_2024_3_47



ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПОСРЕДСТВОМ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

*Кустышев А.И., студент, Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов, г. Санкт-Петербург, Россия*

*Маслова Н.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и
управления, Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация. Данная статья посвящена актуальной проблеме современных компаний снижения расходов на вознаграждение труда. Задача исследования – определение эффективности компенсационных бонусов как формы оплаты труда. Для решения поставленной задачи в соответствии с действующим российским законодательством приведен перечень статей расходов на оплату труда, не облагаемых дополнительными выплатами, а также разработана математическая модель эффективности затрат, в соответствии с которой предложены и рассчитаны коэффициенты дополнительных затрат, которые несет компания при повышении заработных плат и выплате компенсационных бонусов. По результатам исследования выявлено, что компенсация расходов сотрудников по статьям, освобожденным от страховых взносов и/или налога на доход физических лиц, выгоднее равноценного повышения заработной платы. Практическая значимость работы заключается в представлении коэффициентов дополнительных затрат, которые несут компании при различных формах вознаграждения труда. Кроме того, авторами предложена стратегия снижения издержек на оплату труда. Проанализированы меры, которые могут быть использованы для снижения выплат по подоходному налогу, налогу на прибыль и страховым отчислениям. Полученные выводы могут быть обобщены на другие выплаты, которые могут снизить издержки компании за счет замещения ими части заработной платы.

Ключевые слова: оптимизация затрат, вознаграждение сотрудников, оплата труда, компенсационные выплаты, социальный пакет.

OPTIMIZATION OF LABOR COSTS THROUGH RESTRUCTURING OF EMPLOYEE REMUNERATION

*Kustyshev A.I., student, St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions,
St. Petersburg, Russia*

*Maslova N.V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the
Department of Economics and Management, St. Petersburg Humanitarian
University of Trade Unions, St. Petersburg, Russia*

Abstract. This article is devoted to the urgent problem of modern companies reducing labor remuneration costs. The purpose of the study is to determine the effectiveness of compensation bonuses as a form of remuneration. To solve this problem, in accordance with current Russian legislation, a list of items of labor costs that are not subject to additional payments is provided, and a mathematical cost-effectiveness model has been developed, according to which the coefficients of additional costs incurred by the company when increasing wages and paying compensation bonuses are proposed and calculated. According to the results of the study, it was revealed that compensation of employee expenses for items exempt from insurance premiums and/or personal income tax is more profitable than an equivalent salary increase. The practical significance of the work lies in the presentation of the coefficients of additional costs incurred by companies in various forms of remuneration. In addition, the authors have proposed a strategy to reduce labor costs. The measures that can be used to reduce income tax, income tax and insurance deductions are analyzed. The findings can be generalized to other payments that can reduce the company's costs by replacing part of the salary with them.

Keywords: cost optimization, employee compensation, remuneration, compensation payments, social package.

JEL classification: M52, E24, J31.

Для цитирования: Кустышев А.И., Маслова Н.В. Оптимизация затрат на оплату труда посредством реструктуризации вознаграждения сотрудников // Прогрессивная экономика. 2024. № 3. С. 47–56. DOI: 10.54861/27131211_2024_3_47.

Статья поступила в редакцию: 23.03.2024 г. Одобрена после рецензирования: 29.03.2024 г. Принята к публикации: 29.03.2024 г.

For citation: Kustyshev A.I., Maslova N.V. Optimization of labor costs through restructuring of employee remuneration // Progressive Economy. 2024. No. 3. pp. 47-56. DOI: 10.54861/27131211_2024_3_47.

The article was submitted to the editorial office: 23/03/2024. Approved after review: 29/03/2024. Accepted for publication: 29/03/2024.

Введение

Человеческий капитал является одним из самых важных и дорогостоящих факторов производства, однако, чтобы конкурировать за сотрудников компании вынуждены повышать заработные платы, что осложнено ускорившимся после 2021 года ростом номинальных заработных плат. В современных условиях возникает необходимость в привлечении и последующем удержании квалифицированных кадров, что требует от компаний постоянно совершенствовать стратегии оплаты труда. Оптимизация затрат на оплату труда посредством реструктуризации структуры вознаграждений становится неотъемлемой задачей для современных компаний, особенно в условиях ускоренного роста номинальных заработных плат. Таким образом, статья посвящена исследованию актуальной проблемы снижения расходов на вознаграждение труда. Задача исследования заключается в определении эффективности компенсационных бонусов как формы оплаты труда.

