Введение

Мотивация является основным фактором побуждения работников к высокой производительности труда. Успех компании, игнорирующей проблему мотивации, обречен на провал. Ведь главным ресурсом компании являются именно сотрудники.

Руководители всегда осознавали необходимость стимулирования работников к работе на организацию, но считали, что материального вознаграждения вполне достаточно. Однако, как показывает практика, для человека важны не только материальные стимулы.

Работнику необходимо быть уверенным в стабильности и безопасности, ему важны гарантии работы, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения. Эти задачи решает система социального страхования.

Учитываю особую важность социального страхования, государство законодательно регулирует частоту и размер страховых взносов, которые относятся к обязательному социальному страхованию. Но обязательное социальное страхование не удовлетворяет полностью потребность человека в социальной защите и работодателям приходится искать дополнительные варианты страхования своих сотрудников.

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

Предметом исследования является существующая система мотивации в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Объект исследования – Закрытое акционерное общество «ПетроСтройСвязь».

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

В рамках достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- Рассмотреть понятие и сущность социального страхования;
- Изучить практику применения обязательного социального страхования в организации;
- Выявить недостатки и разработать рекомендации по совершенствованию системы социального страхования, как мотивации персонала.

Научная новизна настоящей работы состоит в изучении и анализе значения социального страхования в мотивационной политике компании.

Практическая значимость работы. Теоретические и практические выводы могут быть использованы руководителем организации для улучшения мотивационной политики компании.

При написании работы были использованы законодательные акты, учебные издания по менеджменту и управлению персоналом, материалы периодических изданий и электронные ресурсы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения и списка использованных источников.

Глава1.Теоретическая и нормативная база социального страхования в РФ

1.1. Понятие и сущность социального страхования

Реальное или предполагаемое воздействие окружающей среды начеловека может нанести серьезный ущерб и создать угрозу его существованию. Особенностью социальных рисков, выделяющих их из системы прочих рисков, является то, что они существуют не только в чрезвычайных ситуациях, но и в обычных условиях жизнедеятельности человека и общества.

Обязанностью каждого государства является осуществление системы мер по государственной поддержке и защите населения от социальных рисков. Социальная защита призвана ограждать людей от разного рода неблагоприятных для их жизнедеятельности воздействий со стороны социальной среды или смягчать последствия. Социальная защита является неотъемлемой частью социальной политики государства и представляет собой систему мер, направленных на соблюдение социальных прав человека и удовлетворение его потребностей за счет трансферта доходов от лиц, не имеющих социального риска, к тем, у кого он наступил.

Вместе с тем защита от социальных рисков экономически активного населения эффективнее всего осуществляется через систему социального страхования.

Понятие «обязательное социальное страхование» раскрывается в ст. 1 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или)

социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании [часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2010 года Федеральным законом от 24 июля 2009 года N 213-ФЗ.]

Действие настоящего Федерального закона распространяется также на лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, и на иные категории граждан в случае, если законодательством Российской Федерации предусматривается уплата ими или за них страховых взносов и (или) установленных законодательством Российской Федерации о налогах и сборах налогов, средства от уплаты которых поступают на финансирование конкретных видов обязательного социального страхования.

Порядок обязательного социального страхования неработающих граждан определяется федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования[ст.1 Закона №165-ФЗ, 16.07.1999].

Обязательное социальное страхование представляет собой форму проведения страхования, связанную с управлением макроэкономическими, социальными и демографическими рисками в обществе. Государство

устанавливает обязательность участия всех работодателей в государственном социальном страховании,обеспечивая всеобщность социального страхования в обществе путем широкого спектра контрольных методов и механизмов(штрафы, санкции, безусловное списание задолженности по взносам в системе обязательного страхования, преимущественное удовлетворение требований по взносам обязательного страхования в случае ликвидации юридического лица и др.). Одновременно устанавливаются размеры страховых тарифов в соответствующих процентах от фонда оплаты труда на предприятиях, в организациях и других хозяйствующих субъектах, перечень страховых случаев (оснований), при наступлении которых возникает право на получение страховых выплат, также установлен размер страховых выплат или порядок их определения при наступлении предусмотренных оснований.

Исходя из нормативно-правовой базы, основными принципами осуществления обязательного социального страхования являются:

- устойчивость финансовой системы обязательного социального страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения средствам обязательного социального страхования;
- всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;
- государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;
- государственное регулирование системы обязательного социального страхования;

- паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов и (или) налогов;
- ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;
- обеспечение надзора и общественного контроля;
- автономность финансовой системы обязательного социального страхования [ст.4 Закона №№ 165-ФЗ, 16.07.1999].

Субъектами обязательного социального страхования являются страхователи (работодатели), страховщики, застрахованные лица, а также иные органы, организации и граждане, определяемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Страхователи - организации любой организационно-правовой формы, а также граждане, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования и законодательством Российской Федерации о налогах и сборах уплачивать страховые взносы и (или) налоги, а в отдельных случаях, установленных федеральными законами выплачивать отдельные виды страхового обеспечения. Страхователями являются также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования уплачивать страховые взносы. Страхователи определяются в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Страховщики - некоммерческие организации, создаваемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования для обеспечения прав застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию при наступлении страховых случаев.

Застрахованные лица - граждане Российской Федерации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, или иные категории граждан, у которых отношения по обязательному социальному страхованию возникают в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования [ст.6 Закона № 165-ФЗ, 16.07.1999].

Отношения по обязательному социальному страхованию возникают:

1) у страхователя (работодателя) - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора;

2) у иных страхователей - с момента их регистрации страховщиком;

3) у страховщика - с момента регистрации страхователя;

4) у застрахованных лиц - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения трудового договора с работодателем;

5) у лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, и иных категорий граждан - с момента уплаты ими или за них страховых взносов и (или) налогов, если иное не установлено федеральными законами [ст.9 Закона № 165-ФЗ, 16.07.1999].

Предметом социального страхования выступают основные социальные риски:

1) необходимость получения медицинской помощи;

2) временная нетрудоспособность;

3) трудовое увечье и профессиональное заболевание;

4) материнство;

5) инвалидность;

6) наступление старости;

7) потеря кормильца;

8) признание безработным;

9) смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

При наступлении одновременно нескольких страховых случаев порядок выплаты страхового обеспечения по каждому страховому случаю определяется в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Объектом социального страхования являются имущественные интересы граждан, связанные с компенсацией потери трудового дохода или оплатой внезапных расходов,возникающих вследствие наступления социальных рисков .

Система социального страхования включает четыре отрасли,

находящихся под управлением трех внебюджетных фондов:

1. Государственное социальное страхование (ФСС)
2. Обязательное страхование от несчастных случаев (ФСС)

3. Обязательное медицинское страхование (Федеральный и территориальные фонды ОМС и ПФР)
4. Обязательное пенсионное страхование (ПФР).

1.2.Виды социального страхования.

Законодательством Российской Федерации установлены следующие виды пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования (ФСС РФ):

- Пособие по временной нетрудоспособности;
- Пособие по беременности и родам;
- Пособие при усыновление ребенка;
- Пособие женщинам,вставшим на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности;
- Единовременное пособие при рождении ребенка;
- Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет;
- Социальное пособие на погребение;
- Оплата 4-х дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

Правом на получение пособий по государственному социальному страхованию обладают граждане,на которых распространяется государственное социальное страхование.Выплаты по гражданско-правовым договорам не облагаются страховыми взносами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством согласно п.2 ч.3 статья 9 Закона № 212-ФЗ. А вот взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний следует начислять и перечислять в бюджет ФСС РФ, в том случае, если это предусмотрено в договоре. А если данного условия в договоре нет, то обязанности по уплате взносов тоже нет.

В районах и местностях,где установлен районный коэффициент к заработной плате,все пособия по социальному страхованию начисляются с учетом этих коэффициентов.

Обязательное страхование от несчастных случаев является одним из элементов системы социального страхования и покрывает риски производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Сфера его действия ограничивается последствиями несчастных случаев,происходящих на рабочем месте или в рабочее и сопутствующее ему время.Существенной особенностью этого вида обязательного страхования от несчастных случаев является то, что страховые взносы полностью уплачивает работодатель. Обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве обычно подлежат все наемные работники, обучающиеся, дети, посещающие дошкольные учреждения, фермеры и лица, работающие в крестьянских хозяйствах.

В Российской Федерации 24 июля 1998 г. был принят Федеральный закон, устанавливающий правовые основы организации обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (вступил в силу с 1 января 2000г.)№ 125 ФЗ.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний предусматривает обеспечение социальной защиты работников посредством:

- Возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников

приисполнении ими обязанностей по трудовому договору или в других установленных законодательством случаях;

- Повышение заинтересованности предприятий и организаций вснижении уровня профессионального риска;
- Финансирование предупредительных мероприятий по сокращению

производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Проведение обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний было возложено на Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ).

Фонд осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Положением «О Фонде социального страхования Российской Федерации».

Фонд является специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве Российской Федерации. Денежные средства и иное имущество, находящееся в оперативном управлении Фонда, а также имущество, закрепленное за подведомственными Фонду санаторно-курортными учреждениями, являются федеральной собственностью.

По закону средства на осуществление данного вида страхования должны отражаться в бюджете ФСС отдельными строками и не подлежат изъятию.Однако на практике эти средства могут использоваться ФСС на нужды государственного социального страхования в целом, что подтверждается федеральными законами о бюджете фонда.

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний не входят в состав единого социального налога и уплачиваются страхователями отдельно и непосредственно в ФСС.

Страхователями,обязанными уплачивать взносы по данному страхованию выступают все работодатели :

- Юридические лица любой организационно-правовой формы в отношении работников,нанимаемых по трудовым договорам (контрактам);
- Физические лица,нанимающие других физических лиц по трудовому договору (контракту).

Объектом обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний являются имущественные интересы физического лица,связанные с утратой ими здоровья,профессиональной трудоспособности либо их смертью,вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания.Застрахованными выступают:

- Все физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта),заключенного с работодателем;
- Физические лица уже получившие повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания, подтвержденное в установленном порядке, к моменту введения в действие федерального закона об обязательном социальном страховании от несчастных случаев;
- Физические лица,осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Средства ФСС образуются за счет:

- страховых взносов работодателей;
- страховых взносов граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, а также осуществляющих трудовую деятельность на иных условиях и имеющих право на обеспечение по государственному социальному страхованию;
- доходов от инвестирования части временно свободных средств фонда в ликвидные государственные ценные бумаги и банковские вклады в

пределах средств, предусмотренных бюджетом на соответствующий период;

- добровольных взносов физических и юридических лиц;
- ассигнований из республиканского бюджета РФ;
- прочих доходов.

