

Социални разходи за работниците и служителите

Преподавател: проф. д.ик.н. Желю Владимир



Икономически разходи на организацията

- **набирането**, подбирането и назначаването, респ. освобождаването на работниците и служителите;
- **началната подготовка** на наетите работници и служители, която е необходима, за да заемат съответното работно място или длъжност;
- **възмездяването на труда**, който работниците и служителите полагат или ще положат в трудовия процес;
- **допълнителните** изгоди, които се предоставят на персонала при определени условия;
- привеждане на подготовката и на **професионалната квалификация** на работниците и служителите в съответствие с изискванията на работното място или на длъжността, или в съответствие с промяната на тези изисквания в резултат на осъществяваните технологични и структурни изменения в организацията;
- **обезщетяване на работниците и служителите** при определени условия в закона, в нормативни актове на правителството, в споразумения или в колективен трудов договор

Социални разходи за човешките ресурси

Фигура 1. Социални разходи на организацията

	Предназначение
Социални разходи	<ul style="list-style-type: none">• за задължително социално осигуряване на работниците и служителите• за задължително осигуряване на работниците и служителите за риска безработица• за задължително здравно осигуряване на работниците и служителите• за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с държавните стандарти и изисквания за това• за социалната закрила на някой категории работници и служители• за социално-битово и културно обслужване в организацията

Социалните разходи като мотиватор

- Социалните разходи много често се разглеждат и като елемент на мотивационната система на организацията.
- Като укрепват чувството за социална сигурност, те са един от съществените фактори за задържане на необходимата работна сила, както и за мотивиране.
- Между икономическите и социалните разходи на организацията не съществува непроходима граница.
- Много често икономическите разходи изпитват влиянието на социални мотиви и съображения, а социалните ѝ разходи се определят под влиянието на икономически мотиви и съображения.

Разходи за задължително социално осигуряване

Задължителното социално осигуряване от страна на работодателите се разпростира върху всички работници и служители. То осигурява:

- - парични обезщетения и помощи при временно загубване на трудоспособността поради болест, злополука, бременност, раждане, отглеждане на малко дете, карантина, гледане на болен член на семейството, както и добавка към трудовото възнаграждение при трудоустрояване на бременни и на лица с временно намалена трудоспособност на по-ниско платена работа;
- - пенсия за инвалидност, пенсия поради старост, както и наследствени пенсии на членовете на семейството в случай на смърт на лицето, което ги е издържало;
- - трудоустрояване на трудовите инвалиди и за подобряване на културно-битовото положение на работниците, служителите и пенсионерите;
- - набавяне на необходимите ортопедически апарати, протези, уреди, ортопедически обуца и други подобни;
- - еднократни помощи при раждане на деца;
- - месечни добавки за деца към трудовото възнаграждение

Осигурителни вноски

Елементите на brutното трудово възнаграждение, върху които се изчисляват и внасят **осигурителните вноски** се включват:

- основното трудово възнаграждение;
- възнаграждението над основното трудово възнаграждение;
- възнаграждението за платен отпуск, изплатено за сметка на работодателя;
- допълнителните трудови възнаграждения;
- други специфични допълнителни трудови и други възнаграждения
- възнаграждението, заплатено при престой, поради производствена необходимост, при неизпълнение на трудовите норми без вина на работника или служителя и за работа през официалните празници;
- месечната част от изплатените суми, свързани с инфлацията, определени с нормативен акт на правителството;
- възнаграждението, изплатено за времето, през което работникът или служителят се намира на разположение на работодателя.

Разходи за задължително осигуряване за риска „безработица“

- Задължението за **осигуряване за риска "безработица"** възниква от деня на постъпване на работа по трудов договор или на започване изпълнението на договора за управление или контрол;
- То се осъществява чрез **осигурителна вноска** във фонд “Професионална квалификация и безработица”
- **Фонд „Професионална квалификация и безработица“** е основен финансов план за набиране и изразходване на паричните средства, необходими за осигуряване при безработица и финансиране дейностите по защита при безработица, професионална квалификация и насърчаване на заетостта на безработните
- В случай на трайно **намалена трудоспособност** на лицето, то се освобождава от задължителни месечни вноски

Права на осигурените лица за риск “безработица”

Лицата, които са осигурени за риска “безработица”, имат право на:

- информация за свободните работни места;
- посредничество за постъпване на подходяща работа;
- минимална трудова заетост;
- професионално информирание и консултиране;
- професионална квалификация и преквалификация;
- обезщетения и помощи при безработица

Разходи за задължително здравно осигуряване

Срещу здравноосигурителните вноски Националната здравноосигурителна каса заплаща:

- медицински и стоматологични дейности за предпазване от заболявания;
- медицински и стоматологични дейности за ранно откриване на заболявания;
- извън болнична и болнична медицинска помощ за диагностика и лечение по повод на заболяване;
- медицинска рехабилитация;
- неотложна медицинска помощ;
- медицински грижи при бременност, раждане и майчинство;
- аборти по медицински показания и при бременност от изнасилване;
- стоматологична зъботехническа помощ;
- медицински грижи при лечение в дома;
- лекарствени средства и консумативи за домашно лечение;
- медицинска експертиза на трудоспособността;
- транспортни услуги по медицински показания

Разходи за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Кодексът на труда задължава работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труда, така че всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя да бъде предотвратена.

