

Муравьева Анастасия Романовна,

студент,

кафедра международной экономики и менеджмента,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Торопова Ирина Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент,

кафедра финансов, денежного обращения и кредита

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Аннотация:

В статье анализируются отдельные меры налоговой поддержки внедрения корпоративной социальной ответственности в России. Выявлены преимущества и недостатки существующего налогового законодательства в части стимулирования социально-ответственного поведения.

Ключевые слова:

Корпоративная социальная ответственность, Налоговый Кодекс, налоговое стимулирование, мотивация персонала.

В условиях экстремально неопределенной эпидемиологической и экономической ситуации формирование и развитие корпоративной социальной ответственности (далее-КСО) становится актуальной проблемой. Несмотря на это, в России до сих пор нет однозначной научной трактовки этого понятия. Наиболее четко и понятно определение КСО зафиксировано в национальном стандарте ГОСТ Р ИСО 26000-2012, который утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 29.11.2012 № 1611-ст. Стандарт идентичен международному стандарту ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility»). Согласно документу под КСО понимается «ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях». Таким образом, КСО включает обязанности бизнес-сообщества по выполнению социальных, экологических и экономических обязательств, установленных законами и принятыми в обществе этическими нормами, в том числе обязанность своевременно и в полном объеме уплачивать налоги в бюджет.

КСО в налоговых отношениях – это, с одной стороны, ответственное налоговое поведение, осознание налогоплательщиками необходимости уплаты налогов как обязательного условия процветания страны и личного благополучия, а с другой – формирование государством такой налоговой политики, которая будет направлена на

поддержку благотворительной и добровольческой деятельности компаний, совершенствование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, а также поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах путем формирования системы материального стимулирования работников [1].

Развитие КСО в решающей степени зависит от эффективности институциональных мер государственного и общественного стимулирования. При этом следует отметить, что роль государства не должна ограничиваться только содействием и одобрением КСО, например, при отборе предприятий на выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, участии государства в финансировании социально значимых проектов бизнеса с помощью предоставления субсидий и льготных кредитов и т.п. Действенным инструментом вовлечения бизнеса в решение социальных вопросов может стать использование механизма налоговых преференций, предусмотренных действующим налоговым законодательством.

В данной статье мы рассмотрим некоторые меры налогового регулирования и стимулирования для участия бизнеса в поступательном развитии общества в целом и мотивации персонала при выполнении бизнеса своих социальных обязательств в частности. К таким инструментам можно отнести материальную помощь, подарки сотрудникам и их родным, предоставление обучения, добровольное медицинское страхование, оплата компенсаций.

Самая распространенная льгота в компенсационных пакетах для работников — обучение за счет компании. В соответствии с п.21 ст.217 НК РФ и подп.12. п. 1 ст.422 НК РФ сумма платы за обучение физического лица по основным и дополнительным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, не облагается НДФЛ и страховыми взносами. Также если работодатель включил в свои расходы обучение и прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации работников налогоплательщика (подп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ), налоговая нагрузка может быть снижена. Данные расходы будут учитываться при соответствии п.3. с 422 НК РФ [2].

Множество соискателей при выборе работодателя обращают внимание на наличие в компании добровольного медицинского страхования (далее - ДМС). Данный вид мотивации персонала не подлежит обложению страховыми взносами для плательщиков, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 419 НК РФ. Не облагаются страховыми взносами в соответствии с подп. 5 п. 1 ст. 422 НК РФ суммы платежей плательщика по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц, суммы платежей плательщика по договорам на оказание медицинских услуг работникам, заключаемым на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии с подп. 3 п. 1 ст. 213 НК РФ при определении налоговой базы по НДФЛ не учитываются доходы по договорам добровольного личного страхования. Однако в данной норме мысль о налоговом стимулировании не прослеживается, так как расходы в виде взносов по договорам добровольного личного страхования включаются в состав расходов в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда (с п. 16 ст. 255 НК РФ) и не учитываются при определении налога на прибыль организаций. Таким образом, предоставление ДМС является формой дополнительной ответственности работодателя. По вышеуказанной причине может прослеживаться снижение числа появлений данного вида мотивации персонала в компенсационных пакетах.

