

**В.И. Юрчик, А.Е. Зданевич**  
Брестский государственный технический университет,  
г. Брест, РБ

**V.I. Yurchik, A.E. Zdanevich**  
Brest State Technical University, Brest, RB

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА**

### **CORPORATE SOCIAL AND ENVIRONMENTAL BUSINESS RESPONSIBILITY**

В статье рассмотрена концепция и принципы развития корпоративной социальной и экологической ответственности. Описаны задачи и цели программы корпоративной социальной ответственности. Также в работе рассмотрены положения коллективного договора и исследовано влияние коллективного договора на финансовое положение предприятия.

The article discusses the concept and principles of the development of corporate social and environmental responsibility. The objectives and goals of the corporate social responsibility program are described. Also, the work considers the provisions of the collective agreement and investigated the impact of the collective agreement on the financial position of the enterprise.

Важнейшую роль в охране окружающей среды играет социально ответственный бизнес. В настоящее время актуальным является вопрос оценки социальной полезности результатов деятельности организации. Без критериев оценки, характеризующих проявления корпоративной социальной ответственности, невозможно анализировать текущее состояние, делать прогнозы, невозможно сравнивать компании, управлять социально ответственной деятельностью.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) является показателем реального участия компании в решении социально-экономических проблем общества.

Объект исследования – корпоративная социальная ответственность организации.

Актуальные тенденции в современном обществе повлияли на развитие концепции КСО:

- 1) социальные функции предпринимательства в большей мере начинают обуславливать экономическую функцию (получение прибыли);
- 2) профсоюзы становятся органической частью гражданского общества;
- 3) наряду с национальным трудовым законодательством становятся широко распространенными стандарты социальной ответственности международных неправительственных организаций и пр.;
- 4) с развитием трудового законодательства значительно повышается социальная ответственность делового сообщества и профсоюзов.

Что касается форм реализации КСО, то, на наш взгляд, все проявления социальной ответственности можно объединить в две группы (внутренняя форма реализации КСО и внешняя форма реализации КСО) с точки зрения воздействия на внутренних и внешних стейкхолдеров. Инструменты реализации социальной ответственности перед этими группами представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Формы и инструменты реализации корпоративной социальной ответственности

Внутренняя форма реализации КСО	Внешняя форма реализации КСО
1	2
1. Развитие и поддержка персонала: - программы адаптации сотрудников; - участие сотрудников в принятии управленческих решений; - повышение уровня квалификации; - формирование корпоративной культуры	1. Природоохранная деятельность: - мероприятия по повторному использованию и утилизации отходов; - мероприятия по предотвращению загрязнения окружающей среды; -сокращение вредного воздействия производственной деятельности на окружающую среду

Продолжение таблицы 1

1	2
<p>2. Охрана труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержание санитарных условий труда;</li> <li>- обеспечение лечебно-профилактических мероприятий;</li> <li>- профилактика профессиональных заболеваний;</li> <li>- создание рабочих мест, соответствующих всем нормам и требованиям;</li> <li>- медицинское обслуживание персонала компаний и членов их семей</li> </ul>	<p>2. Развитие местного сообщества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спонсирование спортивных организаций и местных культурных, образовательных мероприятий;</li> <li>- осуществление социальных проектов, акций;</li> <li>- поддержка НКО;</li> <li>- поддержка научных и прикладных исследований в социальном направлении;</li> <li>- активное участие в благотворительных мероприятиях;</li> <li>- проведение мероприятий по поддержке социально незащищенных слоев населения;</li> <li>- сохранение и развитие жилищнокоммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения</li> </ul>
<p>3. Социально ответственная реструктуризация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение программ переобучения и переподготовки сотрудников;</li> <li>- упразднение структурных элементов посредством аутсорсинга и придания самостоятельности структурным подразделениям;</li> <li>- сохранение социальных льгот в течение определенного времени после увольнения;</li> <li>- реорганизация трудовых процессов;</li> <li>- экономически обоснованное сокращение рабочих мест;</li> <li>- содействие в трудоустройстве;</li> <li>- наличие компенсационных выплат;</li> <li>- уменьшение уровней иерархии;</li> <li>- отказ от некоторых видов деятельности</li> </ul>	<p>3. Развитие добросовестной деловой практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация программ по добровольному ограничению сфер ведения бизнеса;</li> <li>- организация программ развития и содействия малому и среднему предпринимательству;</li> <li>- совместное проведение мероприятий с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и иными общественными организациями;</li> <li>- прозрачность в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон</li> </ul>

Как следует из таблицы 1, внутренняя форма КСО выражается в социально ответственной политике компании по отношению к персоналу и ее собственникам. Реализуемые в ее рамках программы связаны с охраной здоровья и созданием безопасных условий труда, развитием персонала, решением вопросов социальной реструктуризации, а также повышением эффективности ведения бизнеса. Внешняя форма КСО представляет собой социальную политику компании в отношении местного сообщества и других внешних заинтересованных сторон, включает в себя программы, направленные на природоохранную деятельность, развитие территории присутствия.

