

# Добровольное медицинское страхование как инструмент мотивации персонала

Ельцова Любовь Юрьевна,

Генеральный директор ООО «Страховая Компания «Согласие»

|  |            |
|--|------------|
| 1. Система здравоохранения России: источники финансирования.....                 | Слайд 3    |
| 2. Добровольное медицинское страхование: текущее состояние и прогноз рынка ..... | Слайд 4    |
| 3. ДМС – обязательный компонент компенсационного пакета.....                     | Слайд 5    |
| 4. Лучшие практики использования ДМС как инструмента мотивации персонала.....    | Слайды 6-7 |
| 5. Что дает ДМС работодателю и работнику.....                                    | Слайд 8    |
| 6. Предложения по совершенствованию законодательства для развития ДМС.....       | Слайд 9    |

# Система здравоохранения России: источники финансирования

Объем финансирования различных сегментов системы здравоохранения в России, млрд. руб., 2010 г.



Источники:

\* Доклад Минздравсоцразвития РФ «О реализации Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в 2010 году (от 06.07.2011 г.)»

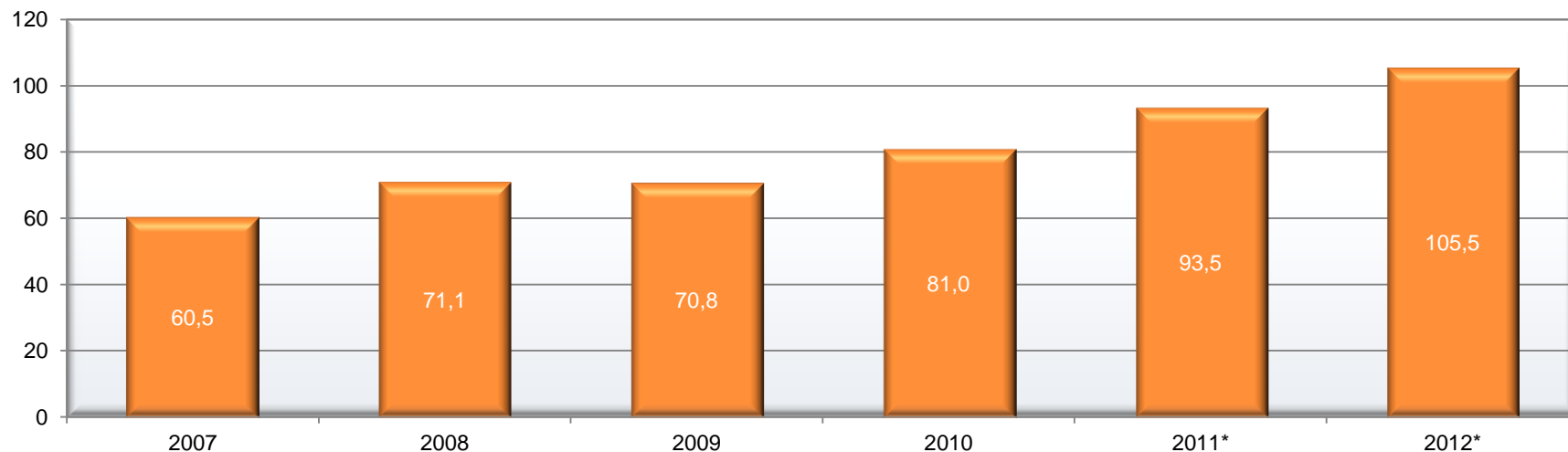
\*\* Данные Лаборатории экономики здравоохранения ГУ-ВШЭ

\*\*\* Данные 1СК Росстат

- ✓ Финансирование системы здравоохранения за счет средств бюджетов всех уровней и ФОМС составляет 1,45 трлн. руб., или 86% от всех затрат на систему здравоохранения.
- ✓ По данным ГУ-ВШЭ, прямые расходы граждан и организаций (без ДМС) составляют 152 млрд. руб., или 9,1% от общего объема финансирования системы здравоохранения.
- ✓ Доля ДМС в финансировании системы здравоохранения России составляет около 5%. При этом добровольное медицинское страхование позволяет обеспечить более высокий уровень качества оказываемых услуг, по сравнению с системой обязательного медицинского страхования.

# Добровольное медицинское страхование: текущее состояние и прогноз рынка

Рынок ДМС в 2007-2012 гг., млрд. руб.



Источник: 1-СК Росстат.

\* - Прогноз ООО «СК «Согласие» (за 9 месяцев 2011 года объем рынка ДМС составил 82,1 млрд. руб. по данным ФСФР).

- ✓ Рынок ДМС показывает устойчивое развитие даже в период кризиса 2008 – 2009 гг.
- ✓ В структуре сборов ДМС доля взносов физических лиц незначительна и составляет, по экспертным оценкам, до 5%.

## ДМС – ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА

Лучшие практики мотивации персонала предусматривают включение ДМС в компенсационный пакет.

Отсутствие ДМС в компенсационном пакете снижает конкурентоспособность работодателя на рынке труда, в особенности для квалифицированных работников.

По данным опроса, проведенного Исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru в 2011 году среди 1000 представителей отечественных предприятий и организаций, 66% компаний численностью более 5000 человек либо уже предоставляют своим сотрудникам ДМС, либо имеют такое намерение.

ДМС – обязательный инструмент в мотивационной политике. Рост сегмента ДМС показывает, что все больше работодателей придерживается политики использования ДМС.