Обзор литературы

За последние годы по теме формирования социального пакета и компенсационных выплат сотрудникам было опубликовано множество работ на русском языке. И.В. Долгополова в своем исследовании [1] приводит обзор практик российских предприятий в части формирования социальных пакетов, а также приводит методику оценки эффективности социального пакета, основанную на опросе сотрудников, и позволяющую оптимизировать структуру социального пакета в соответствии с требованиями сотрудников.

Т.И. Кружкова и соавторы [2] приводят методику рейтинговой оценки эффективности системы оплаты труда, позволяющую анализировать структуру себестоимости продукции и формировать систему оплаты, повышающую интенсивность труда. Однако работа опирается на итоговый комплексный индекс и не затрагивает структуру фонда оплаты труда. Ю.В. Лазич и И.Н. Попова [3] приводят обоснование необходимости внедрения гибкого социального пакета, что позволяет повысить эффективность затрат на вознаграждение сотрудников и привлекательность компании как работодателя. Также авторы формулируют ряд общих рекомендаций по внедрению системы гибких льгот для сотрудников. Д.О. Ландышева [4] обосновывает важность социального пакета для работодателя, приводит преимущества различных льгот и его структуру для конкретного предприятия в соответствии с потребностями сотрудников и их заслугами.

Намного больше публикаций по теме производится на английском языке, т.к. в западных странах социальный пакет традиционно является важнейшей составляющей заработной платы. Важность этой практики для общества и организации анализируется в статье L. Tomčíková [9]. Также автор приводит основные тренды в этой сфере. Лучше проблему освещает опубликованное в 2021-м году исследование авторов S.Werner и D.B. Balkin [10], которые систематизируют публикации о влиянии компенсационных выплат на деятельность организации. На основании анализа авторы

закljučают, что компенсационные выплаты ввиду их высокой стоимости должны рассматриваться не как необходимость, но как источник долгосрочного конкурентного преимущества, влияющего на производительность, удержание и привлечение сотрудников.

Таким образом, на основании анализа научных источников можно прийти к выводу, что большинство новых публикаций на русском языке рассматривают льготы и компенсации как инструмент привлечения, удержания и мотивации персонала или как дополнительные статьи расходов, нуждающихся в оптимизации. В современных англоязычных публикациях используется термин «Employee benefits», а льготы для сотрудников рассматриваются не только как необходимая статья расходов, но и как источник дополнительного конкурентного преимущества. Новизна представленной работы заключается в попытке математического и правового обоснования использования компенсаций для оптимизации расходов применительно к практике российских компаний.

Материалы и методы

Индексный метод, который использовался для расчета коэффициентов дополнительных затрат является основным методом данной работы. Кроме того, в ней использовались методы системного анализа, обобщения и сравнения. Материалами исследования выступают нормативные акты, а также статистика Росстат по средним номинальным начисленным заработным платам за 2019–2023 годы [5]. Основными нормативными актами, регулирующими налогообложение, страхование и оплату труда являются действующие: «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 14.02.2024) (далее «ТК РФ») [7]; и «Налоговый кодекс Российской Федерации часть вторая» от 05.08.2000 N 117–ФЗ (ред. От 26.02.2024 (далее НК РФ) [6]; а также Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [8].

Результаты и обсуждение

Согласно данным Росстата (табл. 1), относительный годовой прирост номинальных заработных плат увеличился с 48,43% в 2020 г. до 64,1% в 2023 г. В связи с необходимостью поддерживать конкурентоспособный уровень заработной платы, актуальность проблемы оптимизации затрат на оплату труда в современных компаниях возросла.

Таблица 1

Динамика средних номинальных заработных плат в России, руб.

Период	Начало года	Конец года	Абсолютный прирост	Относительный прирост
2019	42 263	62 239	19 976	47,27%
2020	46 674	69278	22 604	48,43%
2021	49 516	77 994	28 478	57,51%
2022	55 717	88 468	32 751	58,78%
2023	63 260	103 815	40 555	64,11%

Источник: составлено авторами по данным [5]

Практика предоставления социальных пакетов для персонала организаций активно применяется в европейских странах, но в России эта мера менее популярна. Это связано с тем, что предоставляемые российским сотрудникам компенсации учитываются в качестве их доходов и, соответственно, облагаются НДФЛ и страховыми отчислениями (ст. 131 ТК РФ) [7], а кроме того, требуют точного документального обоснования всех расходов в целях налогового учета, что создает дополнительные риски для компаний и транзакционные издержки.

