

1. Използване на социалните разходи като средство за мотивиране на персонала¹

Във Ваш интерес е да не ограничавате методите за мотивиране на своя персонал, а непрекъснато да търсите нови.

Дори и най-добрият метод, използван дълго време, не действа в еднаква степен на всички работници и служители, а при тези, при които е дал добри резултати, след време намалява и губи действието си.

Ако искате да мотивирате своите служители чрез материални стимули, Вие имате две възможности да увеличите техния доход:

- чрез повишаване на брутно трудово възнаграждение (ежемесечно или периодично под формата на премии);
- чрез предоставяне на социални придобивки, отразени като социални разходи от предприятието.

Често работещите (особено по-младите) не предпочитат втората възможност, защото не са наясно, че вторият начин на увеличаване на техните доходи е много по-изгоден за тях. **Задачата на специалистите по управление на персонала е да оценят и предложат методи за стимулиране, които са максимално изгодни както за работещите, така и за работодателя.** Затова те трябва да знаят и компетентно да могат да обяснят всички възможни варианти, техните предимства и особености при прилагане.

Причината за това, че предоставянето на социалните придобивки е по-изгодно за работещите, се крие в намаляване на плащанията, благодарение на две съществени предимства. **Първо предимство:**

Доходите, получени под формата на социални разходи, не подлежат на облагане с данък по реда на Закона за облагане доходите на физическите лица (ЗОДФЛ), защото те са обложени за сметка на предприятието.

За да бъде използвано това предимство се изисква изпълнение на следните условия:

- Трябва да оформите социалните придобивки като **социален разход за предприятието** в съответствие с изискванията, описани в т. 14 от §1 на ДР на Закона за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО).
- Върху социалните разходи трябва да е начислен **алтернативен данък за сметка на предприятието.**

Оформянето на социалните придобивки като социален разход изисква те:

- да са достъпни за всички работници и служители;
- да са в обхвата на случаите, регламентирани в чл. 294 от Кодекса на труда - да са насочени за организирано столово хранене, бази за краткотраен отдых, транспортни разходи от местоживее до месторабота и др.;
- да са одобрени с протокол от решение на общото събрание, колективен трудов договор или по ред и начин, приет от ръководството (например със заповед на ръководството).

Ако някое от изброените изисквания за предоставяне на социалните придобивки е нарушено и/или не са обложени с данък при получаването им от персонала, те ще подлежат на данъчно облагане като доход от трудови правоотношения.

В случай че социалните придобивки са изплатени в натура, на облагане подлежи левовата им равностойност.

Именно затова ваучерите за храна на стойност до 40 лв. месечно на лице от персонала, които са освободени от облагане по реда на ЗКПО като социален разход, следва да се включат в облагаемия месечен доход на лицето от трудови правоотношения и да се обложат по общия ред.

От 01.01.2006 г. при облагането на социалните разходи се ползват две данъчни ставки - 15 и 12 на сто.

Като правило се прилага данъчният размер 15 на сто. **По-ниският данъчен размер (12 на сто) се прилага само спрямо разходите, регламентирани в чл. 294, т. 1 и 4 от Кодекса на труда - при организирано хранене на работници и служител и бази за дълготраен и краткотраен отдых, физкултура, спорт и туризъм, но само при условие че са предоставени в натура.**

По отношение понятието „**предоставени в натура**“ е уточнено, че не е налице предоставяне на социални разходи в натура в случаите на възстановяване на разходи на лицата под каквато и да е форма, т. е. **не е налице разход в натура, ако между работодателя и лице от персонала възникват парични взаимоотношения.**

¹ Мермерска, Л. 2004. Използване на социалните разходи като средство за мотивиране на персонала. В „Ефективно управление на човешките ресурси. Практически наръчник“. РААБЕ, България, Раздел Ж

Ето защо според нас преференциалният данъчен размер от **12 на сто** при извършване на разходи за храна, доколкото е свързан с „организирано хранене съобразно рационалните норми и специфични условия на труд“, би следвало да се ограничава до случаите на предоставяне на храна в процеса на работните смени - под формата на столово хранене, кетърингово обслужване или чрез ползване на заведения за обществено хранене на база предоставени ваучери за храна.

При извършване на социални разходи, свързани с потребяване на храна в къщи, закупена въз основа на купони или ваучери от магазинната мрежа, според нас, би следвало да се прилага данъчен размер **15 на сто**.

От 01.01.2006 г. социалните разходи, свързани със закупуване и предоставяне на персонала **карти и билети за пътуване от местоживеене до месторабота не подлежат на облагане с алтернативен данък.** (Вж. стр. 20 от настоящия раздел.)

Второ предимство:

Дължимите лични осигуровки върху социалните ПриДОбивки в пари или в натура, предоставяни пряко и постоянно (периодично), **са ограничени до два осигурителни случая** - пенсия (вкл. ДЗПО) и здравни осигуровки.

В този случай осигурителната тежест за сметка на работниците и служителите върху доходите, получени под формата на социалните придобивки, е 10,15 на сто, докато върху доходите под формата на работна заплата - 12,425 на сто, защото освен осигуровки за пенсия и здравни осигуровки, се дължат и осигуровки за общо заболяване, майчинство и безработица. Следователно, **в първия случай осигурителната тежест е с 2,275 на сто по-ниска.**

Предимството от по-ниска осигурителна тежест се губи при месечни доходи, превишаващи максималния осигурителен доход (1400 лв. за 2006 г), доколкото те не подлежат на осигуряване. При всички случаи остава предимството от спестения данък върху личните доходи.

Допълнителният нетен (чист) доход, с който би разполагал работник или служител, ако е получил допълнителен доход от 10 лв. през месеца, заплатен под формата на социална придобивка, а не като увеличение на работната заплата, може да се определи с помощта на следната таблица (табл. 1).