Обязательное медицинское страхование-один из наиболее важных элементов системы охраны здоровья и получения необходимой медицинской помощи в случае заболевания. В России ОМС организуется и осуществляется государством и носит всеобщий характер. Это значит, что государство в лице своих законодательных и исполнительных органов определяет основные принципы организации обязательного медицинского страхования,устанавливает тарифы взносов, круг страхователей и создает специальные государственные фонды для аккумуляции взносов на ОМС.

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования создается Правительством Российской Федерации для выполнения закона Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» и реализации государственной политики в области обязательного медицинского страхования граждан как составной части государственного социального страхования. Федеральный фонд подотчетен Правительству РФ.

Федеральный фонд ОМС осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации и уставом Федерального фонда ОМС.

Средства Федерального фонда ОМС образуются за счет:

- части страховых взносов предприятий, организаций, учреждений и иных хозяйствующих субъектов, независимо от форм собственности на обязательное медицинское страхование;
- взносов территориальных фондов на реализацию совместных программ, выполняемых на договорных началах;
- ассигнований из федерального бюджета на выполнение республиканских программ обязательного медицинского страхования;
- добровольных взносов юридических и физических лиц;
- доходов от использования временно свободных финансовых средств Федерального фонда;
- поступлений иных финансовых средств, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Цель Федерального фонда обязательного медицинского страхования(ФФОМС) – разработка и осуществление комплекса мероприятий по обеспечению финансовой устойчивости системы обязательного медицинского страхования и созданию условий для выравнивания объема и качества медицинской помощи, предоставляемой гражданам на всей территории РФ.

Всеобщность ОМС заключается в обеспечении всем гражданам Российской Федерации равных гарантированных возможностей получения медицинской, лекарственной профилактической помощи в размерах, устанавливаемых государственными программами обязательного медицинского страхования. Все хозяйствующие субъекты,независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности (работодатели, ИП, фермерские хозяйства) обязаны платить страховые взносы за работающее население в составе единого социального налога.

За неработающее население (дети,учащиеся,инвалиды,пенсионеры,безработные)взносы ежемесячно обязаны платить органы исполнительной власти с учетом объемов территориальных программ ОМС, в пределах средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах на здравоохранение.

Базовая программа обязательного медицинского страхования граждан РФ содержит основные гарантии, предоставляемые в рамках ОМС.Она утверждается Правительством Российской Федерации совместно с программой государственных гарантий обеспечения граждан РФ бесплатной медицинской помощью.

Важным моментом медицинского страхования является получение страхового полиса. С 1 мая 2011года на всей территории Российской Федерации осуществлялась замена полисов ОМС на полисы ОМС единого образца в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования. Согласно новым правилам полис ОМС необходимо было получить самостоятельно в страховой компании, работодатели больше не занимаются выдачей полисов.

Обязательное пенсионное страхование – система создаваемых государством правовых,экономических и организационных мер, направленных на компенсацию заработка граждан.

Обязательное пенсионное страхование в России осуществляется страховщиком, а именно Пенсионным фондом Российской Федерации. Застрахованными лицами являются граждане РФ, а также проживающие на территории России иностранные граждане и лица без гражданства.

Средства бюджета Пенсионного фонда РФ являются федеральной собственностью, не входят в состав других бюджетов и изъятию не подлежат.

Бюджет Пенсионного фонда РФ составляется страховщиком на финансовый год с учетом обязательного сбалансирования доходов и расходов этого бюджета.

В составе бюджета Пенсионного фонда РФ отдельно учитываются суммы:

- страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;
- средства, направляемые на инвестирование, выплаты за счет средств пенсионных накоплений;
- расходы бюджета Пенсионного фонда РФ, связанные с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, ведениемспециальной части индивидуальных лицевых счетов и выплатой накопительной части трудовой пенсии.

Денежные средства обязательного пенсионного страхования хранятся на счетах Пенсионного фонда РФ, открываемых в учреждениях ЦБР.

Бюджет Пенсионного фонда РФ формируется за счет:

- страховых взносов;
- средств федерального бюджета;
- сумм пеней и иных финансовых санкций;
- доходов от размещения (инвестирования) временно свободных средств обязательного пенсионного страхования;
- добровольных взносов физических лиц и организаций, уплачиваемых ими не в качестве страхователей или застрахованных лиц;
- иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Средства бюджета Пенсионного фонда РФ имеют целевое назначение и направляются на:

- выплату в соответствии с законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации трудовых пенсий и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти, перевод средств в сумме, эквивалентной сумме пенсионных накоплений, учтенной в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, в негосударственный пенсионный фонд, выбранный застрахованным лицом для формирования накопительной части трудовой пенсии;
- доставку пенсий, выплачиваемых за счет средств бюджета Пенсионного фонда РФ;
- финансовое и материально-техническое обеспечение текущей деятельности страховщика (включая содержание его центральных и территориальных органов);
- иные цели, предусмотренные законодательством Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

Средства, образовавшиеся в результате превышения сумм поступлений единого социального налога (взноса) в части, зачисляемой в федеральный бюджет, над расходами, осуществляемыми на финансирование выплаты базовой части трудовой пенсии, зачисляются в бюджет Пенсионного фонда РФ в полном объеме. Эти средства расходуются в следующем порядке:

- на возмещение недостатка средств бюджета Пенсионного фонда РФ на выплату страховой части трудовой пенсии;
- на дополнительное повышение базовой части трудовой пенсии исходя из инфляции на очередной финансовый год.

Для обеспечения в среднесрочной и долгосрочной перспективах финансовой устойчивости системы обязательного пенсионного страхования в

случае возникновения профицита бюджета Пенсионного фонда РФ создается резерв.

Свою деятельность Фонд осуществляет в соответствии с постановлениями Правительства и макроэкономическими прогнозами социально-экономического развития РФ.

1.3.Законодательная база, регулирующая социальное страхование в РФ.

С 1 января 2010 года вступил в силу Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

Закон № 212-ФЗ является основой регулирования правоотношений по исчислению и уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (ПФР), Фонд социального страхования РФ (ФСС), Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (ТФОМС).

Данным законом не регулируются правоотношения в области обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,а также связанные с уплатой страховых взносов на обязательное медицинское страхование неработающего населения. Об этом напрямую указано в п.2 ст.1 Закона № 212-ФЗ.

С 1 января 2015 года вступили в силу изменения,внесенные Федеральным законом от 28.06.2014г. № 188-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» в ряд федеральных законов,регулирующие отношения по обязательному страхованию.

Поправки внесены в следующие федеральные законы:

- Федеральный закон № 27-ФЗ от 01.04.1996г. «Об индивидуальном (персонифицированном)учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- Федеральный закон № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон № 167-ФЗ от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон № 212-ФЗ от 24.07.2009г. «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации,Фонд социального страхования Российской Федерации,Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования»;
- Федеральный закон № 255-ФЗ от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Основная часть поправок коснулась Закона № 212-ФЗ.

С 2015 года плательщики,у которых среднесписочная численность работников за предшествующий расчетный период составила более 25 человек [ч.10 ст.15 Закона № 212-ФЗ],должны подавать расчеты по начисленным и уплаченным страховым взносам в ПФР и ФСС РФ в электронной форме.

Кроме того,с 2015 года в электронном виде следует представлять сведения персонифицированного учета на 25 и более работающих у плательщика застрахованных лиц.Соответствующие изменения внесены в п.2 ст.8 Закона № 27-ФЗ.

С 1 января 2015 года сумма страховых взносов,подлежащая перечислению в соответствующий внебюджетный фонд,будет определяться в рублях и копейках [14.7. ст.15 Закона № 212-ФЗ].Ранее сумма взносов округлялась и уплачивалась в полных рублях.

До нынешнего года компенсационные выплаты,связанные с увольнением работников,не облагались страховыми взносами,за исключением компенсации за неиспользованный отпуск.С 1 января 2015 года перечень исключений расширился.Выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства будут облагаться страховыми взносами в части превышения трехкратного размера среднего месячного заработка (шестикратного –для работников, уволенных из организаций,расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).Это правило действует и в отношении сумм компенсаций руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.Соответствующие изменения внесены в п.п.2 п.1 ст.20.2 Закона № 125-ФЗ и п.п. «д» п.2 ч.1 ст.9 Закона № 212-ФЗ.

Скорректирован порядок обложения страховыми взносами компенсационных выплат работникам Крайнего Севера.Так оплата стоимости проезда в отпуск и обратно членов семьи исключена из необлагаемых сумм.

Кроме того правило о провозе багажа весом до 30 кг. распространяется и на случаи проведения отпуска в России.

Введено определение пункта пропуска через государственную границу РФ.

Для освобождения от обложения страховыми взносами стоимости проезда работника к месту проведения отпуска за пределами РФ,пунктом пропуска признается международный аэропорт,в котором осуществляется

пограничный контроль.Данные изменения внесены в п.п.8 п.1 ст.20.2.Закона № 125-ФЗ и п.7 ч.1 ст.9 Закона № 212-ФЗ.

Согласно изменениям,с 2015 года к застрахованным лицам будут относиться иностранцы или лица без гражданства ,временно пребывающие на территории РФ,заключившие трудовой договор,вне зависимости от его срока.С выплат сотрудникам,временно пребывающим в РФ,надо начислять взносы в ПФР по тарифу 22%.В ФСС РФ взносы на случай временной нетрудоспособности составят 1,8%.А вот детские и декретные пособия им по- прежнему не положены [ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ, п. 2.1 ч. 2 ст. 12, 3 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ].

Также изменения коснулись плательщиков, осуществляющих фармацевтическую деятельность и применяющих ЕНВД.

Согласно п.п.10 п.4 ст.33 Закона № 167-ФЗ,п.10 ч.1 ст.58 Закона № 212-ФЗ,аптечные организации,а также предприниматели,имеющие лицензию на фармацевтическую деятельность,уплачивающие ЕНВД,были вправе применять пониженные тарифы страховых взносов.

С 1 января 2015 года пониженные тарифы применяются только к выплатам,производимым аптечными организациями и предпринимателями,имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность,в пользу физлиц,которые имеют право на занятие этой деятельностью.Такие лица перечислены в статье 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Согласно данной норме до 1 января 2016 года к ним относятся:

- лица, получившие в России высшее или среднее фармацевтическое образование и имеющие сертификат специалиста;

- лица, обладающие правом заниматься медицинской деятельностью и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами. Но только если они работают в обособленных подразделениях медицинских организаций (имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности), расположенных в сельских населенных пунктах, где отсутствуют аптечные организации;
- лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, но прошедшие обучение по дополнительным профессиональным программам (профессиональную переподготовку) и имеющие сертификат специалиста;
- лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование в иностранном государстве (которое признается в России), сдавшие в России экзамен по специальности и получившие сертификат.

Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством,уплачиваемых в Фонд социального страхования РФ,предусмотренная ч.4 ст.8 Федерального закона № 212-ФЗ ,подлежит индексации с 1 января 2015 года в 1,073 раза с учетом роста средней заработной платы в Российской Федерации и для плательщиков страховых взносов ,указанных в п.1ч.1 ст.5 Закона № 212-ФЗ,составляет в отношении каждого физического лица сумму ,не превышающую 670 000 рублей .Для плательщиков страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 указанного Федерального закона, предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в Пенсионный фонд Российской Федерации, с учетом размера

средней заработной платы в Российской Федерации на 2015 год, увеличенного в 12 раз, и повышающего коэффициента на 2015 год, установленного частью 5 статьи 8 указанного Федерального закона, составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую 711 000 рублей.

Размер тарифов страховых взносов в 2015 году для начисления взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование зависит:

- от категории плательщика (организация должна начислять взносы по общим тарифам или вправе применять пониженные тарифы взносов);
- от категории сотрудника, в пользу которого производятся выплаты;
- от возраста сотрудника, получающего доход (для взносов на пенсионное страхование);
- от суммы выплат, начисленных сотруднику в течение года (более величины предельной базы или менее этой суммы). Тарифы страховых взносов установлены статьями 12, 58, 58.1, 58.2 и 58.3 Закона № 212-ФЗ, статьями 22, 33, 33.1 и 33.2 Закона № 167-ФЗ (по взносам на обязательное пенсионное страхование в части распределения на накопительную и страховую часть трудовой пенсии).

Если организация не имеет права на применение пониженных тарифов страховых взносов в 2015 году, то в отношении выплат, не превышающих предельную величину, она должна начислять страховые взносы:

- в Пенсионный фонд РФ – по тарифу 22 процента.
- в ФСС России – по тарифу 2,9 процента;
- в ФФОМС – по тарифу 5,1 процента.

Выплаты, превышающие предельную величину, облагаются только взносами на обязательное пенсионное страхование. К ним применяется тариф 10 процентов [п. 4 ст. 8 и п. 1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ].

Для льготных категорий плательщиков страховых взносов обложение сумм выплат, превышающих предельную величину базы, не предусмотрено [ст. 58 и 58.1 Закона № 212-ФЗ].

Кроме того, уменьшение общего тарифа страховых взносов не касается предпринимателей (плательщиков, не производящих выплаты в пользу физлиц). Размер взносов за себя они определяют из минимального размера оплаты труда [ст.14 Закона № 212-ФЗ].(Приложение № 1).

Изданный в 2012 году Указ Президента «О мерах по реализации демографической политики РФ», а также Законы «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и «О дополнительных мерах государственной поддержки семей с детьми» четко определили перспективы развития социальной поддержки в данной области. На основании указанных документов и утвержденного федерального закона о бюджете ежегодно осуществляются государственные социальные выплаты по случаю материнства, осуществления ухода за ребенком и его воспитания.

В соответствии с законом № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов», подписанным Президентом РФ Владимиром Путиным 1 декабря 2014 года, размер индексации государственных пособий гражданам, имеющим детей, устанавливается на 2015 год с коэффициентом 1,055 (что соответствует увеличению социальных выплат на 5,5%).

В настоящий момент в федеральный перечень социальных пособий гражданам, имеющим детей, входят следующие виды выплат:

1. Материнский капитал. В п.1ст.8 закона о бюджете на 2015 год установлен размер материнского (семейного) капитала, равный 453 026 руб. (в 2014 году выплаты производились в объеме 429 408,5 руб., т.е. увеличение предоставляемой федеральной субсидии составляет 23 617,5 руб.). По прогнозам Минтруда, в связи с возросшей нагрузкой на федеральный бюджет в последующие два года (2016-й и 2017-й) темпы роста материнского капитала несколько замедлятся, вследствие чего объем выплат превысит 500 000 руб. не ранее 2018 года. С учетом этого, как прогнозируют эксперты, реальная покупательная способность материнского капитала после 2015 года будет снижаться, поэтому запланировать распоряжение предоставляемыми средствами обладателям сертификата государственного образца целесообразно не позднее, чем на окончание 2015 года.

2. Единовременное пособие беременным женщинам при постановке на медицинский учет на сроке до 12 недель. С 1 января 2014 года размер данного единовременного пособия составлял 515 руб. 33 коп. На 2015 год ставка индексации утверждена на уровне 5,5%, т.е. произошло увеличение пособия до 543 руб. 67 коп.
3. Пособие по беременности и родам. Данный вид пособий определяется на основе принимаемого значения среднего дневного заработка и регламентированного законодательством периода выплат. Минимальный размер среднего дневного заработка при определении размера пособия берется из расчета установленного МРОТ, который с 1 января 2015 года составляет 5 965 руб. (в 2014 году — 5 554 руб., т.е. индексация составила 7,4%). На соответствующую величину проиндексирован и минимальный размер пособия по беременности и родам. Например, при рождении одного ребенка без осложнений (установленный законом период больничного составляет 140 дней)для

местности без повышающего районного коэффициента к заработной плате (например, Москва и Московская область)минимальный размер пособия по беременности и родам в 2015 году, рассчитанный на основе МРОТ, составляет 27 455 руб. (против 25 564 руб. в 2014 году).

4. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, находящегося на срочной службе. Выплаты производятся жене военнослужащего по призыву при акушерском сроке беременности не менее 180 дней. В 2014 году пособие выплачивалось в размере 21 761 руб. 88 коп., а с учетом утвержденной индексации на 5,5% данное пособие в 2015 году начисляется в размере 22 958 руб. 78 коп.

5. Единовременное пособие при рождении ребенка или передаче его на воспитание в семью.В 2014 году размер данных единовременных выплат на одного ребенка составлял 13 741 руб. 99 коп. С учетом проведенной индексации на 2015 год размер пособия равен 14 497 руб. 80 коп. (110 775 руб.при усыновлении нескольких детей, являющихся братьями и (или) сестрами, а также ребенка-инвалида или ребенка старше 7 лет).

6. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет. В жесткой денежной сумме в соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, а также максимальный размер пособия для некоторых категорий граждан (уволенные в период отпуска по беременности и родам, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком, а также матери, проходящие службу по контракту в рядах вооруженных сил РФ и приравненных к ним видов служб). В 2015 году индексация базовых выплат по данному пособию также проведена на уровне 5,5%, что составляет:

- минимальное ежемесячное пособие по уходу за первым ребенком — 2 718 руб. 35 коп. (в 2014 году — 2 576 руб. 63 коп.);
- минимальное ежемесячное пособие по уходу за вторым ребенком и последующими — 5 436 руб. 67 коп. (в 2014 году — 5 153 руб. 24 коп.);
- максимальное ежемесячное пособие для некоторых категорий граждан (см. выше) — 10 873 руб. 36 коп. (в 2014 году — 10 306 руб. 50 коп.).

7. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву. В 2014 году данное пособие выплачивалось в размере 9 326 руб. 52 коп., а на 2015 год данная выплата составляет 9 839 руб. 48 коп.

Глава 2.Организация социального страхования в компании ЗАО «ПетроСтройСвязь».

2.1.Экономическая характеристика ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Закрытое акционерное общество «ПетроСтройСвязь», в дальнейшем «Общество», является коммерческой организацией с Уставным капиталом, разделенным на определенное число акций,распределенных среди Акционеров и удостоверяющих обязательственные права Акционеров по отношению к Обществу.

Закрытое акционерное общество «ПетроСтройСвязь» учреждено под наименованием Закрытое акционерное общество «Петросвязь Производственная Коммерческая Служба» решением Учредителей от 27 октября 1998 года и договором о создании ЗАО «Петросвязь ПКС» от 27 октября 1998 года в соответствии с действующим законодательством РФ и зарегистрировано решением Регистрационной палаты Санкт-Петербурга № 121999 от 03.11.1998 года.[Устав ЗАО «ПетроСтройСвязь»]

Общество действует в соответствии с Гражданским Кодексом РФ, Федеральным законом РФ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон), иными нормативными актами Российской Федерации, уставом. Общество является юридическим лицом и создано без ограничения срока деятельности.

Общество имеет в собственности обособленное имущество, отражаемое на его балансе, имеет право от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права, и нести ответственность, выступать в качестве истца и ответчика в суде.

Общество имеет расчетный, валютный другие счета в банковских учреждениях, круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения, фирменный знак, угловой штамп, иные реквизиты.(Устав ЗАО «ПетроСтройСвязь»)

Высшим органом управления Обществом является Общее собрание Акционеров , состоящее из Акционеров и/или их представителей. В Обществе на основании решения Общего собрания создается единоличный Исполнительный орган управления – Генеральный директор.

Генеральный директор в пределах своей компетенции осуществляет руководство текущей деятельностью Общества. Права и обязанности Генерального директора определяются действующими нормативными актами, настоящим Уставом, а так- же трудовым договором, заключенным с Обществом.

Бухгалтерский учет ведется главным бухгалтером, который подчиняется генеральному директору. Основными задачами бухгалтериияв ляется:

- Ведение достоверного бухгалтерского, налогового и управленческого учета финансово-хозяйственной деятельности Компании.
- Формирование и сдача бухгалтерской, налоговой и управленческой отчетности финансово-хозяйственной деятельности Компании.
- Взаимодействие с государственными налоговыми и иными органами в пределах своей компетенции.
- Взаимодействие с контрагентами и финансовыми организациями в пределах своей компетенции.
- Осуществление платежей в наличной и безналичной форме в порядке, определяемом внутренними документами Компании.
- Налоговое планирование. Мониторинг актуальных законодательных и нормативных документов.

Учетной политикой ЗАО «ПетроСтройСвязь» предусмотрено:

- Рабочий план счетов;

- Документооборот

- Первичные документы применяются типовые (унифицированные);

- Бухгалтерский учет ведется в электронном виде с применением программы 1С Бухгалтерия;

- Бухгалтерский учет ведется в рублях и копейках.

Отдел кадров является самостоятельным структурным подразделением ЗАО "ПетроСтройСвязь» подчиненным непосредственно Генеральному директору. Основой системы управления кадрами является юридическое обеспечение: (законодательные акты всех уровней, внутрифирменные документы -устав, трудовой договор, должностные инструкции и т.д.).

Задачами отдела кадров являются организация кадровой работы в компании, подбор, расстановка, организация профессиональной подготовки сотрудников, их переподготовки, повышения квалификации, стажировки, а также вопросы совершенствования организационной структуры компании.