Однако, некоторые статьи компенсационных выплат не подлежат налогу на доход физических лиц (ст. 217 НК РФ) [6] и/или страховых отчислений (ст. 422 НК РФ) [6], а также учитываются в целях налогообложения (ст. 255 НК РФ) [6], что открывает некоторые возможности для оптимизации затрат. Впрочем, размер компенсационных выплат (считающихся натуральной формой оплаты труда) не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Кроме того, предоставление выплат в натуральном виде производится только в соответствии с заявлением сотрудника (ст. 131 ТК РФ) [7]. Потребность в предоставлении сотрудникам дополнительных льгот возникает, когда компания для удержания сотрудника вынуждена повышать его заработную плату. Т.к. в соответствии с требованиями Налогового кодекса заработная плата облагается налогом на доход физических лиц, (ст. 210 НК РФ) [6] (13%) страховыми отчислениями (ст. 420 НК РФ) [6] (30%, 15 для малого и среднего бизнеса) и взносами от несчастных случаев и профзаболеваний (далее НС и ПЗ) (ст. 22 № 125–ФЗ) [8].

Однако, деньги являются только средством обмена, поэтому сотрудник нуждается не в них самих, а в дополнительной ценности, которую он может приобрести за деньги. Эту дополнительную ценность может предоставить работодатель, что позволит ему сэкономить по трем причинам:

- при предоставлении некоторых компенсаций (например, компенсации процентов по кредитам на приобретение жилья, медицинского обслуживания, софинансирования пенсии и т.д.) не увеличивается фонд оплаты труда, а вместе с ним налоги и страховые отчисления;
- достаточно крупный работодатель, предоставляя одинаковую ценность многим сотрудникам, экономит благодаря эффекту масштаба, приобретая блага по оптовым ценам;
- повышение расходов на вознаграждение сотрудников снижает налогооблагаемую прибыль организации, т.е. налоговые отчисления.

Анализ Налогового Кодекса РФ позволил выделить ряд компенсаций, которые может предложить работодатель своим сотрудникам, не облагаемых страховыми взносами и освобожденных от уплаты НДФЛ.

Компенсации, не облагаемые страховыми взносами:

- платежи по договорам добровольного личного страхования работников, не более 15 т. руб. на страхование жизни и здоровья одного сотрудника (п. 16 ст. 255 НК РФ);
- платежи по договорам на оказание медицинских услуг сотрудникам (подп. 5 п. 1 ст. 422 НК РФ), но не более 6% от расходов на оплату труда (п. 16 ст. 255 НК РФ);
- пенсионное финансирование, но не более 12 т. руб. в год на сотрудника (подп. 6 п. 1 ст. 422 НК РФ);
- оплата за обучение сотрудников (подп. 12 п. 1 ст. 422 НК РФ);
- возмещение затрат по уплате процентов по кредитам на покупку или постройку жилья (подп. 13 п. 1 ст. 422 НК РФ), но не более 3% суммы расходов на оплату труда (пп. 1 п. 24 ст. 255 НК РФ);
- и иные выплаты, предусмотренные п. 1 ст. 422 НК РФ [6].

Компенсации, освобожденные от уплаты НДФЛ:

- по оказанию медицинских услуг своим работникам, их родственникам, а также бывшим работникам–пенсионерам (п. 10 ст. 217 НК РФ);
- по взносам на финансирование формирования пенсионных накоплений (п. 38 ст. 217 НК РФ);
- компенсация стоимости санаторно–курортных путевок (п. 9 ст. 217 НК РФ);
- возмещение затрат по уплате процентов по кредитам на покупку или постройку жилья (п. 40 ст. 217 НК РФ);
- иные выплаты, предусмотренным ст. 217 НК РФ [6].

Также, компенсации по оказанию медицинских услуг своим работникам, их родственникам, а также бывшим работникам–пенсионерам (п. 5 ст. 20.2. № 125-ФЗ); финансированию пенсионных накоплений (п. 6 ст. 20.2. № 125-ФЗ); процентам за кредиты на приобретение или строительство жилья (п. 14 ст. 20.2. № 125-ФЗ) – освобождены от взносов по страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Остальные суммы, не подлежащие этим взносам представлены в статье 20.2. Федерального закона № 125 [8]. Для пояснения экономической эффективности предлагаемого подхода к выплате перечисленных выше компенсаций представим математическую модель эффективности затрат.