Таблица 1.

Месечна заплата	Спестен доход на 10 лв. от възнаграждението, получено под формата на социална придобивка
180 до 250 лв.	1,98 лв.
250 до 600 лв.	2,15 лв.
600 до 1400 лв.	2,33 лв.
над 1400 лв.	2,40 лв.

От таблицата се вижда, че ако шесто трудово възнаграждение от 250 лв., работник или служител получи трудово възнаграждение 200 лв., а останалите 50 лв. под формата на социални придобивки, то това би увеличило чистия му (нетен) доход с 9,90 лв. (1,98 лв. икономия на 10 лв. x 5).

Ако придобивките се предоставят ежемесечно (например под формата на купони за храна, които нямат характер на ваучери), ефектът за година би бил съответно 118,80 лв. разполагаме доход в повече (9,90 x 12 месеца).

При по-високи доходи ефектът е още по-голям. Ако вместо трудово възнаграждение от 700 лв. даден работник или служител получи трудове* възнаграждение 650 лв., а останалите 50 лв. под формата на социални придобивки, то това би увеличило чистия му доход с 11,65 лв. (2,33 лв. икономия на 10 лв. x 5). Ако придобивките се предоставят ежемесечно (например, под формата на купони за храна, които нямат характер на ваучери), ефектът за година би бил съответно 139,80 лв. разполагаме доход в повече. При доходи над 1400 лв. /трансформирането на 50 лв. от възнаграждението в социални придобивки увеличава месечния доход с 12 лв. (2,40 лв. икономия на 10 лв. x 5), а годишния - със 144 лв. (12 лв. x 12 месеца).

По принцип липсва ограничение на размера на предоставяните социални придобивки, както и начина им на предоставяне - в пари или в натура. Особеност на тази форма на допълнителен доход за персонала, която трябва да имате предвид, е, че когато се изплаща на целия персонал, а не на отделни работници (поради заболяване, раждане на дете и др. подобни особени лични обстоятелства), тя предполага като правило уеднаквяване на изплащаните суми на работниците и служителите, защото чрез тях се реализира определена социална политика на подпомагане на персонала като цяло. **По тази причина тя не може да бъде алтернатива на трудовото възнаграждение.**

Опитът за директно трансформиране на силно диференцирани годишни премии в социални придобивки не е особено удачен. Трудно би могло да се докаже, че това диференциране на придобивките се базира на социална политика с ясни критерии за предоставянето им. По-скоро би се приело, че се прави опит за отклоняване от данъчно облагане и социално осигуряване.

Плащания върху социалните придобивки от работодателите

За разлика от работниците и служителите, при които предоставянето на част от възнаграждението за работна заплата под формата на социални придобивки е очевидно изгодно, от гледна точка на работодателя това не винаги е благоприятен избор. Затова, преди да изберете този начин на увеличаване на възнагражденията, Вие трябва да направите добра оценка на всички предстоящи плащания.

Върху социалните разходи предприятието дължи не само алтернативен данък 15, респ. 12 на сто. При заплати до максималния месечен осигурителен доход (1400 лв. за 2006 г.), ако социалните придобивки се предоставят пряко, постоянно или периодично (както сме приели в разглеждания случай), от страна на предприятието върху тях се дължат и социални осигуровки за фонд „Пенсия“ към ДОО и допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален и професионален фонд, както и за здравно осигуряване.

Размерите на плащанията за осигуровки за двата случая (социални придобивки или увеличаване на трудовото възнаграждение) се виждат от следната таблица (табл. 2).

Таблица 2.

Категория труд	Осигуровки върху социалните разходи в %	Разход на всеки 10 лв. социални придобивки (данъци и осигуровки общо)		Разход на всеки 10 лв. увеличение на работна заплата (при заплати до 1400 лв. месечно)
Трета	18,85	3,38 лв.	3,08 лв.	2,397 - 2,467 лв.
Втора	28,85	4,38 лв.	4,08 лв.	3,397 - 3,467 лв.
Първа	33,85	4,88 лв.	4,58 лв.	3,897 - 3,967 лв.

За сравнение в таблицата са включени осигурителните вноски за сметка на работодателя на всеки 10 лв. увеличение на работна заплата (при заплати до 1400 лв. месечно). Осигурителните вноски варират в посочените граници, тъй като осигурителните вноски за фонд „Трудова злополука и професионално заболяване“ са диференцирани по видове икономически дейности от 0,4 до 1,1 на сто.

От направения анализ се вижда, че **трансформиране на 10 лв. от разходите за работна заплата в социални разходи носи ефективно допълнителна тежест на предприятието**, независимо от категорията труд, в размер на 0,917 - 0,987 лв. при 15 на сто данъчен размер и 0,617 - 0,687 лв. при 12 на сто данъчен размер.

Пример: Ако вместо брутно трудово възнаграждение от 250 лв. месечно предприятието изплати на работник ши служител месечно възнаграждение от 200 лв., а останалите 50 лв. под формата на социални придобивки, облагани с общия размер 15 на сто данък, това би генерират допълнителен разход за предприятието в размер на 4,585лв. - 4,935лв. (0,917/0,987 на 10лв. x 5).

Ако придобивките се предоставят ежемесечно, негативният ефект за предприятието за една година би бил съответно 55,02 - 59,22 лв. (4,585 лв./4,935 лв. x 12 месеца).

Ако посочените суми се умножат по броя на работниците в предприятието, получената допълнителна тежест може да бъде значителна. Да допуснем, че в предприятието работят 100 души, на които ежемесечно се предоставят купони за закупуване на храна в магазинната мрежа на стойност 50 лв. (които нямат характер на ваучери). В този случай предприятието се е натоварило с 5502 - 5922 лв. (55,02/59,22 лв. x 100 души) в повече, в сравнение със случая, когато реши да повиши заплатите на всички работници с по 50 лв.