Для реализации социальных и экологических проектов можно предложить программу управления корпоративной социальной ответственностью предприятия.

Деятельность организации в области корпоративной социальной ответственности носит системный характер и направлена на результат. Все проекты объединены единой стратегией, а это значит, что все они направлены на реализацию единой цели – формированию и укреплению ценностей социально-ответственного поведения в бизнес-среде [1].

Целями программы управления корпоративной социальной ответственности являются:

1) интеграция компании в мировое сообщество, чьей тенденцией является формирование развитой системы социально ориентированного бизнеса;

2) создание примера компании, которая успешно сочетает деловую эффективность и соответствие общественным интересам всех социальных групп, которые так или иначе связаны с бизнесом;

3) формирование внутри компании и в ее внешних отношениях ценностей социально ответственного поведения, связанных с необходимостью укрепления тенденции к формированию социально ответственной бизнес-среды.

Задачами программы управления корпоративной социальной ответственностью являются:

1) реализация программы по укреплению ответственности компании как представителя международного бизнес-сообщества (выработка стратегии построения доверительных долгосрочных отношений с партнерами и клиентами, противодействия коррупции, привлечения внимания общественности к необходимости добросовестной деловой практики,

информационной открытости в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон и т. д.);

2) реализация социальной программы (корпоративная политика, взаимодействие с социальными группами, чьи интересы пересекаются с деятельностью компании и т. д., благотворительность, образовательные проекты);

3) реализация экологической программы (ресурсосбережение, проекты в сфере защиты окружающей среды и т. д.);

4) подготовка ежегодного отчета о реализации программы корпоративной социальной ответственности и корректировка стратегии.

Среди принципов корпоративной социальной ответственности организации выделяют:

1. Системность – все мероприятия в рамках программы корпоративной социальной ответственности организации объединены в общую стратегию и нацелены на результат.

2. Актуальность – проекты программы соответствуют актуальным проблемам и потребностям всех социальных групп, чьи интересы так или иначе пересекаются с деятельностью компании.

3. Клиентоориентированность – организации заинтересованы в долгосрочных отношениях со всеми своими клиентами и партнерами и поэтому стремятся выстраивать доверительное взаимодействие, нацеленное на удовлетворение интересов всех сторон.

4. Прозрачность – суть, цели и особенности реализации программы корпоративной социальной ответственности ясно сформулированы и понятны каждому сотруднику организации.

5. Публичность – любая информация о реализации программы корпоративной социальной ответственности организации, за исключением конфиденциальной, доступна широкой общественности.

6. Эффективность – затраченные на реализацию программы организации ресурсы (временные, финансовые и любые другие) должны иметь ощутимый эффект, способствовать решению конкретных задач [1].

В построении взаимоотношений организации с работниками немаловажную роль играет такой документ, как коллективный договор, в котором закрепляются права и обязанности работодателя перед всем коллективом, и наоборот.

Как отмечено в Трудовом Кодексе Республики Беларусь от 07.12.1998 г. № 218-З (ред. от 18.12.2019), коллективный договор может включать следующие положения:

1) организация труда и повышение эффективности производства;

2) нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников;

3) определение размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;

4) установление продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

5) создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охраны окружающей среды;

6) заключение и расторжение трудовых договоров;

7) обеспечение занятости, подготовки, повышения квалификации, переподготовки, трудоустройства высвобождаемых работников;

8) регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) другие трудовые и социально-экономические условия.

Некоторые из этих положений положительно или отрицательно влияют на величину налоговых отчислений предприятия.

Рассмотрим учет расходов на подготовку, повышение квалификации, переподготовку работников предприятия. Такие расходы делятся на расходы, связанные с обучением в учебных заведениях, и расходы по переподготовке и повышению квалификации кадров. Организации могут осуществлять расходы:

- 1) связанные с оплатой обучения в высших и средних специальных учебных заведениях;
- 2) по повышению квалификации и переподготовке кадров;
- 3) по участию работников в семинарах.