Математическая модель

Для представления сути модели, рассмотрим условный пример, в соответствии с которым компания планирует повысить заработную плату сотрудника в размере 10 000 руб. Чтобы сотрудник получил дополнительные 10 000 рублей, фонд оплаты труда с учетом всех отчислений должен быть увеличен минимум на 14 320 рублей для крупных предприятий и на 12 820 рублей для предприятий малого и среднего бизнеса. Эта сумма образуется при увеличении дополнительной заработной платы на: размер НДФЛ (13%),

страховые отчисления (30% для Крупных предприятий и 15% для малых и средних предприятий), и взносы от НС и ПЗ (минимум 0,2%).

При этом на 14 320 руб. и 12 820 руб. соответственно снижается прибыль организаций, а с ней и налог на прибыль, который составляет 20%. Предлагаем формулу (1) для расчета дополнительных затрат (ДЗ) при повышении заработной платы (ЗП) с учетом налога на прибыль:

$$ДЗ = ЗП \times (1 + R_o) \times (1 - R_{нп}) - ЗП \quad (1)$$

где $R_{нп}$ – ставка налога на прибыль, равная 0,2 (20%) в общем случае; R_o – совокупная ставка отчислений, включающая в себя НДС, страховые взносы и взносы от НС и ПЗ.

Расчет совокупной ставки отчислений производится по формуле (2):

$$R_o = R_{ндфл} + R_{св} + R_{нспз} \quad (2)$$

где $R_{ндфл}$ – ставка налога на доход физических лиц, равная 0,13 (13%); $R_{св}$ – ставка страховых взносов, равная 15% для МСП и 30% для КП; $R_{нспз}$ – ставка взносов по страхованию от НС и ПЗ (для дальнейших расчетов используется минимальная, равная 0,002 (0,2%).

Таким образом, дополнительные затраты, которые несет крупное предприятие (далее – КП) при повышении заработной платы на 10 000 рублей составляют:

$$(10\,000 \text{ руб} \times 1,432 \times 0,8) - 10\,000 \text{ руб} = 1\,456 \text{ рублей}$$

Затраты малых и средних предприятий (далее – МСП) при этой методике расчета составляют:

$$(10\,000 \text{ руб} \times 1,282 \times 0,8) - 10\,000 \text{ руб} = 256 \text{ рублей.}$$

Коэффициенты дополнительных затрат равны:

$$\frac{1456}{10000} = 0,1456 \text{ и } \frac{256}{10000} = 0,0256 \text{ соответственно.}$$

Для снижения затрат предлагается вознаграждение сотрудников представить в форме компенсационных выплат и услуг, которые не облагаются налогами и/или страховыми взносами, но учитываются при расчете налога на прибыль. Коэффициенты дополнительных затрат, рассчитанные по вышеизложенной методике при соответствующем изменении совокупной ставки отчислений представлены в таблице 2.

Таблица 2

Коэффициенты дополнительных затраты при разных формах оплаты труда

Формы оплаты труда Коэффициент	Компенсации, освобожденные от:						Заработная плата	
	всех выплат	страховых выплат	взносов от НС и ПЗ		НДФЛ		МС П	КП
			МСП	КП	МСП	КП		
Коэффициент дополнительных затрат	–0,2	–0,094	0,024	0,144	–0,078	0,042	0,026	0,146
Разница в Кдз при повышении ЗП и выплате компенсаций	0,346 (КП) 0,226 (МСП)	0,24 (КП) 0,12 (МСП)	0,002		0,104		0	

Источник: составлено авторами

Полученные коэффициенты дополнительных затрат позволяют установить, какие дополнительные затраты понесет предприятие при повышении вознаграждений сотрудникам на X рублей. Таким образом, при повышении зарплат, например, на 100 000 рублей, дополнительные затраты работодателя составят:

$$100\,000 \text{ руб} \times 0,1456 = 14\,560 \text{ рублей.}$$

Отрицательные значения коэффициента дополнительных затрат означают, что дополнительные расходы по льготным статьям в соответствии с методикой расчета увеличивают прибыль за счет снижения налога на прибыль. Так, например, при выплате процентов по ипотеке сотрудника в размере 10 000 рублей, дополнительные затраты составят:

$$10\,000 \text{ руб} \times -0,2 = -2\,000 \text{ руб.}$$

То есть компания получает возможность увеличить свою прибыль на 2 000 рублей. Однако, размер перечисленных компенсационных выплат не может превышать 20% от заработной платы в денежной форме, кроме того, их размеры ограничены соответствующими подпунктами статьи 255 налогового кодекса [6].