При доходи, превишаващи максималния осигурителен доход (1400 лв. за 2006 г.), не се дължат социални осигуровки. В този случай всеки 10 лв. допълнителен доход, начислен под формата на социални разходи, носи 1,50 лв., респ. 1,20 лв. ефективни разходи за алтернативен данък за предприятието, докато всеки 10 лв. под формата на работна заплата не води до никакви допълнителни начисления. **Това означава, че за високоплатените длъжности вторият вариант е по-подходящ.**

Пример: На общо събрание на работниците и служителите се взема решение на 5 високоплатени специалисти, получаващи възнаграждение над 1400 лв. месечно и с постоянно местоживееене в друго населено място, да се поемат като социален разход разходите за пътуване от местоживееене до месторабота, извършени с личен автомобил (или за наем на жилище), в размер на 400 лв. месечно на лице. В този случай

предприятието дължи ежемесечно 300 лв. алтернативен данък (400 лв. x 15 % x 5 души). Съответно начисленият годишно данък е 3600 лв. При условие че разходите бяха платени под формата на увеличение на брутно трудово възнаграждение, предприятието не би понесло допълнителна тежест.

Анализът показва, че в сравнение с увеличаване на работната заплата, **прякото постоянно или периодично предоставяне на социални придобивки на работниците и служителите като алтернатива на повишаване на дохода им не е в полза на предприятието, но е изгодно за работниците и служителите**, тъй като повишава нетния им доход. Между интереса на предприятието и това на персонала по отношение на предоставянето на част от дохода под формата на социални придобивки **на пръв поглед има сериозно противоречие**.

Противоречието би се преодоляло, ако Вие планирате да увеличите размера на получавания нетен, а не брутен доход.

Пример: При доходи от 300 до 1400 лв. месечно, при трансформиране на 100 лв. от работната заплата в пряко и постоянно заплащана социална придобивка, облагана по общия ред с 15 на сто алтернативен данък в размер на около 75 лв. месечно:

- се постига приблизително един а същ нетен доход на персонала;
- работодателят реализира икономия на разходи за работна сила от около 24, 26 или 27 лв. месечно на наето лице, в зависимост от категорията труд.

При условие че придобивката подлежт на облагане е 12 на сто алтернативен данък, икономията за работодателя е още по-висока - около 26, 28 или 30 лв. месечно на наето лице, в зависимост от категорията труд.

Това означава, че, без да ощети персонала, в общия случай предприятието постига годишно за отделен работник или служител икономия от около:

- 288 лв. за III категория труд;
- 312 лв. за II категория труд;
- 324 лв. за I категория труд.

При 100 души персонал икономията е съответно около 28 800 лв., 31 200 лв; или 32 400 лв. годишно. При условие че придобивката подлежи на облагане с 12 на сто алтернативен данък икономията за работодателя е още по-висока - съответно около 31200 лв., 33 600 лв. или 36 000 лв. годишно.

Съществува и друга възможност, при която изгодата от предоставяне на част от възнаграждението под формата на социални придобивки е като правило очевидна и за двете страни - еднократно предоставяне на социални придобивки.

В този случай:

- за работниците и служителите този доход е не само необлагаем, но не подлежи и на никакво социално осигуряване;
- за предприятието извършените социални разходи не подлежат на осигуряване, а само на облагане 15 на сто алтернативен данък, което при доходи до 1400 лв. месечно ги прави по-изгодна форма от трудовото възнаграждение.

Ще припомним, че социалните осигуровки, дължими от работодателя на 100 лв. възнаграждение в зависимост от категорията труд и дължимите осигуровки за фонд „Трудова злополука и професионално заболяване“, варират от 23,975 лв. до 39,675 лв.

Позитивният ефект за предприятието се губи при доходи над 1400 лв., при които не се дължат социални осигуровки. Доколкото доходи над 1400 лв. се получават от ограничен кръг лица, то може да се каже, че ефектът за предприятието в масовия случай (доходи до 1400 лв. месечно) е положителен.

Имайте предвид, че дефинирането на една придобивка като еднократна не представлява проблем, само ако тя е свързана със здравословното състояние на отделен работник или служител, или с възникване на извънредна ситуация, при която дадено лице се нуждае от допълнителна финансова подкрепа.

Съществуващата съдебна практика показва, че опитите да се представят като еднократна социална придобивка плащания на цечия персонал, свързани с Коледа и Великден, не се приемат. Този вид плащания се третират като периодично предоставени социални придобивки, подлежащи на социално осигуряване.

Социалните придобивки, които представляват особен интерес в практиката, са:

- предоставяне на ваучери за храна на работниците и служителите;
- предоставяне на облекло на работниците и служителите;
- транспортно обслужване от местоживеене до месторабота.

ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВАУЧЕРИ ЗА ХРАНА

„Ваучерите за храна“ са вид книжа за замяна, предоставени чрез работодателя на работниците и служителите, включително и тези по договори за управление, **които се използват като разплащателно средство** в ресторанти, заведения за бързо обслужване и обекти за търговия с храни, съгласно сключен договор за обслужване с оператор.

За разлика от „обикновените“ купони за храна при ползване на ваучерите работодателят предоставя всички функции по организиране на храненето на лица, получили специален лиценз за този вид дейност -оператори на ваучери за храна. Те отпечатват купони за храна на определена стойност, които се раздават на работниците и сключват договори с ресторанти, заведения за бързо обслужване или обекти за търговия с храни, където ще се ползват купоните.

От казаното следва, че по своята същност ваучерите за храна са социални разходи, които за разлика от обикновените купони за храна имат преференции при данъчно третиране - ако разходите са в рамките до 40 лв. месечно на лице не се извършва облагане с алтернативен данък. Затова те изглеждат привлекателна форма за увеличаване дохода на персонала.