- Работодателят е длъжен да предоставя безплатно специално **работно облекло** и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни;
- Да осигурява на работниците и служителите, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици **безплатна храна, противоотрови** и други средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда
- Негово основно задължение е да взема мерки за предотвратяване и намаляване на **трудовете злополуки и на общите и професионални заболявания**.

Тези задължения на работодателя намират по-нататъшно развитие в **Закона за здравословни и безопасни условия на труд**

- да осигури задължително за своя сметка работниците и служителите **за рисковете "професионално заболяване" и "трудова злополука"**
- задължително да застрахова за своя сметка работниците и служителите, работещи на **рискови работни места, или професии**

Разходи за социално-битово и културно обслужване

- Организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд
- Търговско и битово обслужване, като изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги
- Транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно
- Бази за дълготраен и краткотраен отдих, физическа култура, спорт и туризъм
- Бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други
- Подпомагане на новите и на ново постъпилите работници и служители
- Задоволяване на други социално-битови и културни потребности на работниците и служителите

Разходи за специалната закрила на някои категории работници и служители

- Кодексът на труда изисква от работодателя специална закрила на **непълнолетните лица, на жените и на лицата с намалена трудоспособност.**
- Тази специална закрила изисква от работодателя да извършва социални разходи като:
 - медицински прегледи, облекчени условия за работа, намалено работно време, стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните, създаване на условия за надомна работа (когато естеството на дейността в предприятието позволява това) и др.

Пример за облагане на доходите на физическите лица

	2012	2021
Държавно обществено осигуряване (служител)	7.50%	10,58%
Държавно обществено осигуряване (работодател)	9.80%	13,72%
Допълнително задължително пенсионно осигуряване (служител)	2.20%	2,20%
Допълнително задължително пенсионно осигуряване (работодател)	2.80%	2,80%
Здравно осигуряване (служител)	3.20%	3,20%
Здравно осигуряване (работодател)	4.80%	4,80%
Трудова злополука (ТрЗ - само работодател)	0.40%	0.40%
Данък общ доход (ДОД - само служител)	10.0%	10.0%

Служител (2012)	Работодател (2012)
$1000 \text{ лв.} \times 7.5\% = 75 \text{ лв. ДОО}$ $1000 \text{ лв.} \times 2.2\% = 22 \text{ лв. ДЗПО}$ $1000 \text{ лв.} \times 3.2\% = 32 \text{ лв. ЗО}$ $1000 \text{ лв.} - 129.0 \text{ лв.} = 871.0 \text{ лв. за облагане}$ $871 \text{ лв.} - 87.1 \text{ лв. (10\% ДОД)} = \mathbf{783.90 \text{ лв.}}$ получава служителят	$1000 \text{ лв.} \times 9.8\% = 98 \text{ лв. ДОО}$ $1000 \text{ лв.} \times 2.8\% = 28 \text{ лв. ДЗПО}$ $1000 \text{ лв.} \times 4.8\% = 48 \text{ лв. ЗО}$ $1000 \text{ лв.} \times 0.4\% = 4 \text{ лв. ТрЗ}$ $1000 \text{ лв.} + 178 \text{ лв.} = \mathbf{1178 \text{ лв.}}$ трябва да даде работодателят
Служител 2021	Работодател 2021
$83,8 + 22 + 32 = 137,8$ $1000 - 137,8 = 862,20 \text{ за облагане} - 10\%$ $= 775,98 \approx \mathbf{776 \text{ лв.}}$	$137,2 + 28 + 48 + 4 = 217,2$ $1000 + 217,2 = \mathbf{1217,2}$

(Трета категория) Фонд	%	Вид плащане	Родени преди 1960г.		Родени след 1959г.	
			Работодател	Служител	Работодател	Служител
Фонд Пенсии			11.02	8.78	8.22	6.58
Общо заболяване и майчинство			2.10	1.40	2.10	1.40
Безработица			0.60	0.40	0.60	0.40
Общо:	24.30%	551111	13.72	10.58	x	x
	19.30%		x	x	10.92	8.38

Пример за облагане на доходите на физическите лица

- **Хонорарите** се облагат по същия начин, но при тях има т.н. необходимо признати разходи (обикновено 25%, а за някои дейности – 40%);
- От общата сума се изваждат тези признати разходи, след което сумите се третираат като в предходните случаи
- Например 1000 лв. хонорар – 250 лв. признати разходи = 750 лв. сума за облагане
- За родените след 31.12.1959 г.

Служител	Работодател
$750 \text{ лв.} \times 8.38\% = 62,85 \text{ лв. ДОО}$	$750 \text{ лв.} \times 10,92\% = 81.90 \text{ лв. ДОО}$
$750 \text{ лв.} \times 2.2\% = 16.50 \text{ лв. ДЗПО}$	$750 \text{ лв.} \times 2.8\% = 21.0 \text{ лв. ДЗПО}$
$750 \text{ лв.} \times 3.2\% = 24.0 \text{ лв. ЗО}$	$750 \text{ лв.} \times 4.8\% = 36.0 \text{ лв. ЗО}$
$750 \text{ лв.} - 103.35 \text{ лв.} = 646.65 \text{ лв. за облагане с } 10\% \text{ ДОД}$	$1000 \text{ лв.} + 138,90 \text{ лв.} = \mathbf{1138.90 \text{ лв.}}$ трябва да даде работодателят
$1000 \text{ лв.} - (103.35 + 64.66 \text{ лв. (} 10\% \text{ ДОД)}) \approx \mathbf{832 \text{ лв.}}$ получава служителят	