Таким образом, предприятия, работающие по основной системе налогообложения получают выгоду от предложения сотрудникам вышеизложенных компенсаций, выраженную в увеличении прибыли и предоставлении лучших условий для сотрудников. Наилучшая экономическая стратегия для таких организаций – увеличение компенсационных выплат

суммарно до 20% от заработной платы по следующим статьям: компенсация процентов по кредитам на жилье, оплата медицинских услуг, софинансирование пенсий и иным вышеизложенным статьям, по заявлению сотрудников.

Заключение

В данной статье были проанализированы только меры, которые могут быть использованы для снижения выплат по подоходному налогу, налогу на прибыль и страховым отчислениям. Однако расчета эффективности затрат требуют и иные формы вознаграждений за труд, такие как: предоставление корпоративного жилья и транспорта; организации детских комнат для детей сотрудников, бесплатного питания и иных составляющих социального пакета, которые также потенциально могут снизить издержки компании за счет замещения ими части заработной платы.

Литература

1. Долгополова И.В. Эффективность фирменного социального пакета: мнение сотрудников // Экономика и экологический менеджмент. 2015. №1. С. 48–54.
2. Кружкова Т.И., Ручкин А.В., Рущицкая О.А. Построение оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала на предприятии // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2020. №3 (17). С. 3–17.
3. Лазич Ю.В., Попова И.Н. Гибкий социальный пакет – требование современного рынка труда или опция для «богатых» работодателей? // Beneficium. 2021. №2 (39). С. 48–54.
4. Ландышева Д.О. Компенсационный пакет как ключевой элемент системы вознаграждения персонала // Экономика и социум. 2017. №6–2 (37). С. 1024–1030.
5. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117–ФЗ (ред. от 26.02.2024) // Собрание законодательства РФ. – 07.08.2000. – № 32. – ст. 3340.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации, 2002. №1. ч. 1 – Ст. 3.
8. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ (ред. от 25.12.2023) Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Собрание законодательства Российской Федерации, 1998 №31. ч. 1 – Ст. 3803.
9. Tomčíková L. Employee benefits and trends in the workplace // Exclusive Journal of Economy, Society and Environment. 2016. №. 9(3). P. 1–7.

10. Werner S., Balkin D.B. Strategic benefits: How employee benefits can create a sustainable competitive edge // The Journal of Total Rewards. 2021. №1(30). P. 8–22.

References

1. Dolgoplova I.V. Effektivnost' firmennogo sotsial'nogo paketa: mnenie sotrudnikov // *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*. 2015. №1. P. 48–54.
2. Kruzhkova T.I., Ruchkin A.V., Rushchitskaya O.A. Postroenie optimal'noi sistemy opłaty truda i voznagrazhdeniya personala na predpriyatii // *Sotsial'no–ekonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal Krasnoyarskogo GAU*. 2020. №3 (17). P. 3–17.
3. Lazich Yu.V., Popova I.N. Gibkii sotsial'nyi paket – trebovanie sovremennogo rynka truda ili optsiya dlya «bogatykh» rabotodatelei? // *Beneficium*. 2021. №2 (39). P. 48–54.
4. Landysheva D.O. Kompensatsionnyi paket kak klyuchевой element sistemy voznagrazhdeniya personala // *Ekonomika i sotsium*. 2017. №6–2 (37). P. 1024–1030.
5. Srednemesyachnaya nachislennaya nominal'naya i real'naya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsii [Elektronnyi resurs]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries
6. Nalogovyi kodeks Rossiiskoi Federatsii (chast' vtoraya) ot 05.08.2000 № 117–FZ (red. ot 26.02.2024) // *Sobranie zakonodatel'stva RF*. – 07.08.2000. – № 32. – st. 3340.
7. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197–FZ (red. ot 14.02.2024) // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002. №1. ch. 1 – St. 3.
8. Federal'nyi zakon ot 24.07.1998 № 125–FZ (red. ot 25.12.2023) Ob obyazatel'nom sotsial'nom strakhovanii ot neschastnykh sluchaev na proizvodstve i professional'nykh zabolevaniy // *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1998 №31. ch. 1 – St. 3803.
9. Tomčíková L. Employee benefits and trends in the workplace // *Exclusive Journal of Economy, Society and Environment*. – 2016. – T. 3. – №. 9. P. 1–7.
10. Werner S., Balkin D.B. Strategic benefits: How employee benefits can create a sustainable competitive edge // The Journal of Total Rewards. 2021. №1(30). P. 8–22.