За да не се извърши облагане, е необходимо:

- работодателят да е сключил договор с лицензиран оператор, който да предостави ваучерите;
- да не се прави опит за трансформиране на част от заплащаното до момента възнаграждение на персонала под формата на ваучер (необходимо е да се запази нивото на средната работна заплата в последните три месеца);

Изискването следва да се спазва за всяко лице поотделно. Ако за отделно лице посоченото изискване не е спазено, сумите, изплатени под формата на ваучери за храна на това лице, подлежат на облагане с алтернативен данък.

Ако това изискване не бъде спазено дори поради обективни причини (дадено лице е ползвало отпуск за временна неработоспособност, майчинство и др.), предоставените средства под формата на ваучери на съответното лице подлежат на облагане с алтернативен данък в целия им размер.

- работодателят да няма изискуеми и ликвидни данъчни и осигурителни задължения към момента на предоставяне на ваучерите.

Ако в някои от месеците, в които са предоставени ваучерите, **не са внесени дължимите данъци и осигурителни вноски**, то предоставените ваучери **подлежат на данъчно облагане в целия си размер.**

В практиката **няма яснота по отношение размера на алтернативния данък** (15 или 12 на сто) в случаите, в които следва да се извърши **облагане на разходите, свързани с предоставяне на ваучери за храна.** Според нас:

- **преференциалният данъчен размер 12 на сто** би следвало да се ограничава до случаите на **предоставяне на храна в процеса на работните смени** чрез ползване на заведения за обществено хранене на база предоставени ваучери за храна;
- **при извършване на разходи, свързани със закупуване на храна с ваучери от магазинната мрежа, би следвало да се прилага данъчен размер 15 на сто.**

Конкретните **процедури, които трябва да се спазят при предоставяне на ваучерите**, са разписани в Наредба № 7 от 2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор.

От тях ще обърнем внимание само на обстоятелството, че **условията за предоставяне на ваучерите за храна не се регламентират със заповед на ръководството**, а се уговарят между работодателя и представителите на работниците и служителите или на национално представените синдикални организации в предприятието.

Ваучерите за храна, поради социалния си характер и поради обстоятелството, че се предоставят пряко и регулярно, **подлежат на осигуряване като социален разход.**

Въпреки това **предоставянето на 40 лв. месечно под формата на ваучери изглежда по-изгодна форма за повишаване на дохода на персонала**, отколкото предоставянето на същата сума под формата на работна заплата, **тъй като**, както е показано по-горе, **осигурителните вноски върху социалните разходи са по-ниски.**

Затова **осигурителната тежест на работодателя** при изплащане на 40 лв. доход на дадено лице от персонала под формата на ваучери спрямо изплащане на същия доход под формата на работна заплата независимо от категорията труд **се намалява съответно от 2,05 до 2,33 лв.**

Ако предприятието има 100 работника и ако вместо увеличение на месечното възнаграждение с 40 лв. предостави ваучери за храна, месечно би спестило от 205 лв. до

233 лв., а годишно - от 2460 лв. до 2796 лв. Реалната икономия за работодателя обаче е по-ниска, тъй като предоставянето на ваучери е свързано със заплащане на лицензирания оператор на разходите по тяхното отпечатване.

Имайте предвид, че **сумите до 40 лв. месечно, свързани с предоставяне на ваучери за храна, са облагаем доход** на работника или служителя, респ. лицето по договор за управление и контрол.

Тези суми следва да се добавят към месечното му възнаграждение и да се обложат по съответния ред. Освободени от облагане по ЗОДФЛ са само доходите, обложени като социални разходи по реда на ЗКПО. Доколкото сумите до 40 лв. за ваучери за храна не са обложени като социален разход, те подлежат на облагане като доход от трудово правоотношение или доход за управление и контрол. Не би се обложило само превишението над 40 лв., защото подлежи на облагане с данък.

Следователно за работниците и служителите предоставянето на ваучери за храна в размер до 40 лв. месечно не е средство за постигане на данъчни и осигурителни изгоди. За тях би било по-изгодно да им се предоставят обикновени купони за храна, отпечатани от предприятието, оформени като социални разходи и обложени с данък 12 на сто, ако са свързани с организирано хранене по време на работните смени или 15 на сто, ако са свързани със закупуване на храна в магазинната мрежа.

ПРЕДОСТАВЯНЕ НА РАБОТНО, УНИФОРМЕНО И ПРЕДСТАВИТЕЛНО ОБЛЕКЛО

Много често при предоставяне на облекло на персонала, ръководството на предприятието приема, че се предоставя работно или униформено облекло, което, от една страна, се признава за разход за дейността на предприятието преди данъчно облагане, а от друга, левовата му равностойност не се включва в облагаемия доход на съответния работник или служител и съответно не подлежи на социално и здравно осигуряване.

В редица случаи би било по-правилно предоставеното облекло да се третира като социален разход.

Облеклото се третира като работно или униформено и съответно се признава като разход за дейността, т. е. левовата му равностойност не се включва в облагаемия доход на съответния работник или служител и съответно не подлежи на социално и здравно осигуряване само при изпълнение на специални нормативни изисквания.

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Според Наредба № 3 от 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място **понятието „специално работно облекло“** се включва в обхвата на личните предпазни средства, дефинирани в § 1, т. 7 от ДР на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), **когато е проектирано със същата цел. „Лично предпазно средство“** е всяко приспособление (екипировка), проектирано да се носи или използва от работещия, за да го предпазва от една или повече възможни опасности, заплашващи неговото здраве и безопасност при работа.