Основной целью деятельности компании является извлечение прибыли.Основными видами деятельности компании являются:

- Строительные, строительно-монтажные, изыскательские, ремонтные и ремонтно-реставрационные работы, включая проектирование, реконструкцию;

- Реконструкция жилых и общественных помещений, зданий, комплексов;

- Устройство кровли и фасадов зданий;

- Электромонтажные работы;

- торгово-закупочная деятельность (оптовая, розничная, комиссионная).

Общество проводит работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и обеспечивает их защиту в соответствии с возложенными задачами, в пределах своей компетенции.

Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Общество не несет ответственности по обязательствам Акционеров, а Акционеры не отвечают по обязательствам Общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью Общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций Общества. Акционеры, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам Общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций.

Учредители Общества несут солидарную ответственность по обязательствам, связанным с его созданием и возникающим до государственной регистрации данного Общества.

Общество несет ответственность по обязательствам Учредителей, связанным с его созданием, только в случае последующего одобрения их действий общим Собранием Акционеров.

Учредительные и регулирующие документы предприятия:

1). Свидетельство о государственной регистрации ЗАО «ПетроСтройСвязь»;

2). Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;

3). Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц;

4). Устав;

5). Выписка из ЕГРЮЛ от 02.02.2015г.;

6). Решение о назначении генерального директора;

7). Приказ о вступлении в должность генерального директора;

8). Лицензия на осуществление деятельности по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений;

10). Свидетельство о допуске к определенному виду или видам работ, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства (проектирование);

11). Свидетельство о допуске к определенному виду или видам работ, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства (строительство);

12). Лицензия на осуществление работ, с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

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
- Генеральный план и транспорт
- Архитектурно-строительные решения
- Инженерное оборудование, сети и системы
- Специальные разделы проектной документации
- Сметная документация
- Обследование технического состояния зданий и сооружений:
- Выполнение функций заказчика-застройщика:

- Организация управлением строительства,
- Технический надзор;
- Осуществление функций генерального подрядчика
- Комплекс строительно-монтажных и ремонтных работ
- Строительные сметы и калькуляции:

Составление и проверка локальных, объектных, сводных смет расчетов

- Реконструкция жилых и общественных помещений, зданий, комплексов;
- Работы по устройству наружных инженерных сетей и коммуникаций:
- Прокладка сетей электроснабжения (до 10 кВ включительно);
- Прокладка линий связи, радио, телевидения (магистральных кабельных внутризоновых магистральных соединительных; местных кабелей линий связи (в т.ч: абонентских), электрических, волоконно-оптических, воздушных линий связи).
- Работы по устройству внутренних инженерных систем и оборудования:
- Устройство технологических трубопроводов;
- Устройство электроснабжения до.1000 В;
- Устройство электроосвещения;
- Устройство систем связи, радио, телевидения;
- Устройство охранной сигнализации и систем видеонаблюдения.
- Монтаж технологического оборудования:
- Электротехнических установок;
- Оборудования связи: линейно-кабельных сооружений связи, станционных проводных средств, станций проводного вещания;
- Пусконаладочные работы
- Оборудование связи: линейно-кабельных сооружений связи, станционных проводных средств, станций проводного вещания;
- Электротехнических устройств;

- Систем водоснабжения, канализации и теплоснабжения;
- Систем охранной сигнализации и видеонаблюдения;
- Систем автоматизации технологических процессов и инженерного оборудования.

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».

В задачи сотрудников отдела входит подбор и расчет необходимых материалов и инструментов для прокладки линий связи и своевременная поставка оборудования.

Структура компании такова, что не все производственные решения принимаются на уровне генерального директора, так как централизация является большим минусом для компании – она лишается мобильности и теряет время, поэтому вопросы, требующие немедленного ответа, решаются на уровне заместителей генерального директора.

Для повышения эффективности управления используют ряд задач, из которых можно выделить самые используемые:

- управление финансами;
- управление сбытом и снабжением;
- управление кадрами.

При разработке и принятии управленческих решений в ЗАО «ПетроСтройСвязь» чаще всего используют ***Коллективные методы обсуждения и принятия решений*** – характеризующиеся участием определенного круга лиц в принятии решения, включая менеджеров разных

уровней управления и непосредственных исполнителей (заседание, совещание, собрание, комиссия, комитет).

Они включают:

- ***метод экспертных оценок*** – процедура исследования проблемы и принятия решений экспертами;
- ***«мозговая атака»*** - принятие решений на основе генерирования креативных идей, творческого поиска нестандартных подходов с привлечением специалистов и неспециалистов;
- ***метод Дельфы*** - многотуровая процедура анкетирования экспертов.

Показателями эффективности управления являются, в данном случае, показатели деловой активности (многочисленные коэффициенты оборачиваемости), показатели рентабельности, показатели эффективности инвестиционных проектов.

На данный момент, согласно штатному расписанию в ЗАО «ПетроСтройСвязь» работает команда из 24сотрудников.

Компания основана в 1998 году. За 17 лет сумела накопить огромный опыт и зарекомендовать себя в качестве надежного партнера. Клиентская база, сформированная за годы работы, свидетельствует о внимательном отношении компании к интересам и пожеланиям заказчиков.

2.2.Анализ мотивации сотрудников компании.

Мотивация, или мотивационная политика, - это стратегическая линия, направленная на достижение глобальных целей, стоящих перед работником, и сочетающаяся с целями предприятия. Мотивировать сотрудников — значит

предоставить им возможность реализовать жизненные ценности, работая на благо компании».

Мотивация – это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться. Это создание условий отождествления интересов организации и работника, при которых то, что выгодно и необходимо одному, становилось столь же необходимым и выгодным другому.

Мотивацию принято разделять на материальную и нематериальную. Материальная мотивация, в свою очередь, — это любое поощрение работы персонала с помощью денег. Этот способ мотивации считается самым эффективным, ведь от денег не откажется никто.

Прямое материальное поощрение — это различные доплаты, например, премия и рост зарплаты. Косвенная система материальной мотивации — это оплата больничных листов, отпусков, медицинское страхование, а также отчисления в пенсионное страхование.

Остальные блага можно отнести к нематериальной мотивации. Так социальные льготы, дополнительное пенсионное обеспечение, медицинская страховка, оплата мобильной связи и т.д. относятся к нематериальному стимулированию, ведь сотрудник не получает денег на руки, хотя компания и тратит на все это средства.

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.Должностные оклады устанавливаются генеральным

директором наоснове штатного расписания в соответствии с должностью и квалификациейработника. Заработная плата перечисляется двумя выплатами в месяц:15 и 25 числа.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» проводит обучение сотрудников компании.Сотрудники компании постоянно повышают свой квалификационный уровень, посещают семинары, узкоспециализированные выставки, проходят обучение в учебных центрах.

Обучение традиционно ведется по направлениям, необходимым компании. Если сотрудник хочет получить знания в другой области, которые в данный момент в компании не стоят, однако являются перспективными, то решения об оплате такого обучения принимаются в индивидуальном порядке.

Несмотря на то, что ЗАО «ПетроСтройСвязь» является относительно небольшой компанией, в ней созданы все условия для дальнейшего продвижения и карьерного роста. Компания практикует закрытие вакансий с помощью внутреннего конкурса, что позволяет снизить издержки, создать для персонала стимулы, быстро закрыть наиболее важные вакансии быстрым перемещением, сохранить наиболее ценную часть персонала, поддержать стабильность коллектива**.**

Организация труда вЗАО"ПетроСтройСвязь" особенно важна. Кабинеты менеджеров отвечают современным требованиям, оснащены современной офисной мебелью. Созданы все условия для работы. Рабочие места оборудованы компьютерами и всей необходимой техникой, оснащены локальной (внутренней) телефонной сетью, а монтажные бригады и сотрудника склада обеспечены спецодеждой и инструментами.При наличии производственной необходимости компания предоставляет своим работникам служебную мобильную связь.

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

Согласно ТК каждый работник имеет право на очередной оплачиваемый отпуск. Ежегодный предоставляемый работникам основной оплачиваемый отпуск в ЗАО «ПетроСтройСвязь» составляет 28 календарных дней.Продолжительность ежегодных отпусков (основного и дополнительных оплачиваемых отпусков) работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (Трудовой договор). В число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного отпуска.

Выплата отпускных производится перед отпуском, вместе с заработной платой за предыдущий месяц или в аванс.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Компенсация командировочных расходов – это еще один вид обязательных выплат работнику компании. Сотруднику компенсируется стоимость проезда, найма жилья, суточные, а также возмещаются иные расходы (на провоз багажа, оплату услуг связи, получение виз, обмен чека в банке на наличную иностранную валюту и т.д.). Для командировок по России норма суточных установлена лишь для бюджетных организаций. Остальные предприятия могут устанавливать размер дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, в коллективном договоре или в локальных нормативных актах (ст. 168 ТК).

Каждому сотруднику хочется, чтобы к нему относились как к человеку. Наличие в компании социального обеспечения говорит не только о

положительной стороне финансового состояния компании, а и, прежде всего, иллюстрирует отношение руководства компании к своим сотрудникам. Разумеется, что для компании социальный пакет требует каких-то дополнительных материальных затрат. Однако, наличие хотя бы минимальных социальных льгот для сотрудников, вызывает у них огромное доверие к компании и дает уверенность в будущем, а соответственно мотивирует к добросовестному труду.

Практикуется мотивация льготными программами, такими как:

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

При возникновении определенных жизненных обстоятельств компания может предоставить работнику материальную помощь.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» предоставляет некоторым категориям сотрудников (студентам, пенсионерам, молодым матерям) право на "льготный" рабочий день. Укороченный рабочий день, неполная рабочая неделя, скользящий или гибкий график.

Что касается гарантий социального страхования, то в компании это лишь ежемесячные страховые взносы,согласно ФЗ об обязательном социальном страховании. Расширенные и добровольные программы страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь» не применяются.

Обязательное социальное страхование – это ежемесячные выплаты (страховые взносы), которые осуществляются за счет работодателя, а не самого работника. Средства для компенсаций формируются без участия работника и отчислений из его дохода.

Если рассматривать медицинское страхование, то это только страховые взносы в ФОМС, обеспечивающие гарантию получения

бесплатной медицинской помощи, предусмотренной программой обязательного медицинского страхования.

Однако программы ОМС определяют минимально необходимый перечень медицинских услуг, который гарантируется каждому гражданину, имеющему соответствующий страховой полис и право на пользование этими услугами. Этот перечень медицинских услуг обязательно включает оказание гражданам конкретной первичной (скорой, поликлинической помощи и помощи на дому) и стационарной (больничной) помощи.