# Лучшие практики использования ДМС как инструмента мотивации персонала (1)



## 1. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОГРАММЫ ДМС

Объем услуг и сервисов зависит от роли сотрудника в компании и от его вклада в общий результат. В качестве основных критериев дифференциации программы ДМС используются:

- Стаж работы сотрудника в компании и его квалификация. Это позволяет закреплять в организации наиболее ценных сотрудников.
- Должность работника. Более высокие должности, как правило, предполагают больший объем услуг и сервисов, что стимулирует работников к карьерному росту.
- Характер выполняемой работы, с учетом профессиональных особенностей и рисков. Это позволяет обеспечивать целевой характер оказания услуг, проводить раннее выявление профессиональных заболеваний.

**ВЫВОД: ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПОЗВОЛЯЕТ ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА.**

## 2. СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В целях повышения эффективности и лояльности руководителей и высококвалифицированных специалистов, формируемые для них программы страхования предусматривают медицинские услуги в лучших клиниках России (а при необходимости – в ведущих зарубежных клиниках), в удобное время, в сжатые сроки. Страховщик берет на себя выстраивание логистики обеспечения медицинских услуг.

**ВЫВОД: ПРАВИЛЬНО ПОДОБРАННАЯ ПРОГРАММА СТРАХОВАНИЯ ПОЗВОЛЯЕТ ОКАЗЫВАТЬ МЕДИЦИНСКИЕ УСЛУГИ С ВЫСОКИМ КАЧЕСТВОМ И СЕРВИСОМ С МИНИМАЛЬНЫМИ ПОТЕРЯМИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

### 3. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГРАММ СТРАХОВАНИЯ ДЛЯ ЗАСЛУЖЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Предоставление ДМС пенсионерам, заслуженным работникам оказывает позитивное влияние на психологический климат в коллективе.

Это повышает лояльность персонала, показывает, что работодатель заботится о сотрудниках и после их выхода на пенсию.

По этому пути идут Газпром, Транснефть и др.

**ВЫВОД: ПРОГРАММА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДМС ЗАСЛУЖЕННЫМ РАБОТНИКАМ ПОЗВОЛЯЕТ ПОВЫСИТЬ ЛОЯЛЬНОСТЬ, УКРЕПЛЯТЬ УВЕРЕННОСТЬ В БУДУЩЕМ.**

### 4. РАЗВИТИЕ СОФИНАНСИРОВАНИЯ ДМС

Практика показывает, что развитие софинансирования программ ДМС работником и работодателем повышает рациональность спроса на медицинские услуги (ОАО АКБ «Пробизнесбанк», ОАО «ХК «Сибцемент»).

Помимо снижения издержек работодателя на добровольное медицинское страхование, софинансирование оказывает позитивное влияние на отношение работника к своему здоровью.

**ВЫВОД: СОФИНАНСИРОВАНИЕ ПОЗВОЛЯЕТ ПОВЫСИТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОГРАММ ДМС.**

## РАБОТОДАТЕЛЮ

1. *Сокращение потерь рабочего времени:* как в связи с временной нетрудоспособностью сотрудников, так и на поиск работником медицинских услуг.
2. *Экономия затрат:* по расчетам специалистов ООО «СК «Согласие», совокупные затраты работодателя и работника на получение фиксированного объема медицинских услуг при заключении договора ДМС будут в 2,5 раза ниже, чем при монетизации компенсационного пакета и приобретении этих же услуг непосредственно работником.
3. Снижение нагрузки на кадровую службу, бухгалтерию и другие подразделения: работодатель делегирует страховщику администрирование вопросов медицинского обслуживания персонала.
4. Имидж современного работодателя, конкурентоспособного на рынке труда.

## РАБОТНИКУ

1. Работник получает качественную и своевременную медицинскую помощь.
2. Страховщик выступает для работника как консультант, который позволяет получить целевую и квалифицированную помощь. Кроме того, даже если запрошенная услуга выходит за рамки договора ДМС, страховщик поможет найти подходящий по качеству и цене вариант решения.
3. Страховщик обеспечивает защиту интересов застрахованных в спорных ситуациях с лечебным учреждением, возможность получения компенсаций при некачественном оказании медицинских услуг.



## Предложения по совершенствованию законодательства для развития ДМС

В настоящее время ст. 255 НК РФ разрешает организации уменьшать налогооблагаемую базу по налогу на прибыль в размере затрат на ДМС работников в пределах 6% от ФОТ.

✓В целях усиления мотивации персонала и расширения практики предоставления ДМС не только работникам, но и членам их семей, относящимся к социально незащищенным категориям населения (несовершеннолетним детям, неработающим супругам, престарелым родителям), предлагается исключить расходы на ДМС из базы по налогу на прибыль. В связи с ростом затрат на ДМС предлагается увеличить предельный уровень расходов на ДМС до 10% от ФОТ. При этом необходимо отметить, что за счет расширения использования ДМС будет обеспечиваться экономия средств ОМС в связи со снижением нагрузки на медучреждения, предоставляющие услуги по ОМС.

✓Аналог в действующем законодательстве – получение социального налогового вычета по НДФЛ за расходы на лечение и приобретение полисов ДМС для супруга (супруги), родителей и детей (ст. 219 НК РФ).

В настоящее время организация, застраховавшая сотрудников по ДМС, уплачивает взносы на обязательное медицинское страхование. При этом сотрудники, как правило, не пользуются услугами ОМС.

✓Предлагается разработать механизм зачета страховых премий по ДМС в качестве части взноса по ОМС. Таким образом, по сути предлагается разделить взнос по ОМС на солидарную и персональную часть.

✓Аналог в действующем законодательстве – разделение взноса в пенсионной системе на базовую, страховую и накопительную части.