Безплатно работно облекло:

Характеристиките на безплатното работно облекло са дадени в Наредбата за безплатното работно и униформено облекло. Според нея **безплатно работно облекло се осигурява на работниците от предприятията от материалната и извън материалната сфера, когато условията на работа налагат да се запази личното им облекло.**

Предоставяне на безплатно работно облекло се извършва по утвърден от ръководството списък на работниците по длъжности и професии, в който се конкретизира видът, моделът, материята, цветът, отличителните знаци и сроковете за износването. **Работното облекло се дава безплатно в готов вид** (а не всеки работник или служител да си го закупува от различни магазини), **като се означава със знака на предприятието. Освен това то се ползва само по време на работа.**

Безплатно униформено облекло:

Характеристиките на безплатното униформено Безплатно униформено облекло също са дадени в Наредбата за безплатното облекло работно и униформено облекло. Според нея **безплатно униформено облекло се предоставя на работниците, за които при изпълнение на служебните задължения се налага отличаването им от останалото население.**

Носенето на униформеното облекло е задължително при изпълнение на служебните задължения. Лицата, които имат право на такова облекло, се определят от ръководствата на съответните министерства и ведомства, съгласувано с централния комитет на съответния отраслов профсъюз, но не и от предприятието.

Представително облекло:

Към униформеното облекло по тази наредба се облекло приравнява и представителното облекло, което се предоставя на работниците, но само при служебно участие в международни или вътрешни панаири или изложби. След завършване на панаира или изложбата работниците могат да закупят облеклото с 30 на сто намаление на стойността му.

Ако при предоставяне облекло на работниците и служителите не сте отговорили изцяло на дефинициите и процедурите за предоставяне на специално работно облекло, безплатно работно и униформено облекло, респ. представително облекло, разгледани по-горе, отчетените от предприятието разходи не биха могли да се третираат като разходи за дейността.

В случай че разходите за облекло са документирани по съответния ред (с решение на общото събрание, колективен трудов договор или заповед на ръководството), те се третираат като социални разходи и подлежат на облагане със 15 на сто алтернативен данък. Върху тях също така се дължат и социални осигуровки в размер на фонд „Пенсия“ към ДОО и допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален и професионален фонд и за здравно осигуряване. По този начин, както е отбелязано в началото на материала, всеки 10 лв. разход за работно облекло се оскъпява с още 3,38 лв., 4,38 лв. или 4,88 лв. съответно за трета, втора и първа категория труд.

Не пренебрегвайте този вариант за увеличаване на личния доход на работниците и служителите. От тяхна гледна точка той е изгоден, защото облагането на разходите за облекло като социални разходи ги освобождава от облагане с данък по реда на ЗОДФЛ. Дължат се само социални осигуровки за два осигурителни случая - пенсия и здравни осигуровки.

При условие че **разходите за облекло на персонала са извършени без да има протокол от решение на общото събрание или съответен запис в колективен трудов договор или заповед на ръководството**, което не съответства на посочените по-горе нормативни изисквания, **разходите не се третираат като социални**, а като разходи, несвързани с дейността, удовлетворяващи лични потребности на персонала.

В този случай те се посочват в увеличение на финансовия резултат преди облагане с корпоративен данък. По този начин разходите за облекло **носят допълнителна данъчна тежест в размер 15 на сто**.

Разходите за облекло се посочват в увеличение на финансовия резултат и във всички случаи, когато облеклото е придобито без легитимен счетоводен документ (фактура на името на предприятието, както и касова бележка при плащане в брой), независимо дали е налице решение на общото събрание, или съответен запис в колективен трудов договор, или заповед на ръководството.

Ако разходите за облекло не отговарят на изискванията за социален разход и не са обложени с 15 на сто еднократен данък по реда на ЗКПО, то левовата равностойност на разходите за облекло би следвало да се добави към доходите на физическото лице и да се обложи по съответния ред.

Следователно в този случай върху левовата равностойност на разходите за облекло, включени в трудовото възнаграждение, ще се дължат и социални осигуровки по общия ред в пълен размер, което прави този вариант на предоставяне на облекло особено неблагоприятен, както за персонала, така и за предприятието.

ТРАНСПОРТНИ РАЗХОДИ ОТ МЕСТОЖИВЕЕНЕ ДО МЕСТОРАБОТА

По отношение на разходите, свързани с транспортно обслужване на персонала от местоживееене до месторабота, следва да се има предвид, че:

- От **01.01.2004** г. разходите за групов превоз на персонала, извършен със собствени или наети автомобили, от местоживееене до месторабота и обратно, с изключение на случаите, в които транспортът се осъществява с леки автомобили (до 5 места без мястото на водача), се признават за разход за дейността и не подлежат на облагане с **15** на сто алтернативен данък.

Доколкото посочените разходи не се предоставят пряко на отделно лице от персонала, те не подлежат и на социално осигуряване.

- От **01.01.2006** г. отчетените разходи за транспортно обслужване на персонала от местоживееене до месторабота и обратно, осъществено чрез железопътния транспорт и чрез трамвайния, тролейбусния, градския и междуселищния автобусен транспорт по утвърдена от съответната община транспортна схема за обществен транспорт, с изключение на допълнителните автобусни линии (т. е. маршрутните таксита), се признават за разход за дейността и не подлежат на облагане с 15 на сто алтернативен данък.

Това е важна промяна, тъй като до 31.12.2005 г. посочените разходи (картите и билетите за пътуване от местоживееене до месторабота) при наличие на обществен

транспорт от местоживеене до месторабота (най-вече в рамките на населеното място) се третираха като подлежащи на облагане с алтернативен данък социални разходи.

Промяната в данъчното третиране на разходите за обществен транспорт от местоживеене до месторабота не променя характера им на социален разход (те са такъв по смисъла на чл. 294, т. 3 от КТ), а само ги освобождава от данъчно облагане по реда на чл. 36, ал. 1 от ЗКПО. Затова те би следвало:

- да продължават да се документират по утвърдения за социалните разходи ред;
- да се осигуряват като социален разход, в посочените по-горе размери.

