

Как удержат работника, чтобы не разориться

Для многих предприятий сегодня кадровая проблема — это настоящая головная боль. Причем проблема заключается не только в том, чтобы найти нужных людей, но и в том, как их удержать на рабочем месте. Высокая зарплата в этом случае, как ни крути, остается самым сильным аргументом. Кроме того, для многих все важнее становится вопрос социальных гарантий. И тут находчивому работодателю открываются механизмы, которые позволяют убить сразу двух зайцев да еще при этом сэкономить на налогах. Речь идет о накопительном страховании и пенсионных отчислениях.

Наши эксперты



Янис Озолиньш.



Валдис Бернанс.

Сейчас ситуация в корне изменилась.

Во-первых, рынок значительно цивилизовался. Используемые финансовые инструменты абсолютно прозрачны и легальны, и государство действительно поощряет заботу о своих работниках со стороны предприятий и компаний.

Во-вторых, изменения происходят и на рынке труда. Сегодня, когда для перспективных и ценных специалистов открыт если не весь мир, то уж точно братские нам теперь европейские страны, хочешь не хочешь, а приходится думать, чем еще можно привязать толковые кадры, чтобы они не «смотрели на сторону».

О возможностях, которые предоставляет работодателю накопительное страхование, «Деловому» рассказал член правления SEB Dzirviba ardrošināšana Янис Озолиньш.

Зачем это делать

Итак, совершая в течение определенного времени (не менее пяти лет) регулярные страховые выплаты, предприятие формирует для

своего работника специальные накопления, которые он может получить по истечении срока договора. Почему это выгодно работнику — понятно, но почему это выгодно самой компании?

Таким образом появляются дополнительные гарантии того, что ценный сотрудник проработает на предприятии то время, на которое заключен договор.

Предприятие получает возможность более четко планировать собственную кадровую политику. У его руководителя будет меньше шансов получить неприятный сюрприз в виде неожиданного заявления об уходе.

Это способ защититься от хитрых «охотников за головами», которые хорошо знают, как сделать вашему ключевому специалисту предложение, от которого он не сможет отказаться. (Есть отрасли, где классных специалистов не найдешь днем с огнем, и за них идет настоящая борьба.)

Помимо дополнительного материального вознаграждения сотрудника накопительное страхование — это

еще и способ проявить о нем заботу. Ведь оплачивается все-таки СТРАХОВКА. Значит, если вдруг случится какое-то несчастье, то работник получит причитающуюся ему страховую сумму. Таким образом, материальную часть морального долга осуществить становится значительно легче. Это касается и крайних вариантов: в случае смерти сотрудника (увы, в жизни все бывает) его семья может рассчитывать на довольно серьезную материальную помощь.

И наконец, такая форма мотивации сотрудников, как страхование, — это очень неплохой вариант оптимизации налоговых выплат. В конечном итоге за «отчетный» период сотрудник получит определенную сумму, но предприятию значительно выгоднее выплатить ее в форме регулярных страховых премий, чем в виде обычных зарплат. (Насколько значительно — см. врезку.)

Что касается пенсионных накоплений, которые также служат отличной мотивацией работников, то руководитель корпоративных сделок SEB Unipensija Валдис Бернанс отмечает, что для каждого работника предприятия SEB Unipensija создается индивидуальный счет. Причем предприятия и сотрудники могут выбрать, на каком из трех пенсионных планов накапливать будущую пенсию. Планы отличаются по стратегии инвестиций и валюте взносов и выплат.

Частную пенсию можно получать уже с 55 лет, но каждый клиент может продолжать участие в SEB Unipensija и дольше — на протяжении удобного для себя времени. Накопленный капитал доступен ему весь сразу или по частям, при свободном выборе сроков и объемов очередных выплат. Для предприятия важно, что состав участников работодателя может менять в любое время. В случае изменения

объема, срока взносов или их прекращения никакие санкции к работодателю и участникам не применяются!

Кстати, и государство очень заинтересовано в такой форме заботы о человеке, ибо в этом случае сужается круг социально незащищенных, зависимых людей. Это касается и несчастных случаев, когда человек на время теряет трудоспособность, и когда он просто уходит на пенсию. Ведь сегодня «начинающие» пенсионеры от государства гарантированно получают в среднем половину от своей предыдущей зарплаты. И только своевременная забота о будущем либо со стороны самого работника, либо со стороны его руководства может уберечь человека от резкого снижения уровня жизни.

Как это делать

Практически для каждой компании SEB Dzirviba ardrošināšana и SEB Unipensija разрабатываются индивидуальные схемы, и зависит это от индивидуальных нужд и задач предприятий. Сегодня услуги накопительного страхования или пенсионных накоплений в группе SEB в Латвии используют более 700 латвийских компаний, среди них многие ведущие компании практически всех отраслей народного хозяйства.

В том случае, если дополнительная мотивация все-таки не помогла и работник покинул вас в поисках лучшей жизни, то по стандартному варианту накопительного страхования уже выплаченные деньги ждут своего часа на счету до тех пор, пока не истечет срок договора. То же самое с пенсией — работник может начать сам вносить деньги на третий уровень или просто накапливать уже имеющиеся на счету средства.

Есть вариант, когда страховая или пенсионная нагрузка делится между сотрудником и компанией, — в конце концов, заинтересованы-то обе стороны, значит, и участвовать в таком страховом или пенсионном проекте они могут на партнерских началах. Например, 3% с одной стороны и 7% с другой, причем соотношение может меняться: чем больше человек работает, тем больше за него платит предприятие. И это тоже дополнительная мотивация.

Словом, вариантов масса, и подход к клиентам совершенно индивидуален. Главное — чтобы в самой компании четко осознавали, какой цели они хотят добиться и какую задачу перед собой ставят. А уж оптимальная схема для этого будет разработана!



Алина АЛЕКСАНДРОВА
chas@chas-daily.com

Еще не так давно предприятия не видели особого смысла в том, чтобы придумывать какие-то особые схемы поощрения своих сотрудников, да и сами работники по большей части считали, что своевременная и регулярная выплата зарплаты — это уже здорово, а если при этом она еще и «белая», то можно праздновать победу демократии. Положительный пример в этом смысле подавали разве что представительства или «дочки» крупных западных компаний, где разного рода социальные гарантии и бонусы — дело столь же привычное и естественное, как традиционная премия.

Впрочем, если признаться совсем честно, страхование сотрудников практиковалось и среди молодого латвийского бизнеса, но надзорные органы относились к этой инициативе с легким подозрением, ибо она больше смахивала не на заботу о людях, а на уход от налогообложения.

Занимательная бухгалтерия

Сколько можно сэкономить на налогах, делая страховые накопления или взносы в пенсионный фонд для своего сотрудника?

Чтобы брутто-зарплата работника составила 300 латов, предприятие должно предусмотреть для выплат 372 лата из своих честно заработанных кровных денег. При этом сам сотрудник чистыми получит всего лишь 212 латов! (А что делать — государству тоже на что-то жить надо!) Чтобы увеличить его доход всего лишь на 20 латов опять-таки чистыми, предприятию придется увеличить свои затраты аж до 408 латов.

Таким образом, чтоб за год выплатить ценному кадру каких-то скромных 240 латов чистыми, компании это обойдется в лишних 374 лата. Если же эти же 240 латов уйдут как оплата накопительного страхования или взносов в пенсионный фонд для работника, то никаких налогов платить не придется, кроме того, работодатель сможет снизить размер подоходного налога с предприятия.



Лучшая защита и мотивация для работника — страховка.