Но данного перечня медицинских услуг не всегда достаточно, поэтому на сегодняшний день большую популярность приобрела программа добровольного медицинского страхования ДМС. Цель ДМС — гарантировать застрахованным лицам при заболеваниях, повреждении здоровья оказание медицинской помощи и услуг, не включенных в программу ОМС, но предусмотренных программами ДМС.

Полис ДМС является одним из основных пунктов социальных гарантий, который работники хотели-бы видеть в своем соцпакете. Согласно данным исследования SuperJob,на вопрос: Если бы у вас была возможность выбрать себе компенсационный пакет, то вы бы выбрали ,41 % опрошенных назвали оплачиваемый полис ДМС, тем самым поставив его на второе место после обучения за счет компании.

Взносы в ПФР, также как и взносы в ФОМС, гарантируют право на получение обязательного страхового обеспечения (страховой части трудовой пенсии) за счет средств бюджета ПФР. С 2004 года в России появилось негосударственное пенсионное страхование, осуществляемое через НПФ. Сотрудникам, которые заключили договор с НПФ и желают сформировать накопительную часть пенсии, работодатель перечисляет страховые взносы в размере 16 % в ПФР и 6 в НПФ.

Многие компании сегодня практикуют корпоративное страхование жизни, имущества и т.д., мотивирую тем самым своих сотрудников и повышаю свою привлекательность для нового персонала.

ЗАО «ПетроСтройСвязь» небольшая компания с небольшим коллективом и нечастой потребностью в новых сотрудниках, поэтому система мотивации с привлечением новых программ и методов не практикуется. Существующая система мотивации больше направленна на нематериальное стимулирование сотрудников: корпоративная культура, внутренний климат и идентификация с фирмой.Хорошо развита обратная связь, каждый сотрудник понимает свою значимость для компании и свой вклад в общее дело.

Доступность руководства тоже играет немаловажную роль в мотивации персонала. Директор компании и его заместители всегда открыты для общения и обсуждений, как рабочих моментов, так и личных вопросов. Регулярные совещания с привлечением сотрудников, а не только руководящего состава, дают работникам возможность глубже вникнуть в суть решаемых задач, высказать свое видение проблемы или цели и предложить варианты решений.

Можно отметить хорошо развитую организационную культуру. Корпоративная (организационная) культура – это совокупность идей, взглядов, ценностей, разделяемых всеми членами одной организации, которая задает людям ориентиры их поведения и действий. На ее формирование влияет несколько факторов. Как правило, именно характер и взгляды директора предприятия определяют стиль отношений между сотрудниками. В организационной культуре руководство предприятия больше всего интересует механизм ее влияния на поведение и работу членов организации. (Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг.)

В ЗАО «ПетроСтройСвязь» проводят различные корпоративные мероприятия, обязательным является празднование всех дней рождений и Новый год. Известно что, неформальная обстановка помогает проанализировать климат в коллективе, существующие или назревающие конфликты и отношение сотрудников к руководителям и компании в целом. Также практикуется вручение подарков по случаю дня рождения, вступления в брак, юбилея и новогодние подарки детям сотрудников компании до 14 лет.

2.3.Оценка организации обязательного социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Порядок выплат и компенсаций, входящих в соцпакет, устанавливается работодателем самостоятельно и выплачивается из его средств.

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%:

В пределах установленного лимита базы:

- в Пенсионный фонд РФ – 22%;
- в Фонд социального страхования РФ - 2,9%;
- в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 5,1%.

При превышении установленного лимита базы:

- в Пенсионный фонд РФ - 10%;
- в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 5,1%.

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в 2015 году составляет:

- для начисления страховых взносов по временной нетрудоспособности и в связи с материнством - 670 000 рублей;
- для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование - 711 000 рублей.

И отдельно Страховой взнос на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – 0,2%.

Уплата страховых взносов с выплат физическим лицам предполагает, что в течение расчетного периода (года) необходимо исчислять и платить взносы в виде ежемесячных обязательных платежей. По итогам каждого отчетного периода - I квартал, полугодие, 9 месяцев года, календарный год - нужно подвести итоги по уплате страховых взносов: заполнить и сдать в ПФР и ФСС РФ расчеты по начисленным и уплаченным взносам за эти периоды.

При этом, вести учет начисленных выплат и взносов нужно по каждому работнику. Для ведения такого учета ПФР и ФСС РФ рекомендуют использовать форму Карточки индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов.Эта форма не является обязательной к применению, поэтому в нее можно вносить изменения или вести учет по форме, разработанной самостоятельно. (Приложение № 2 – карточка индивидуального учета)

Денежная компенсация временной нетрудоспособности производится исходя из облагаемых налогом взносов, выплаченных в 2013 и 2014 году. При этом расчет делается с учетом:

1. официальной заработной платы;
2. премиальных;
3. отпускных.

Основанием для назначения пособия является выданный в установленном порядке больничный лист (лист нетрудоспособности).Пособие выдается с первого дня утраты трудоспособности и до ее восстановления.

Размер пособия по временной нетрудоспособности почти всегда зависит от продолжительности страхового стажа и выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, -100 процентов среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка.

Расчет больничного листа Семеновой Т.А. с 19.02.2015 по 05.03.2015:

Сумма 2013 года и 2014 года: 420571,60 + 420502,39= 841073,99

Дневное пособие: 841073,99 : 730 дней = 1152,16

% оплаты: 1152,16 х100%=1152,16

Продолжительность болезни: 15 дней

Общая сумма пособия: 1152,16 х 15=17282,40

За счет организации 3 дня: 1152,16 х 3=3456,48

За счет ФСС: 1152,16 х 12=13825,92

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) :

Сумма пособия по временной нетрудоспособности в 2015 году	=	Среднедневной заработок для начисления больничного пособия в 2015 году	x	Процент, зависящий от страхового стажа сотрудника (от 60 до 100%)	x	Количество календарных дней болезни

Особенности выплаты пособий по уходу за больным членом семьи установлены ч. 5 ст. 6 Федерального закона № 255-ФЗ. Назначение и выплата пособия по такому листку нетрудоспособности ограничивается количеством оплачиваемых дней по каждому случаю и всего за год в зависимости от возраста и состояния здоровья больного, вида лечения и наличия особых заболеваний. Данное ограничение действует по уходу за каждым больным членом семьи отдельно и определяется следующим образом:

Таблица для определения размера больничного пособия в зависимости от страхового стажа и причины нетрудоспособности сотрудника

<table>
<tr><th rowspan="2">За кем работник осуществляет уход</th><th rowspan="2">Вид проводимого лечения</th><th colspan="2">Количество календарных дней нетрудоспособности</th></tr>
<tr><th>каждый случай</th><th>всего за год</th></tr>
<tr><td>Ребенок в возрасте до 7 лет</td><td rowspan="4">– в амбулаторных условиях;

– совместное пребывание при оказании медицинской помощи в стационарных условиях</td><td rowspan="2">Без ограничений</td><td>Не более 60</td></tr>
<tr><td>в том числе, если заболевание включено в Перечень № 84н</td><td>Не более 90</td></tr>
<tr><td>Ребенок в возрасте от 7 до 15 лет</td><td>Не более 15</td><td>Не более 45</td></tr>
<tr><td>Ребенок-инвалид в возрасте до 15 лет</td><td>Без ограничений</td><td>Не более 120</td></tr>
<tr><td>Ребенок в возрасте до 15 лет, являющийся ВИЧ-инфицированным</td><td>совместное пребывание при оказании медицинской помощи в стационарных условиях</td><td colspan="2" rowspan="2">Без ограничений</td></tr>
<tr><td>Ребенок в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной:

– с поствакцинальным осложнением;

– при злокачественных</td><td>– в амбулаторных условиях;

– совместное пребывание при оказании медицинской помощи в стационарных условиях</td></tr>
</table>

новообразованиях лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей			
Все остальные случаи	– в амбулаторных условиях	Не более 7	Не более 30

Беременные сотрудницы могут претендовать как на общие гарантии, положенные всем работницам-женщинам, так и на специальные, которые предоставляют им дополнительные права и защиту. В 2015 году это:

- Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности – 543,67 руб.
- Единовременное пособие при рождении ребенка – 14497,80 руб.
- Ежемесячное пособие на ребенка до достижения им возраста 1,5 лет – 40% от среднего заработка .
- Пособие по беременности и родам.

В соответствии с положениями ст.255 ТК РФ, женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов,
- и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов,

с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Право на получение пособия по беременности и родам, закреплено положениями ст.13 закона №255-ФЗ.

Согласно п.2.2 ст.13 закона №255-ФЗ, если сотрудница на момент наступления страхового случая занята у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах была занята как у этих, так и у других страхователей (другого страхователя):

- пособия по беременности и родам назначаются и выплачиваются ей:

1. либо в соответствии с частью 2 ст.13 закона №255-ФЗ, по всем местамработы исходя из среднего заработка за время работы у страхователя, назначающего и выплачивающего пособие,
2. либо в соответствии с частью 2.1 ст.13 закона №255-ФЗ, по одному из последних мест работы по ее выбору.

На основании п.5 ст.13 закона №255-ФЗ, для назначения и выплаты пособий по беременности и родам сотрудница представляет:

1. Листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по установленной форме (утвержденной Приказом Минздравсоцразвития от 26.04.2011г. 347н) и в порядке (утвержден Приказом Минздравсоцразвития от 29.06.2011г. №624н).
2. Справку о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места работы у другого страхователя (форма справки утверждена Приказ Минтруда от 30.04.2013г. №182н).

Пособие по беременности и родам для совместителей рассчитывается в общем порядке, в соответствии с положениями ст.14 закона №255-ФЗ.

В соответствии с п.2 ст.14 закона №255-ФЗ, в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия:

- по временной нетрудоспособности,
- по беременности и родам,

включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы.

Назначить пособие нужно в течение 10 календарных дней после того, как сотрудница представит документы, служащие основанием для начисления пособия. Выплатить пособие в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты зарплаты. При этом единовременное пособие при рождении ребенка нужно выплатить в те же 10 дней, которые предусмотрены для начисления пособия. То же самое относится к единовременному пособию женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, если справка о постановке на учет в ранние сроки беременности представлена позже больничного листка (п. 1 ст. 15 Закона № 255-ФЗ, п. 24 и 30 Порядка № 1012н).

Пример расчета пособий для сотрудницы ЗАО «ПетроСтройСвязь» Виленской Е.В., являющейся совместителем:

Отпуск по беременности и родам в 2015 г.