Както отбелязахме в началото, ако дадена социална придобивка не е обложена с еднократен данък като социален разход, би трябвало тя да се включи в брутния облагаем доход на лицето за съответния месец и да се обложи по общия ред.

Независимо че от 01.01.2006 г. стойността на картите за пътуване от местоживеенето до местоработата, осигурени безплатно от работодателя, не се облага с еднократен данък като социален разход по реда на ЗКПО, въз основа на изричната разпоредба на чл. 19, ал. 2, т. 7 от ЗОДФЛ те се изключват от облагаемия доход на лицето за съответния месец. **Билетите за сметка на работодателя в случаите, в които не могат да бъдат издадени карти, не са визирани в разпоредбата на чл. 19, ал. 1, т. 7 от ЗОДФЛ.**

Затова, при условие че транспортните разходи за закупуване на билети не са обложени като социален разход, левовата равностойност на билетите следва да се добави към месечния облагаем доход на лицата и да се обложи заедно с останалите доходи по трудови правоотношения.

Във всички останали случаи транспортните разходи от местоживеене до месторабота при спазване на изискванията за тяхното оформяне, регламентирани в ЗКПО, се третират като социални разходи, подлежащи на облагане с еднократен данък 15 на сто.

Като такива могат да се посочат случаите на превоз с лични или служебни леки коли, както и таксиметровия превоз от местоживеене до месторабота, с изключение на случаите, когато дейността не би могла да се извърши без тези разходи поради отдалечеността на мястото на работа и липсата на обществен транспорт.

Разгледаните форми на повишаване на дохода на персонала чрез изплащане на социални придобивки (пряко или непряко), отчетени и обложени като социални разходи в предприятието, са изцяло приложими и към лицата, работещи по договори за управление и контрол.

КОДЕКС на труда

2. Глава тринадесета. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Чл. 273. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 274. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Задължение за създаване на здравословни и безопасни условия на труда

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Нормативни актове, единни и отраслови правила (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 276. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организациите, които участват в разработването на тези актове.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването самостоятелно или съвместно утвърждават единни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които се прилагат във всички отрасли и дейности.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Министрите и другите органи на изпълнителната власт по чл. 19, ал. 4 от Закона за администрацията утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите

от съответния отрасъл.

(4) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(5) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(6) (Нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм., бр. 25 от 2001 г.) Заповедите за утвърждаване на правилата по ал. 2 и 3 се обнародват в "Държавен вестник", а правилата се издават от органа, който ги е утвърдил.

Правила в предприятието (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 277. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, които не могат да противоречат на нормативните изисквания.

(2) (Отм., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Правилата по предходната алинея се обявяват по подходящ начин на работните места.

Чл. 278. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

Чл. 279. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

Чл. 280. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 25 от 2001 г.).

Инструктаж и обучение

Чл. 281. (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 1, бр. 25 от 2001 г.) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се инструктират, обучават и полагат изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда.

(3) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, бр. 25 от 2001 г.) Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.

(4) (Предишна ал. 3, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Не се допускат на работа лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 4, изм., бр. 25 от 2001 г.) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

Задължение за осигуряване на санитарно-битово и медицинско обслужване

Чл. 282. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите съобразно санитарните норми и изисквания.

Отказ на работника или служителя да изпълнява възложената работа (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 283. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия ръководител. В тези случаи продължаването на работата се допуска само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител.

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Чл. 284. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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.

(2) Работниците и служителите са длъжни да използват специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им, и то само по време на работа.

(3) Условията и редът за предоставяне на специално работно облекло и лични предпазни средства, както и техният вид се определят от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

(4) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Забранява се замяната на лични предпазни средства с тяхната парична равностойност.

Безплатна храна

Чл. 285. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 83 от 2005 г.)

(1) На работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към храната.

(2) Условията и редът, при които се осигуряват безплатната храна и/или добавките към нея по ал. 1, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Ограничаване продължителността на работата във вредна или опасна среда

Чл. 286. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За работа при особено вредни и опасни за здравето производства и видове работи се определя максимален брой години, след което работникът или служителят задължително се премества на друга подходяща работа.

(2) Списъкът на производствата и видовете работи, както и максималният брой години за работа в тях се утвърждава от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

Предварителни и периодични медицински прегледи (Загл. изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.)

Чл. 287. (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 287, бр. 25 от 2001 г., изм. и доп., бр. 82 от 2011 г.) Всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи. Условията за извършване на предварителните и периодичните прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определят от министъра на здравеопазването.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 82 от 2011 г.) Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 48 от 2006 г.) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните относно здравословното състояние на работниците и служителите и информацията от и за съответните медицински прегледи.

Данни за здравословни и безопасни условия на труда

Чл. 288. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 18 от 2003 г.)

Предотвратяване и отчитане на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 289. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Правна уредба на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 290. Трудовите злополуки, общите заболявания и професионалните болести, както и редът за тяхното установяване и последиците от настъпването им се уреждат от отделен закон.

КОДЕКС на труда

3. Глава четиринадесета. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Чл. 291. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Финансиране

Чл. 292. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от работодателя и от други източници.

Разпределение и използване на средствата

Чл. 293. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Начинът на използването на средствата за социално-битовото и културното обслужване се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите.

(2) Средствата за социално-битовото и културното обслужване не могат да се изземват и използват за други цели.