В себестоимость включаются затраты, связанные с обучением кадров:

1) выплата работникам организаций сохраняемой им в соответствии с законодательством средней заработной платы по основному месту работы за время повышения квалификации, стажировки и переподготовки, профессиональной подготовки;

2) оплата труда работников, не освобожденных от основной работы, по обучению учеников и по повышению квалификации других работников;

3) оплата работникам отпусков с сохранением заработной платы, предоставляемых в соответствии с законодательством работникам, обучающимся:

а) в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях;

б) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

в) в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

4) предусмотренная законодательством оплата проезда работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, к месту нахождения указанных учреждений;

5) плата за обучение на основе договоров с учебными заведениями по подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников, состоящих в штате организации [2].

Рассмотрим учет приобретения путевок для работников предприятия и их детей как еще один возможный путь реализации коллективного договора.

В настоящее время есть несколько способов приобретения путевок:

1) работник сам приобретает и оплачивает путевку;

2) путевка оплачивается полностью или частично организацией в соответствии с коллективным договором;

3) путевка выдается в качестве поощрения (премирования) за показатели в труде.

Источником оплаты путевок работнику являются собственные источники организации: нераспределенная прибыль, фонд потребления и другие источники, образованные за счет прибыли на социальные цели.

Если работник получает (приобретает) путевку в организации, в которой он работает, то у бухгалтера возникают вопросы, касающиеся налогообложения приобретаемых организацией для своих работников путевок и отражения данных операций в бухгалтерском учете с учетом источников их покрытия [3].

Обязательные страховые взносы в Фонд социальной защиты населения начисляются во всех случаях, кроме предусмотренных Перечнем видов выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999 №115 (ред. от 29.08.2019). Пунктом 15 Перечня № 115 предусмотрена только стоимость приобретенных за счет средств нанимателя путевок в детские оздоровительные учреждения, бесплатно выдаваемых работникам билетов на детские представления и (или) кондитерских наборов их детям в связи с праздником Нового года.

Отчисления по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний также начисляются на все виды путевок, кроме детских, согласно п. 2 Положения о порядке уплаты страховщику страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.10.2003 № 1297 (ред. от 10.10.2019) [4].

При определении облагаемой налогом прибыли не учитываются выплаты физическим лицам, работающим в организациях по трудовым договорам, в денежной и натуральной формах, носящие характер социальных льгот, дополнительно предоставляемых по решению нанимателя и (или) трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, в том числе оплата жилья, путевок на лечение и отдых, экскурсий и

путешествий, занятий в секциях, кружках, клубах, посещений культурно-зрелищных и физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки на периодические издания, товаров (работ, услуг) для личного потребления и другие аналогичные выплаты и затраты [5].

Следовательно, оплаченные работнику путевки не уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль.

Можно отметить, что в себестоимость выпускаемой продукции включаются и такие затраты, уменьшающие налогооблагаемую прибыль, которые соответствуют пунктам коллективного договора:

1) затраты, связанные с выплатой выходного пособия (компенсации), выплачиваемого в случае прекращения трудового договора (контракта);

2) суммы среднего заработка работников, сохраняемого за время трудовых, социальных, дополнительных отпусков продолжительностью, не превышающей предусмотренную законодательством, за исключением дополнительных отпусков, предоставление которых является правом нанимателя, а также за время выполнения государственных или общественных обязанностей;

3) денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск; оплата льготных часов работников моложе восемнадцати лет;

4) оплата времени нахождения работников в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре, обязанных проходить такие обследования или осмотр;