Наименование организации :

1. ЗАО "ПетроСтройСвязь" (ИНН 7825120291; рег. № 7829001766)
2. ООО "Техностройй" (ИНН 7811162340; рег. № 7830043435)
3. ООО "Опытный завод строительных конструкций" (ИНН 4705023029; рег. № 4710002188)

Расчетный период для исчисления пособия :

1. 2013 год

2. 2014 год

Число календарных дней, учитываемых в расчетном периоде:

1. 730
2. 730
3. 88

Сумма фактического заработка за расчетный период (в руб. и коп.):

1. 191 977,30; 191 748,47
2. 169 474,45; 161 886,84
3. 80904,80

Итого: 2013 год 442 356,55 < 568 000,00

2014 год 353 635,31 < 624 000,00

Сумма 2013 года и 2014 года: 442 356,55 + 353 635,31 =795 991,86

Средний заработок: 795 991,86 : 730 дней =1 090,40

За период:06.04.2015- 23.08.2015

Число календарных дней, подлежащих оплате:140

Размер дневного пособия (в руб. и коп.):1090,40

Сумма пособия составляет:152 656,00

Ежемесячное пособие на ребенка назначается,начиная с месяца рождения ребенка, если обращение последовало не позднее шести месяцев с месяца рождения ребенка.

Расчет пособия по уходу за ребенком до 1.5 лет:

Средний заработок: 795 991,86 : 730 дней =1 090,40

Среднемесячный заработок:1090,40 х 30,4 = 33148,16

Размер пособия: 33148,16 х 40% = 13259,30

Глава 3.Направления совершенствования социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

3.1. Меры совершенствования социального страхования как мотивации в ЗАО«ПетроСтройСвязь».

Социальное страхование можно рассматривать как один из обязательных компонентов мотивационной политики компании.Система социальной защиты нужна для того, чтобы защитить работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.Социальное страхование предполагает дополнительные расходы для компании, но в тоже время выступает гарантом доверия со стороны персонала.

Мотивировать сотрудников можно разными методами, самым распространенным является повышение заработной платы и премиальные выплаты. Но как удержать, а главное мотивировать сотрудников в условиях кризиса, когда финансовые возможности компании не позволяют поднимать уровень дохода персонала? Социальное страхование – мотиватор, который всегда будет популярен и востребован работниками.

Затраты на страхование имеют место быть и как правило они значительны, когда речь идет о руководящем составе и ценных сотрудниках. Но необходимо заметить, что даже с точки зрения стоимости,корпоративное страхование выгоднее для компании, чем повышение заработной платы и премиальные выплаты.

Чувство защищенности и уверенности в завтрашнем дне является для работника важным стимулом для продолжения работы в компании, даже в условиях кризиса.

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.

Один из таких вариантов – система бенефитов. Предоставление возможности выбора различных видов страхования в рамках установленной суммы поощрения, выделяемой на страхование, позволяет сделать систему

стимулирования более гибкой — отвечающей реальным потребностям работников.

Для каждой категории сотрудников выделяется определенный бюджет – в виде денег или условных бонусов. Сотрудник выбирает интересные ему льготы, в рамках своего бюджета, из представленного компанией «меню». На выбор можно предложить: медицинское обслуживание, услуги стоматологии, страхование жизни и здоровья, оплату санаторно-курортного лечения,транспортные расходы, частичная компенсация оплаты обучения, дополнительные дни к отпуску.Для некоторых сотрудников абсолютно неинтересно дополнительное страхование, а вот дополнительные дни к отпуску или оплата мобильной связи намного привлекательней. В этом случае бенефиты очень выгодны компании, ведь такие программы не требуют больших материальных вложений и в тоже время вырабатывают лояльность у сотрудников.

Если сотрудник не успевает израсходовать всю сумму за год, то в конце года она сгорает.

Сегодня рынок страхования настолько развит, что можно весьма удачно комбинировать различные виды страхования и составлять свой пакет корпоративного страхования сотрудников.

В качестве элементов мотивации персонала можно использовать следующие:

- Страхование от несчастных случаев;
- Страхование жизни;
- Добровольное медицинское страхование;
- Дополнительное пенсионное страхование;
- Страхование имущества.

Страхование от несчастных случаев и страхование жизни дает возможность покрыть финансовые убытки сотрудника на период временной нетрудоспособности, служит частичной компенсацией в случае смерти застрахованного. Гарантом получения компенсации выступает государство и организация, которая ежемесячно перечисляет страховые взносы по обязательному социальному страхованию. Но такие гарантии есть у любого работодателя, поэтому для мотивации и удержания ценных сотрудников необходимо расширять программы дополнительных гарантий.Например, дополнительное корпоративное страхования от несчастных случаев и болезней позволяет обеспечить более высокий уровень социальной защищенности работника по следующим причинам:

- обеспечение защиты граждан и членов их семей по рискам, не охваченным обязательным страхованием, а также осуществление дополнительного страхового покрытия по рискам, подлежащим обязательному социальному страхованию;

- при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний предусмотрен ограниченный период ответственности страховщика (исполнение застрахованным трудовых обязанностей). Договор добровольного коллективного страхования может распространяться не только на время исполнения застрахованным трудовых обязанностей, время в пути к месту работы и обратно, но и на свободное время, где бы в этот момент он ни находился.

Не так давно на рынке страховых продуктов появилось накопительное страхование жизни.Накопительное страхование жизни - это договор страхования на определенное имя, который, по существу, представляет собой систему накопительных страховых взносов, которые позволяют целенаправленно сохранять и приумножать свои средства.Полис накопительного страхования состоит из двух частей – накопительной и

рисковой. По заключенному договору страхователь (работодатель) берет на себя обязанность ежегодно выплачивать определенные взносы, сотрудник в свою очередь обязуется отработать в компании определенное количество лет.Срок договора может быть от пяти до двадцати пяти лет.

Преимуществами данной программы для работодателя является возможность по своему усмотрению изменять размер страховой суммы и промежуточных взносов, в течение срока страхования. И главное - это право вернуть сумму накоплений на свой расчетный счет и использовать для покрытия издержек, если сотрудник уволится раньше истечения срока договора страхования. Для работника программа привлекательна возможностью получить неплохой бонус по окончании срока договора, тем более что взносы – это затраты работодателя.

Добровольное медицинское страхование уже давно воспринимается как обязательная составная социальных гарантий, несмотря на то, что не все компании его практикуют. Этот вид страхования больше других привлекает работников и не так затратен для работодателя как другие программы страхования. Компания может предложить сотруднику два варианта комплекса услуг по полису добровольного медицинского страхования. Первый вариант представляет собой объем услуг согласно выбранной программе страхования, как правило это пакет услуг – Стандарт, но для сотрудников более высокого должностного уровня это может быть и VIP-класс. Второй вариант, более выгодный для компании - это полис с минимальным базовым комплексом услуг, а, если сотрудник желает повысить стоимость своего пакета, то он либо самостоятельно доплачивает из собственного кармана, либо получает эту доплату в качестве премии за определенные успехи в работе.

Добровольное медицинское страхование обладает следующими преимуществами:

- Мотивация работников: ДМС является сильным стимулом в работе и в основе труда в таком случае лежит благодарность за предоставление социальных льгот;
- Лояльность сотрудников: ДМС –это значительные преимущества, а также нежелание с ними расстаться будут удерживать сотрудника на работе в компании;
- Экономия рабочего времени сотрудников: возможность записаться на прием в удобное время, отсутствие очередей
- Привлечение высококвалифицированных профессионалов: при выборе места работы специалисты высокого уровня ориентируются не только на заработную плату, но и на социальные льготы, которые может предложить компания;
- Качество работы: здоровье является одной из составляющих хорошего самочувствия сотрудника и напрямую влияет на исполнение его трудовых обязанностей.

Работодатель также получает ряд плюсов:

- сокращаются затраты компании, которые вызваны нетрудоспособностью сотрудников;
- формируется положительный имидж компании, которая заботится о здоровье своих работников;
- налоговые льготы.

Добровольное медицинское страхование родственников сотрудников, когда компания полностью или частично принимает участие в финансировании данного вида страхования. Такой вид страхования абсолютно невыгоден такой компании, как ЗАО «ПетроСтройСвязь», так как

значительно увеличивает затраты компании. Но данное страхование имеет смысл рассматривать, если в компании действует система бенефитов.

Дополнительное пенсионное страхование является мощным инструментом мотивации сотрудников, оно помогает компаниям создавать имидж привлекательного работодателя.

Введение в компании программы дополнительного пенсионного страхования выгодно как персоналу, так и самому работодателю. Для сотрудников — это возможность обеспечения достойного уровня пенсии. Для компании дополнительное пенсионное страхование — сильный фактор мотивации сотрудников, позволяющий решить сразу несколько вопросов. Во-первых, введение такой системы страхования дает людям уверенность в обеспеченной старости, что стимулирует их к эффективной работе. Во-вторых, понижает текучесть кадров. И, в-третьих, такая забота о будущем сотрудников повышает авторитет работодателя не только в глазах персонала, но и на рынке труда, что неизменно сказывается на увеличении конкурентоспособности компании, как работодателя и, естественно, позволяет привлекать в компанию наиболее ценных специалистов.

В настоящее время отечественные компании практикуют две схемы дополнительного пенсионного страхования:

1.Пенсионное страхование с установленными взносами. При такой схеме работодатель является ответственным лицом за поступление взносов на личный счет застрахованного работника. Размер будущей пенсии сотрудника заранее не определяется и напрямую зависит от накопленной до его выхода на пенсию суммы.

2. Пенсионное страхование с установленными выплатами.В этом случае работодатель берет на себя обязательство по выплате установленного уровня пенсии сотрудников. Работнику не приходится контролировать ни

состояние счета, ни производимые взносы — его интересует только результат в виде выплачиваемой фиксированной пенсии. Для работодателя такой вариант менее выгоден, так как ему приходится выравнивать разницу между пенсиями мужчин и женщин с помощью увеличения суммы взносов.

Дополнительное пенсионное страхование дает возможность воспользоваться накопленной пенсией только после истечения определенного срока работы в компании. Это выгодно для компании, так как снижает текучесть кадров и дает компании право устанавливать правила участия в данной программе с учетом ее интересов.

Преимущества корпоративных пенсионных программ заключаются в существенной экономии для работодателя:

- Затраты на корпоративные пенсионные программы в размере до 12 % от общего фонда оплаты труда включаются в состав расходов компании, уменьшая при этом налогооблагаемую базу.
- С данных отчислений не уплачиваются страховые взносы.
- Отчисления на корпоративную пенсию не облагаются НДФЛ.

Учитывая, что на сегодняшний день компания находится в реальности ограниченного бюджета, что заставляет искать варианты стимулирующих подходов и методов с минимальными финансовыми затратами.