Осигуряване задоволяването на социално-битовите и културните потребности

Чл. 294. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява на работниците и служителите:

1. организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд;

2. търговско и битово обслужване, като изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги;

3. транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно;

4. бази за дълготраен и краткотраен отдых, физическа култура, спорт и туризъм;

5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други;

6. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) подпомагане на младите и на новопостъпилите работници и служители;

7. задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

Чл. 295. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Работно и униформено облекло

Чл. 296. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 296, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работникът или служителят е длъжен да носи работното или униформеното облекло през работното си време и да го опазва като имущество на работодателя.

Жилища и работнически общежития

Чл. 297. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да полага грижи за осигуряване жилища на работниците и служителите и техните семейства, като използва средства от определените за тази цел свои фондове и усилията на трудовия колектив.

(2) Жилищата се разпределят според критерии, установени в колективния трудов договор.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да изгражда и поддържа работнически общежития.

Чл. 298. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Грижи за семействата на работниците и служителите (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 299. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда или участва в изграждането и поддържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да предоставя за ползване от децата на работниците и служителите наличната база за почивка, физкултура, спорт и туризъм, младежки дейности и културни занимания.

(3) Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват и от семействата на работниците и служителите по решение на общото събрание (събранието на пълномощниците) и в съответствие с колективния трудов договор.

Грижи за пенсионирани работници и служители

Чл. 300. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По решение на общото събрание на работниците и служителите социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват и от пенсионери, работили при същия работодател.

4. Влияние на социалните осигуровки и данъци върху покупателната способност

За частен остров в Ада, 06/12/2010 — alexanderbtodorov

http://alexanderbtodorov.wordpress.com/2010/12/06/private_island_in_hell/

Сегашния кодекс за “социално осигуряване” е от 2000 г. Толкова е пропит от лобизъм, че трудно може да се намери нещо, което да е написано в него без задни мисли и с добри намерения. Няма как да не се забележи как някои са успели успешно да реализират голямата си мечта:

- законно да не плащат данъци както го правят всички останали. Лобистите казват – “осигуровките не са данъци, осигуровки са”. Лобистите слагат таван на осигуровките и казват: “тъй като осигуровките не са данъци, а осигуровки (маркови данъци), ще се плащат само до определен доход и най-вече от богатите”.

Таван на осигурителния доход. За толкова сложен проблем като неплащането на данъци е намерено толкова просто решение. Лобистите обаче не желаят да бъдат обвинени в лобизъм, за това винаги са настоявали всички да плащат според възможностите си. Да няма такива, които да не плащат. “Да плащат според възможностите си”. Обаче не и като става дума за марковия данък – осигуровки. С цифри проблема изглежда по следния начин. Нека си представим, че съществуват двама индивида. На единия заплатата е 240 лева на месец, на другия е 200 000 лева на месец. Лобистите настояват всеки да плаща според възможностите си и какво се получава:

При заплата от 240 лева месечно, човекът трябва да плати за този месец през 2010 г.:

осигуровки за Пенсии – 4,9% или 11,76 лева

осигуровки за Общо заболяване и майчинство – 1,4% или 3,36 лева

осигуровки за Безработица 0,4% или 0,96 лева

осигуровки за частен пенсионен фонд 2,2% или 5,28 лева

осигуровки за здраве 3,2% или 7,68 лева

Общо осигуровки(марков данък) 12,1% или 29,04 лева

От заплатата си след плащане на марковите данъци трябва да отдели и още 10% за данък общ доход или 21,10 лева

В крайна сметка човекът с 240 лева заплата ще разполага с 189,86 лева или 79% от заплатата си.

Явно е много богат, защото може да си позволи да плати за преки данъци и преки маркови данъци 21% от доходите си.

Нека да видим индивидът с 200 000 лева месечна заплата. Какво трябва той да плати за всеки месец през 2010 г. Първо, трябва да е ясно, че индивидът е със скромни възможности. Не може да си позволи нищо марково в големи размери. Затова с цел да се облекчи тежкото му финансово положение, в кодекса за “социално осигуряване” е написано, че марковите данъци се плащат върху максимален доход от 2000 лева. А който получава над това, държавата ще му направи преференция – един вид социални помощи за бедни.

И така индивидът с месечна заплата от 200 000 лева, трябва да плати:

осигуровки за Пенсии – 4,9% (от 2000) или 48 лева

осигуровки за Общо заболяване и майчинство (от 2000) – 1,4% или 28 лева

осигуровки за Безработица 0,4% (от 2000) или 8 лева

осигуровки за частен пенсионен фонд 2,2%(от 2000) или 44 лева

осигуровки за здраве 3,2% (от 2000) или 64 лева

Общо осигуровки(марков данък) 12,1% (от 2000) или 242 лева

От заплатата си след плащане на марковите данъци трябва да отдели и още 10% за данък общ доход или 19975,80 лева

В крайна сметка човекът с 200 000 лева заплата ще разполага с 179782,20 лева или 89,89% от заплатата си.

Явно е много беден, защото може да си позволи да плати за преки данъци и преки маркови данъци скромните 10,11% от доходите си. Явно богатият с 240 лева месечна заплата харчи безогледно за маркови данъци, а бедният с 200 000 лева месечна заплата е така притиснат финансово, че има нужда от социално подпомагане, защото за маркови данъци може да си позволи само 0,11% от дохода. Да си припомним, че богатият пръскаше 12,1% за маркови данъци. Следователно човекът с 240 лева заплата е пропилял 110 пъти повече пари за маркови данъци от изпадналия в тежко социално положение индивид с 200 000 лева месечна заплата.

Браво, държавата подпомага социално слабия, а богатата принуждава да си плати всички маркови данъци. И вместо да си купи хляб, ще ходи да търси пасти.