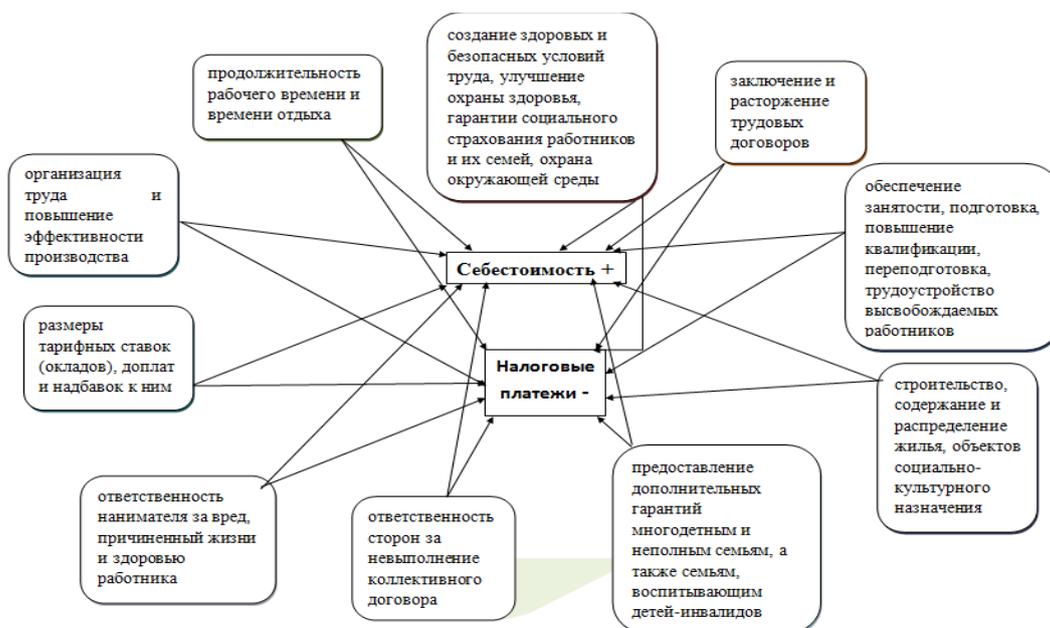
5) стоимость выдаваемых бесплатно в соответствии с законодательством предметов (включая форменную и фирменную одежду, обмундирование), остающихся в постоянном личном пользовании (или разница в стоимости в связи с их продажей работникам по сниженным ценам);

6) оплата в размере среднего дневного заработка дополнительного свободного от работы дня, предоставляемого в соответствии с законодательством матери (отцу, опекуну, попечителю) и др [4].

Таблица 2 – Влияние пунктов коллективного договора на финансовые показатели предприятия (“+” влияет, “-” не влияет)

Показатели	Включается в себестоимость	Уменьшает налог на прибыль	Уменьшает взносы в ФСЗН
организация труда и повышение эффективности производства	+	+	+
нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников	-	-	-
размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним	+	+	-
продолжительность рабочего времени и времени отдыха	+	+	-
создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды	+	+	+
заключение и расторжение трудовых договоров	+	+	-
обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников	+	+	-
регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда	-	-	-
строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения	+	+	+

На рисунке 1 наглядно показано, какие элементы коллективного договора и в какой степени оказывают влияние на финансовые показатели деятельности предприятия, т. е. на себестоимость производимой продукции и на налоговые платежи.



**Рисунок 1 – Схема влияния пунктов коллективного договора на финансовые показатели предприятия**

Таким образом, установлено прямое влияние исполнения некоторых пунктов коллективного договора на себестоимость продукции предприятий и их налоговые платежи в бюджет [6].

### Литература

1. Шеремет, А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА – М, 2006. – 415 с.
2. Лемеш, В. Приобретение путевок для работников организации / В. Лемеш // Журнал “Налоговый вестник”. – 2018. - №10. – с.65-74
3. К вопросу о социально-экологической ответственности бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/k-voprosu-o-sotsialno-ekologicheskoy-otvetstvennosti-biznesa> – Дата доступа: 10.08.2020.
4. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Налоговый Кодекс Республики Беларусь (Особенная часть): принят Палатой представителей 21 дек. 2009 г., № 71-3 (ред. от 29.08.2020) № 174-3 // Консультант Плюс : Беларусь.
6. Влияние корпоративной социальной ответственности на формирование деловой репутации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/vliyanie-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-na-formirovanie-delovoy-reputatsii>. – Дата доступа: 11.09.2020.

**Д.В. Ярошик**

Брестский государственный технический университет  
г. Брест, Беларусь

**D. Yaroshik**

Brest State Technical University, Brest, Belarus

## ПУТИ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ

### WAYS TO INCREASE E-COMMERCIAL EFFICIENCY

Интернет прочно вошел во сферы жизни общества. Вместе с развитием Интернета получила большое развитие электронная торговля. Однако, в настоящее время развитие электронной торговли, особенно в регионах, связано с рядом проблем, поиску путей решения которых и посвящена статья.