Как вариант - паритетное финансирование страхования. Схема проста, работник и организация совместно финансируют пенсию или страхование жизни и здоровья работника. Доля организации обычно составляет от 10 до 50 копеек на каждый внесенный рубль работника.

Непосредственное участие самого сотрудника в формировании накоплений повышает заинтересованность долгосрочного участия в

программе, а это рост ответственности и увеличение стажа работы в компании.

Программы страхования имущества очень редко используются в корпоративном страховании и невыгодны компании, однако демонстрация заботы об имуществе сотрудников и содействие в приобретении страховки, является серьезным аргументов в пользу компании. Имеет смысл внести в список бенефитов.

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.

Система мотивации – это сугубо индивидуальный и уникальный инструмент управления персоналом, который необходимо выработать и правильно внедрить.

3.2.Оценка эффективности предлагаемых мероприятий в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Исследования показывают, что существует четкая взаимосвязь между лояльностью работника и размером его заработной платы, однако не все эксперты с этим согласны, подчас люди меняют место работы с потерей в деньгах для себя. Уровень лояльности во многом зависит от чувства комфорта работника в компании.

Забота о персонале – это инвестиции в основной капитал- так компания заботится в первую очередь о самой себе.(Юзык Л.А.Социальныеинвестициибизнесакак факторразвитиячеловеческого капитала)

Социальное страхование персонала применяется в каждой компании в виде обязательного социального страхования. Добровольное страхование на сегодняшний день является востребованным продуктом

Практика применения социального пакета обычно представляет собой фиксированный пакет услуг. В случае если сотрудник не заинтересован предложением и отказывается от данного пакета, то компания никак не компенсирует стоимость неиспользованных льгот и не предлагает замены.

Вот когда пригодится система бенефитов. Возможность самому выбирать программы дополнительного социального страхования дают работнику право выбрать необходимый именно ему пакет услуг.

Предложенные программы учитывают не только интерес сотрудника, но и самой компании. Чтобы убедиться в этом, необходимо оценить эффективность предлагаемых программ.

Эффективность добровольного медицинского страхования можно оценить, сравнив количество больничных в год до и после введения медицинской страховки. Предоставление такой страховки дает не только сокращение количества больничных, но и заметно увеличивает коэффициент эффективности работы сотрудников.

Для расчета затрат компании на полисы добровольного медицинского страхования можно взять,как пример, программу категории Iот компании РЕСО-Гарантия, стоимостью 19 900 рублей. Данный пакет услуг включает:

- возможность записи на прием к специалисту через диспетчерский пульт
- помощь на дому
- амбулаторную помощь
- скорую помощь
- стоматологическая помощь

Согласно штатному расписанию в компании 24 сотрудника, расходы будут следующими:

24 х19900 = 477 600 рублей в год.

Это сумма затрат в год, при условии покупки готовой программы страховки, без возможности ее изменить.

С точки зрения компании это немалые расходы, учитывая размер компании и нестабильный размер прибыли на сегодняшний день. Но стимулировать, хоть и закрепившийся, коллектив необходимо, а вариантов мотивации в условиях сложных финансовых возможностей не так много. Конечно можно попытаться мотивировать сотрудников с минимальными затратами – похвала, грамота, оплата мобильной связи и т.п., но вряд ли результат такого стимулирования оправдает ожидания работодателя.

Полис добровольного медицинского страхования рассчитан на 1 год.По истечении года,если выбранный пакет услуг не будет устраивать сотрудников или саму компанию, то можно вернуться к обсуждению системы бенефитов. Либо возможен другой вариант оплаты данной программы, на паритетных условиях, 50% страховки оплачивает компания, остальные 50% сам сотрудник. Процентное соотношение может меняться в зависимости от договоренности сторон.Помимо снижения издержек работодателя на добровольное медицинское страхование, софинансирование оказывает позитивное влияние на отношение работника к своему здоровью.

Рассмотрим очевидные плюсы полиса ДМС:

- налоговые льготы по взносам, уплачиваемым работодателем по договорам ДМС;
- сильная мотивация персонала на работу именно в этой организации, вряд ли работник при "прочих равных" уйдет из организации;
- возможность дополнительного страхования сотрудников, выезжающих в командировки как по России, так и за рубеж;

- работник обретает чувство уверенности в завтрашнем дне, понимает, что он важен и нужен для работодателя, следовательно, это положительно влияет на качество его работы;
- наличие и объем соцпакета положительно влияет на репутацию компании не только на рынке труда, но и повышает конкурентоспособность на рынке товаров/услуг;
- квалифицированная и своевременная медицинская помощь "со всеми удобствами" ;
- улучшение состояния здоровья каждого застрахованного работника и и, как следствие, - сокращение времени, проводимого сотрудниками на больничных;
- сокращение рабочего времени, теряемого сотрудниками на посещение поликлиник по месту жительства и в очередях по бесплатной медицинской помощи;
- предоставление сотрудникам качественного санаторно-курортного обеспечения на максимально выгодных условиях;
- возможность в короткий срок организованно и на льготных условиях проводить ежегодные диспансеризации, вакцинации, а также плановые обследования работников на тех должностях, на которых это необходимо по закону или с согласия работников;
- обследования на дому или на рабочем месте дают дополнительную гарантию отсутствия контакта с инфицированными больными в поликлиниках в период массовых эпидемий.

Однако существуют и минусы ДМС:

- договор ДМС - это возмездный договор, и при его неграмотном оформлении предприятие может понести существенные финансовые потери;
- относительно высокая стоимость услуг ДМС, при покупки пакетов выше уровня Стандарт и наличии стоматологических услуг;
- в налогооблагаемую базу по налогу на прибыль включается страховая премия в размере не более 6% от фонда оплаты труда, уплаченная работодателем по договору ДМС. С оставшейся части уплачивается налог на прибыль;
- дополнительная работа по оформлению и учету (как бухгалтерскому, так и налоговому), увеличивается документооборот предприятия;
- работник в случае частичной оплаты им договора ДМС, заключенного от имени предприятия, не имеет права компенсировать свои затраты за счет специальных налоговых вычетов;
- неудобная для некоторых работников территориальная привязка к медорганизациям;
- некоторые распространенные хронические заболевания не включаются в базовый пакет ДМС, и при их обнаружении застрахованный исключается из перечня застрахованных лиц, при этом у большинства страховщиков страховая премия в данной части не возвращается;

Количество минусов несильно отличается от плюсов, но это не значит, что нужно отказаться от этой программы мотивации. Эта проблема легко решаема при грамотном выборе компании-страховщика.

Добровольное страхование персонала от несчастных случаев и потери здоровья также имеют свои плюсы:

- закрепить на предприятии наиболее ценные кадры;
- широкий спектр возможных рисков, не включенных в список рисков по обязательному социальному страхованию;
- отсутствие зависимости тарифов от возраста застрахованного сотрудника;
- возможность выбрать период действия страхового покрытия: только в рабочее время или круглосуточно;
- возможность выбрать территорию действия страхового покрытия: на территории Российской Федерации или по всему миру;
- удобные условия оплаты полиса;
- льготы на налог на прибыль;
- страховые взносы в размере до 15 000 руб. в год на каждого сотрудника относятся к статьям затрат предприятия, а выплаты не облагаются НДФЛ;
- страховые взносы, уплаченные организацией по коллективному договору страхования от несчастных случаев, не облагаются единым социальным налогом.

Минусами данной программы могут явиться:

- стоимость полиса страхования;
- единовременный фиксированный страховой взнос, зависит от компании - страховщика.

Выгоды для работника:

- компенсационные выплаты при временной нетрудоспособности или инвалидности в результате несчастного случая;
- оплата лечения в случае заболевания;
- финансовая поддержка семьи в случае гибели работника;
- гарантированность страховой выплаты при страховом случае;

- уверенность в завтрашнем дне.

Также для сотрудников могут оказаться привлекательными программы накопительного страхования жизни и дополнительное пенсионное страхование. Эти программы страхования невыгодны для работодателя, если плательщиком взносов будет только компания. Но если рассмотреть это страхование на паритетных условиях, то это не так затратно и даже выгодно с точки зрения удержания ценных сотрудников. Да и сотрудникам выгодно получить на каждый свой рубль прибавку от работодателя.

Накопительное страхование жизни позволяет удержать в компании ценных сотрудников на длительный срок, благодаря тому, что эта программа страхования рассчитана минимум на пять лет. Единственным минусом данной программы для работодателя является размер ежегодных страховых взносов, но есть и привлекательные стороны такого страхования:

- долгосрочный инструмент мотивации персонала;
- привлечение и удержание высококвалифицированных кадров;
- оптимизация затрат на обеспечение социальной помощи работнику в непредвиденных ситуациях;
- формирование у персонала лояльности по отношению к компании;
- создание имиджа социально ответственной компании;
- страховые взносы относятся на затраты, в размере не превышающем 12 % от ФОТ.

Для повышения эффективности работы сотрудников, страховую программу можно построить иначе. Поскольку откладываемые на страховой депозит суммы варьируются по усмотрению работодателя, то он может диктовать сотруднику правила игры. Например, страховой капитал сотрудник получает в том случае, если предприятие выполнит свои задачи в

обозначенные договором сроки. В противном случае работник может вообще не получить бонус, или получить его лишь частично. Таким образом организация получает идеальный управленческий механизм, позволяющий с одной стороны - избавиться от «текучести кадров», с другой – заинтересовать сотрудников в достижении максимальных результатов. Либо возможен вариант, когда работодатель страхует жизнь работника на небольшую сумму, а сотруднику дает возможность увеличить сумму, оплатив страховой полис на солидарных условиях. Либо полис накопительного страхования жизни может выступать в качестве поощрения, с условием приобретения сотрудника определенного статуса в организации или личного вклада в увеличение прибыли компании.

Плюсами для работников будет:

- возможность получить бонус за выслугу лет;
- компенсационные выплаты при временной нетрудоспособности или инвалидности в результате несчастного случая;
- финансовая поддержка семьи в случае гибели работника;
- гарантированность страховой выплаты при страховом случае;
- уверенность в завтрашнем дне.

Программы дополнительного пенсионного страхования представляют собой уплату страховых взносов, удержанных из заработной платы сотрудника. Работодатель вправе участвовать в этой программе и самостоятельно определять размер ежемесячных взносов на каждого сотрудника.

Выгоды ДПС для работодателя:

- мотивация сотрудников на долгосрочную работу в компании;
- удержание и поощрение наиболее эффективных сотрудников;

- установление благоприятного климата в компании путем укрепления у сотрудников чувства финансовой стабильности;
- мотивация сотрудников пенсионного возраста для своевременного выхода на пенсию;
- страховые взносы относятся на затраты (в размере до 12 % от ФОТ);
- страховые взносы не увеличивают базу для уплаты страховых взносов в ПФР, ФСС, ФОМС (если зарплата сотрудника составляет не менее 463 тысячи рублей в год);
- надежный партнер в лице крупной страховой компании.