Еще одним популярным видом мотивации персонала является оказание материальной помощи. Следует отметить, что в соответствии с п.10 ст. 217 НК РФ и ст.433 НК РФ по НДФЛ и по страховым взносам установлены необлагаемые суммы в зависимости от вида материальной помощи. Однако в данной норме мысль о налоговом стимулировании не

прослеживается, т. к. расходы в виде сумм материальной помощи работникам не учитываются при определении налога на прибыль организаций (п. 23 ст. 270 НК РФ). Поэтому предоставление материальной помощи является формой дополнительной ответственности для работодателя, что в свою очередь отрицательно влияет на развитие социально-трудовых отношений в коллективе [3].

Подарки сотрудникам на праздники до сих пор остаются активной формой мотивации. Однако в соответствии с п. 2 ст. 574 ГК РФ если организация передает подарок дороже 3000 руб. физическому лицу – работнику, необходимо заключать письменный договор дарения. Если говорить о начислении НДФЛ, следует применять п. 28 ст. 217 НК РФ (за налоговый период облагается доход, превышающий 4000 руб.). Данный пункт также относится к адресной материальной помощи. На наш взгляд, данный материальный ценз для существующей экономической ситуации в РФ должен быть пересмотрен в сторону увеличения.

Организация вправе не начислять страховые взносы на подарок, если вручила его по договору дарения (ст. 420 НК РФ). Договор можно составить на каждого работника или подписать коллективный контракт с обязательными подписями всех работников. Подарки должны быть разовыми, а не систематическими. Сумма подарков не должна зависеть от оклада, результатов работы или должности, быть значительно ниже оклада, иначе возникнет риск доначисления страховых взносов - если организация передавала сотрудникам денежные суммы по договорам дарения регулярно, делается предположение, что работодатель под видом гражданско-правовых отношений производит выплаты, связанные с трудовой деятельностью. В частности, поощрения в виде денежной выплаты за плодотворную работу и к юбилейной дате, поскольку начислены и выплачены в рамках трудовых отношений между работником и работодателем, подлежат обложению страховыми взносами.

Таким образом, государство, применяя грамотную налоговую политику, может мотивировать компании внедрять принципы КСО в свою деятельность. Это может быть система налоговых льгот и преференций, предоставляемых налогоплательщикам за определенные действия, связанные с КСО. Существующие в настоящее время налоговые льготы, связанные с благотворительной и добровольческой деятельностью, реализацией социальных проектов, а также выполнением работодателем социальных обязательств, предписываемых трудовым, экологическим и иным законодательством, несущественны, специфичны и нуждаются в пересмотре и дополнении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зверева Т.В. Коллективная социальная ответственность как политический институт налоговой сферы [Текст] // Власть, 2015. Том. 23. № 8. С. 90-94. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-politicheskiy-institut-nalogovoy-sfery/viewer>
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) : 05.08.2000 г. № 117-ФЗ //Консультант Плюс: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
3. Смирнова Е.Е. Инструменты налогового стимулирования корпоративной социальной ответственности организаций [Текст] // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет, 2018, № 9. Доступ из СПС «Консультант Плюс»

Muraveva Anastasia R.,
Student,
Department of International Economics and Management,
Graduate School of Economics and Management,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Toropova Irina V.,

Candidate of Economics Sciences, Associate professor,
Department of Finance, Monetary Circulation and Credit,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

TAX INCENTIVES FOR CSR IMPLEMENTATION IN RUSSIA

Abstract:

The article analyzes certain measures of tax support for the implementation of corporate social responsibility in Russia. The advantages and disadvantages of the existing tax legislation related to stimulating socially responsible behavior are identified.

Keywords:

Corporate social responsibility, Tax Code, tax incentives, staff motivation.