Какво ще стане, ако изведнъж държавата реши да бъде с неутрална позиция и да не подпомага социално най-нуждаещите се слоеве от обществото, като индивида с месечна заплата от 200 000 лева например? На богатата с 240 лева месечна заплата, ще му е все едно. Като всеки богат човек, ще махне високомерно с ръка, защото не му пука за бедните. Той така или иначе маркови данъци може да си позволи. Купува си ги с огромно

удоволствие. Бедния с 200 000 лева месечна заплата обаче ще се разквичи със сълзи: “Нек, нек, как така ще плащам както богатата? Не може така. Марковите данъци са само за богатите. Къде отиде социалната държава, социалното подпомагане на крайно нуждаещите се? Капиталисти мръсни, нямате ли сърце? Нямате ли душа? Не, нямате, иначе щяхте да разберете какво е чувството да не можеш да си купиш най-необходимото. Какво е да си скъсваш пържолите от работа, а накрая да ти отнемат най-ценното – мечтата да си купиш частен слънчев остров в ада.”

До кога с тази социална държава? Наистина е нехуманно да отнемеш на някой частния остров, но в името на капитализма, нека бедни и богати да си купуват обикновени и маркови данъци според възможностите си. Не може за бедните да има преференции повече, колкото и да са в нужда. Плоско данъчно облагане не само за обикновените данъци, но и за марковите(осигуровките). Без тавани и дъна повече.

5. Социално осигуряване (и данъци) – Франция

26/09/2011 — Alexander Todorov Network

Сравнение на данъците(включително осигуровките) във Франция и България (2011)

	Франция	България
Осигуровка за пенсия	14,95% + 7,5% за допълнителна пенсия	17,8%
Осигуровка за болест, майчинство, инвалидност и смърт	13,55%	Няма
Осигуровка за здраве	Няма	8%
Осигуровка за безработица	6,4%	1%
Осигуровка за майчинство и общо заболяване	Няма	3,5%
Осигуровка за трудова злополука и професионална болест	Няма	0,4% – 1,1%
Осигуровка за семейно подпомагане	5,4%	Няма
Общ размер на осигурителната тежест	47,8%	30,7% – 31,4%
Максимален осигурителен доход	35 352€ годишно	2 000 лева месечно
Данък общ доход	0% за доход до 5875€ 5,5% за доход 5875€ – 11720€ 14% за доход 11720€ – 26030€ 30% за доход 26030€ – 69783€ 40% за доход над 69783€	10%
ДДС	19,6%	20%

Настоящото представлява информационния бюлетин на български на справочника на ЕК за социалното осигуряване във Франция (с някои уточнения по отношение на данъците от <http://www.taxrates.cc/html/france-tax-rates.html>. Оригиналния текст може да бъде намерен на [следния адрес](#).

Предоставената информация е изготвена в сътрудничество с националните кореспонденти на Mutual Information System on Social Protection (MISSOC).

Съдържание:

- Глава I: Въведение, организация и финансиране
- Глава II: Здравни грижи
- Глава III: Парични обезщетения за болест
- Глава IV: Обезщетения за майчинство и бащинство
- Глава V: Обезщетения за инвалидност
- Глава VI: Пенсии и обезщетения за старост
- Глава VII: Обезщетения за преживели лица
- Глава VIII: Обезщетения при трудова злополука и професионална болест
- Глава IX: Семейни обезщетения
- Глава X: Безработица
- Глава XI: Минимални средства
- Глава XII: Дългосрочни грижи
- Приложение I: Полезни адреси и интернет страници
- Приложение II: Специални парични обезщетения във Франция

6. Пример за облагане на доходите на физическите лица от 01.01. 2012 -2021 г.

6.1. Заплати – за родените преди 31.12.1959 г.

	2012	2021
Държавно обществено осигуряване (ДОО - служител)	9.70%	10.58%
Държавно обществено осигуряване (ДОО – работодател)	12.60%	13.72%
Здравно осигуряване (ЗО – служител)	3.20%	3.20%
Здравно осигуряване (ЗО – 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 лв. x 9.7% = 97 лв. ДОО 1000 лв. x 3.2% = 32 лв. ЗО 1000 лв. – 129 лв. = 871 лв. – сума за облагане 871 лв. – 87.1 лв. (10% ДОД) = 783.90 лв. получава служителят	1000 лв. x 12.6% = 126 лв. ДОО 1000 лв. x 4.8% = 48 лв. ЗО 1000 лв. x 0.4% = 4 лв. ТрЗ 1000 лв. + 178 лв. = 1178 лв. трябва да даде работодателят
Служител 2021	Работодател 2021
83,8 + 22 + 32 = 137,8 1000 – 137,8 = 862,20 за облагане – 10% = 775,98 ≈ 776 лв.	137,2 + 28 + 48 + 4 = 217,2 1000 + 217,2 = 1217,2

6.2. Заплати – за родените след 31.12.1959 г.

	2012	2021
Държавно обществено осигуряване (служител)	7.50%	8.38%
Държавно обществено осигуряване (работодател)	9.80%	10.92%
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	Работодател
1000 лв. x 7.5% = 75 лв. ДОО 1000 лв. x 2.2% = 22 лв. ДЗПО 1000 лв. x 3.2% = 32 лв. ЗО 1000 лв. – 129.0 лв. = 871.0 лв. за облагане 871 лв. – 87.1 лв. (10% ДОД) = 783.90 лв. получава служителят	1000 лв. x 9.8% = 98 лв. ДОО 1000 лв. x 2.8% = 28 лв. ДЗПО 1000 лв. x 4.8% = 48 лв. ЗО 1000 лв. x 0.4% = 4 лв. ТрЗ 1000 лв. + 178 лв. = 1178 лв. трябва да даде работодателят
Служител 2021	Работодател 2021
83,8 + 22 + 32 = 137,8 1000 – 137,8 = 862,20 за облагане – 10% = 775,98 ≈ 776 лв.	137,2 + 28 + 48 + 4 = 217,2 1000 + 217,2 = 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
ДЗПО					2.80	2.20
					13.72	10.58