Работник получает следующие выгоды:

- гарантированные пожизненные пенсионные выплаты;
- обеспечение адекватного уровня жизни при выходе на пенсию;
- участие работодателя в оплате взносов;
- финансовая защита от последствий несчастных случаев.

Из отрицательных моментов недоверие к государству, контролирующему размеры пенсий (неспособность обеспечить достойный уровень), а также не всегда ощутимый размер дополнительных пенсий, не воспринимаемый работниками серьезно.

Система бенефитов интересна тем, что каждый сотрудник сам выбирает что именно он хотел-бы видеть в качестве льгот. Работнику это обеспечивает возможность приобретения необходимых именно ему льгот, а руководству предприятия - возможность контролировать расходы на социальные выплаты, что и является основным преимуществом системы.

Несмотря на явные достоинства системы бенефитов,есть и некоторые недостатки.Общая стоимость льгот при использовании этой системы значительно выше, чем например страхование персонала, которое обходится дешевле, если его получают в больших объемах. Кроме того,

необходимо регулярно информировать работников об имеющихся в наличии льготах и потенциальном их значении в будущем и настоящем. Поэтому вводитьсистему бенефитов нужно поэтапно, исходя из результатов анализа предпочитаемого вида стимулирования среди работников компании.

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.

НДФЛ

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).

Страховые взносы

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).

Взносы на страхование от несчастных случаев

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.

Налог на прибыль

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.

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.

Заключение

Мотивация –это ключ к поведению человека. Потеря интереса к труду у работника влечет за собой необходимость вовлечения во все детали самого руководителя и как следствие падение эффективности организации.

Для эффективного управления персоналом необходимо понимание мотивов и потребностей работников, правильное использование системы мотивации.

Материальная мотивация очень важна для работников, но не только повышение уровня заработной платы мотивирует современных специалистов. Возможность проявить себя, чувство сопричастности, право участвовать в обсуждении и принятии решений – вот малая часть потребностей сегодняшних работников.

Каждый специалист хочет ощущать себя ценным и важным для компании, а это невозможно без чувства защищенности и гарантий социального характера. Именно поэтому сегодня так велика роль социального страхования в мотивационной политике компании. Многие компании уже используют на практике дополнительное социальное страхование и как результат имеют стабильный штат специалистов, ведущих компанию к своей цели.

Грамотно выстроенная система стимулирования на базе социального страхования помогает компании добиться поставленных целей, имея в команде высококвалифицированных специалистов и получая при этом дополнительные льготы по налогообложению.

Проведение анкетирования, опросов помогут четко понять, какие потребности движут сейчас работниками и какие методы смогут удовлетворить эти потребности и обеспечить достижение цели компании. Какие программы добровольного страхования представлены сегодня на рынке и насколько они могут быть интересны и полезны работодателю при выборе их в качестве дополнительной мотивации персонала.

Целью данной работы было изучение особенностей социального страхования сотрудников ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Первая глава была полностью посвящена изучению понятия обязательного социального страхования, его видам и законодательной базе, которая его регулирует.

Во второй главе была рассмотрена структура ЗАО «ПетроСтройСвязь» и проведен анализ применения обязательного социального страхования и существующей системы мотивации сотрудников. Были выявлены недостатки мотивационной политики компании, которые заключаются в экономии компании на страховании своих сотрудников, оплачивая только страховые взносы по обязательному социальному страхованию.

В третьей главе, на основе анализа были предложены меры совершенствования существующей системы обязательного страхования, рассмотрены варианты дополнительных программ социального страхования и их использование в качестве мотивации персонала. А также плюсы и минусы от использования данных мер.

Подводя итоги работы можно сказать, что поставленные задачи были выполнены. Был сделан вывод, что система мотивации должна разрабатываться с учетом интересов работников.

Предложенные автором рекомендации будут способствовать положительной мотивации сотрудников компании и повышению эффективности труда. Дополнительные программы социального страхования будут мотивировать сотрудников на лояльность к своей компании и желание поддерживать имидж компании на высшем уровне.

Приложение № 1.

В 2015 году действуют следующие тарифы страховых взносов:

	Шифр ФСС	Пенсионный фонд	ФФОМС	ФСС	Налоговая нагрузка
Общий режим	071	22	5,1	2,9	30
Плательщики, применяющие УСН					
Плательщики переведенные на ЕНВД					
ИП на ПСН **(торговля, общепит, сдача имущества в аренду)**					
Организации, оказывающие инжиниринговые услуги					
Организаций, осуществляющих деятельность в области СМИ					
Начисления инвалидов и общественных организаций инвалидов	061				
Плательщики, применяющие ЕСХН	032				
Сельскохозяйственные товаропроизводители	041/042/043				
Общие тарифы при превышении размера базы 670000 руб. **(ФСС)**		22	5,1	-	27,1
Общие тарифы при превышении размера базы 711000 руб. **(ПФР)**		10	5,1	-	15,1

Страховые взносы в ПФР, ФСС, ОМС для ИП «За себя» в 2015 году.

Фонд	Сумма
ОПС, при доходе менее 300000 рублей	5965 * 12 * 26% = **18610,80**
ОПС, при доходе более 300000 рублей	(5965 * 12 * 26%) + (доход - 300000) *1 % = **18610,80 + (доход - 300000) *1 %,** но не более: 5965 * 12 * 8 * 26% = **148886,58**
ФФОМС	5965 * 12 * 5.1% = **3650,05**
Общая сумма	**с 22260,85 по 152536,98**

Приложение № 2.

Приложение № 1
к приказу МНС РФ
от 27 февраля 2001 г. " БГ-3-07/63

Штамп налогоплательщика

Индивидуальная карточка учета страховых взносов

за 2015 год

Сведения о работнике получателе дохода:

ИНН	**781900386260**	Ф.И.О.	**Соменков Александр Викторович**
страховое свидетельство ПФ	**119-724-123-57**		
Гражданство	**гражданин РФ**		
Паспорт (либо иной документ, удостоверяющий личность):		**паспорт**	
серия:	**40 05**	номер	**608764**
кем и когда выдан	**46 отделом милиции Петродворцового района Санкт-Петербурга 14.07.2005 г.**		
дата рождения	**14.07.1981 г.**		
Адрес места жительства	**198510, Санкт-Петербург, Петродворцовый район, Санкт-Петербургское шоссе, д. 68/2, кв. 2**		
должность	**специалист электротехнического отдела**		

Вид договора трудовой, гражданско-правовой, авторский или лицензионный

№ договора		дата назначения на должность	**01.04.11**
(или дата заключения договора)			
Наличие инвалидности			
справка: серия		№	дата выдачи

Месяц, период		Начислено выплат и иных вознагражд. по трудовым, гражданско-правовым, автрорским договорам - всего	Выплаты, не отнесенные к расходам, уменьшающим налог.базу по налогу на прибыль организаций (выплаты, не уменьш.налог. базу по налогу на доходы физических лиц)	Выплаты, не подлеж. налогообл-ажению во все фонды и федеральный бюджет (ст.238 НК РФ)	Выплаты по договорам гражданско-правового характера и авторским договорам, не облагаемые в ФСС РФ (п.3 ст.238 НК РФ)	Налоговая база		Налоговые льготы		
						по единому социальн. налогу в федер. бюджет и фонды ОМС, страховым взносам в ПФР (гр.2-гр.3-гр.4)	по единому социальному налогу в ФСС РФ (гр.2-гр.3-гр.4-гр.5)	в соответствии со ст.239 НК РФ	в соответствии с п.2 ст.245 НК РФ	в федеральный бюджет п.3, 4 ст.245 НК РФ
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
январь	за месяц	25 000,00				25 000,00	25 000,00			
	с нач.года	25 000,00				25 000,00	25 000,00			
февраль	за месяц	25 000,00				25 000,00	25 000,00			
	с нач.года	50 000,00				50 000,00	50 000,00			
март	за месяц	25 000,00				25 000,00	25 000,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
апрель	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
май	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
июнь	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
июль	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
август	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
сентябрь	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
октябрь	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
ноябрь	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			
декабрь	за месяц	0,00				0,00	0,00			
	с нач.года	75 000,00				75 000,00	75 000,00			

Месяц, период		Начислено выплат и иных вознагражд. по трудовым, гражданско-правовым, авторским договорам - всего	Налоговая база для исчисления единого социального налога			начислено пособий (расходов) за счет средств ФСС РФ	Начислено авансовых платежей по единому социальному налогу			Начисл.аванс.плат.по страх. взносам на обязат.пенс.стр.	
			в федеральный бюджет (гр.6-гр.8-гр.9-гр.10)	фонды ОМС (гр.6-гр.8-гр.9)	ФСС РФ (гр.7-гр.8-гр.9)		в федеральный бюджет 0%	ФФОМС 5,1%	ФСС РФ 2,9%	страховая часть трудовой пенсии 22%	накопительная часть трудовой пенсии 0%
1		2	11	12	13	14	15	16	18	19	20
январь	за месяц	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	0,00		1 275,00	725,00	5 500,00	0,00
	с нач.года	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	0,00		1 275,00	725,00	5 500,00	0,00
февраль	за месяц	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	0,00		1 275,00	725,00	5 500,00	0,00
	с нач.года	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	0,00		2 550,00	1 450,00	11 000,00	0,00
март	за месяц	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	0,00		1 275,00	725,00	5 500,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
апрель	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
май	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
июнь	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
июль	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
август	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
сентябрь	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
октябрь	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
ноябрь	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00
декабрь	за месяц	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
	с нач.года	75 000,00	75 000,00	75 000,00	75 000,00	0,00		3 825,00	2 175,00	16 500,00	0,00

Введение

Глава1.Теоретическая и нормативная база социального страхования в РФ

1.1. Понятие и сущность социального страхования

1.2.Виды социального страхования.

1.3.Законодательная база, регулирующая социальное страхование в РФ.

Глава 2.Организация социального страхования в компании ЗАО «ПетроСтройСвязь».

2.1.Экономическая характеристика ЗАО «ПетроСтройСвязь».

2.2.Анализ мотивации сотрудников компании.

2.3.Оценка организации обязательного социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Глава 3.Направления совершенствования социального страхования в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

3.1. Меры совершенствования социального страхования как мотивации в ЗАО«ПетроСтройСвязь».

3.2.Оценка эффективности предлагаемых мероприятий в ЗАО «ПетроСтройСвязь».

Заключение

Список литературы

Приложения