

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«Социальное страхование персонала, как составляющая мотивационной политики организации на примере ЗАО «ПетроСтройСвязь»».**

Актуальность темы обусловлена тем, что социальное страхование приобретает все больший вес и значение в системе мотивации персонала.

Слайд 2

Цель выпускной квалификационной работы - рассмотреть особенности социального обеспечения сотрудников ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Слайд 3

Для достижения поставленной цели, во второй главе работы производится анализ организации социального страхования в компании ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Компания включает в себя два структурных подразделения: строительный и телекоммуникационный отделы.

В задачи строительного отдела входит:

- Общестроительное проектирование :
- Проектирование зданий и сооружений 1 и 2 уровня ответственности:
- Разработка разделов проектной документации на строительство зданий, сооружений и их комплексов

Работа телекоммуникационного отдела заключается в поставке оборудования и материалов для строительства линий связи. Компания является официальным дилером производителей ООО «Лентелефонстрой-Опытный завод» и ЗАО «Связьстройдеталь».

Слайд 4

Анализ системы мотивации сотрудников компании показал, что руководство ЗАО «ПетроСтройСвязь» мотивирует своих сотрудников через создание условий труда; создание системы оплаты труда; формирование благоприятных отношений в коллективе; предоставление самостоятельности в работе и спрос за результат.

Компания ведет политику гарантированной, стабильной системы оплаты труда.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» проводит обучение сотрудников компании.

Соблюдение трудового законодательства в компании характеризует ее как надежного работодателя и помогает избежать текучести кадров.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» предоставляет некоторым категориям сотрудников (студентам, пенсионерам, молодым матерям) право на "льготный" рабочий день.

Практикуется мотивация льготными программами, такими как:

- Кредитные программы (покупка автомобиля, жилья и т.д.)
- Программы отдыха (путевки на лечение, экскурсии и т.д.)

В ЗАО «ПетроСтройСвязь» проводят различные корпоративные мероприятия, обязательным является празднование всех дней рождений и юбилеев.

Слайд 5

Далее в работе рассматривается организация обязательного социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Обязательное социальное страхование в ЗАО «ПетроСтройСвязь» представлено в виде уплаты страховых взносов в федеральные фонды по установленным тарифам. Общий размер страховых взносов для большинства плательщиков в 2015 году составляет 30%.

Анализ расчета больничного листа Семеновой Т.А. с 19.02.2015 по 05.03.2015 показал, что пособие по временной нетрудоспособности работнику, у которого заболел ребенок, выплачивают на основании больничного листа (п. 5 ст. 13 Закона № 255-ФЗ).

Форма бланка больничного листа утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 347н.

Сумму больничного пособия определяют по формуле (п. 2 ст. 1, п. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ), представленной на слайде.

Особенности выплаты пособий по уходу за больным членом семьи установлены ч. 5 ст. 6 Федерального закона № 255-ФЗ.

Слайд 6

Таблица для определения размера больничного пособия в зависимости от страхового стажа и причины нетрудоспособности сотрудника представлена на слайде.

Беременные сотрудницы могут претендовать как на общие гарантии, положенные всем работницам-женщинам, так и на специальные, которые предоставляют им дополнительные права и защиту.

Слайд 7

В третьей главе работы представлены Направления совершенствования социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Добровольное социальное страхование, как дополнительное социальное страхование, призвано обеспечить более полную и своевременную защиту от социальных страховых рисков. С точки зрения социальной защиты работников в процессе труда наибольшее значение имеет не индивидуальное добровольное страхование, а коллективное (корпоративное) страхование.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» компания с небольшим штатом сотрудников, поэтому требуется программа, которая была-бы интересна работникам, с точки зрения комплекса услуг и компании, с точки зрения затрат.

На слайде представлена характеристика различных вариантов Совершенствование социального страхования.

Для грамотной разработки и внедрения программ мотивации на основе дополнительного социального страхования необходимо:

- Проанализировать существующую систему мотивации в компании, выявить роль социального страхования в этой системе;
- Определить степень удовлетворенности персонала условиями труда и необходимость предоставления дополнительного социального страхования. Для этого необходимо провести анкетирование персонала, с предложенными вариантами программ страхования и возможностью для работников внести свои предложения. Полученные данные анализируются и выявляются наиболее востребованные программы.
- Провести предварительную оценку стоимости выбранных программ на одного сотрудника. Расчет общих затрат компании на внедрение данных программ.
- Информирование сотрудников о стоимости выбранных программ. Выбор варианта предоставления пакета услуг: базовый пакет, паритетные условия; система бенефитов.

Слайд 8

Если рассматривать социальную эффективность предложенных программ страхования, то можно сказать, что эти программы необходимы для укрепления коллектива, уменьшения текучести кадров и мотивирования существующего коллектива, а также позволяют снизить издержки на оплату труда.

Проанализировав предложенные программы, получены результаты выгод при внедрении добровольного социального страхования.

Страховые выплаты, полученные по договорам добровольного личного страхования, которые предусматривают выплаты на случай смерти, причинения вреда

здоровью и (или) возмещения медицинских расходов застрахованного лица, не облагаются НДФЛ (пп. 3 п. 1 и п. 3 ст. 213 НК РФ).

Не следует удерживать НДФЛ и со страховых премий, которые уплачены за членов семей сотрудников (п. 3 ст. 213 НК РФ).

Слайд 9

Суммы страховой премии работодателя по договорам ДМС сотрудников не облагаются обязательными страховыми взносами, при условии, что договор заключен на срок не менее года (п. 5 ч. 1 ст. 9 Закона N 212-ФЗ, Письмо Минздравсоцразвития России от 07.05.2010 N 10-4/325233-19).

Премии по добровольному медицинскому страхованию в пользу лиц, которые не являются сотрудниками организации, также не облагаются страховыми взносами. Эти платежи производятся не на основании трудовых и гражданско-правовых договоров, поэтому не являются объектом обложения страховыми взносами (Письмо Минздравсоцразвития России от 27.02.2010 N 406-19).

Слайд 10

Премии по договорам добровольного личного страхования не облагаются страховыми взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п. 5 ч. 1 ст. 20.2 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). Важно, чтобы договор был заключен на один год и более со страховой (или медицинской) организацией, у которой есть соответствующая лицензия.

Слайд 11

Страховая премия по договору ДМС может быть учтена в расходах, уменьшающих облагаемую базу по налогу на прибыль, по статье "Расходы на оплату труда" в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда, при соблюдении следующих условий, которые перечислены в п. 16 ст. 255 НК РФ:

- договор заключен на срок не менее года;
- страховая организация имеет лицензию;
- оплата медицинской страховки предусмотрена в трудовом (коллективном) договоре (Письмо Минфина России от 02.04.2010 N 03-03-06/1/218);
- застрахованные лица состоят в трудовых отношениях со страхователем.

Слайд 12

Согласно приведенным данным, дополнительное социальное страхование, несомненно, привлекательно для компании. Проявляя заботу о сотрудниках, одновременно неплохо экономит на налогах.

Высокая эффективность социального страхования объясняется его способностью решать крупные социально-экономические задачи, обеспечивать для работников, попавших в трудную жизненную ситуацию и лишившихся при этом источника дохода, компенсационные выплаты в виде пособий и пенсий, размеры которых, как правило, соизмеримы с заработной платой, а также предоставлять им качественную и всестороннюю медицинскую помощь.

Таким образом, Цель работы - рассмотреть особенности социального обеспечения сотрудников ЗАО «ПетроСтройСвязь» – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.