

最新社会保险福利 员工福利保险保障顾问服务协议书(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

社会保险福利篇一

在不断进步的社会中，越来越多人会去使用协议书，签订协议书是解决纠纷的保障。一般协议书是怎么起草的呢？下面是小编为大家收集的员工福利保险保障顾问服务协议书，仅供参考，大家一起来看看吧。

甲方（委托方）：_____

注册地址：_____

乙方（受托方）：_____

注册地址：_____

一、在本协议有效期内，乙方同意：

1. 对甲方的员工福利保障体系进行评估，提出员工福利保险保障建议；

6. 按甲方书面指令，协助甲方向保险人办理投保、续保手续；

8. 就相关索赔事项提出建议，监督、督促保险人的理赔工作，忠实维护甲方的合法利益；

9. 协助甲方准备索赔文件，定期查询保险人理赔进程，并保

存索赔的有关数据、资料。定期向甲方提交保险期内赔偿情况报告。

二、在本协议有效期内，甲方同意：

1. 终止本协议生效前与其他方签订的'类似顾问协议；

三、保密条款

本协议执行过程中，除应法律要求或经对方书面同意，甲乙双方不得将获得的任何保密信息泄露给第三方。本协议终止或解除时，本条款继续有效一年。

四、报酬与费用

五、争议解决

甲乙双方就执行本协议发生的争议，应通过友好协商解决。如协商无效，可通过仲裁机构仲裁或向人民法院提起诉讼。

六、其它

3. 本协议一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方（盖章）：_____乙方（盖章）：_____

授权代表（签字）：_____授权代表（签字）：_____

_____年____月____日_____年____月____日

社会保险福利篇二

注册地址：_____

乙方（受托方）：_____

注册地址：_____

甲乙双方本着平等自愿、诚实信用的原则，就甲方委托乙方提供员工福利保险保障顾问服务达成如下协议。

一、在本协议有效期内，乙方同意：

1. 对甲方的员工福利保障体系进行评估，提出员工福利保险保障建议；
6. 按甲方书面指令，协助甲方向保险人办理投保、续保手续；
7. 提供保险期间内的相关保险服务；
9. 协助甲方准备索赔文件，定期查询保险人理赔进程，并保存索赔的有关数据、资料。定期向甲方提交保险期内赔偿情况报告。

二、在本协议有效期内，甲方同意：

1. 终止本协议生效前与其他方签订的类似顾问协议；
2. 如实向乙方提供所有与上述服务有关的信息与资料；
3. 在乙方为甲方提供上述服务时，给予乙方必要的协助。

三、保密条款

本协议执行过程中，除应法律要求或经对方书面同意，甲乙双方不得将获得的任何保密信息泄露给第三方。本协议终止或解除时，本条款继续有效一年。

四、报酬与费用

2. 如乙方应甲方要求提供任何超出本协议第一项范围的服务，乙方应事先向甲方提供费用预算报告，双方协商确定后由甲方支付顾问费用。

五、争议解决

甲乙双方就执行本协议发生的争议，应通过友好协商解决。如协商无效，可通过仲裁机构仲裁或向人民法院提起诉讼。

六、其它

3. 本协议一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方（盖章）：_____乙方（盖章）：_____

授权代表（签字）：_____授权代表（签字）：_____

□

社会保险福利篇三

〔摘要〕由于员工福利在总薪酬中所占的重大比例，员工福利的管理日渐引起企业的重视。员工福利未来的发展趋势也成为诸多企业、学者关注的焦点。本文首先对员工福利的概念进行了界定，其次分析当下员工福利发展中存在的问题，随后进一步讨论了影响企业员工福利计划制定的各种因素，最后在以上的基础上结合当下的一些研究成果对员工福利发展的未来趋势进行分析。

〔关键词〕 员工福利 薪酬管理 趋势

一、引言

员工福利作为企业提升员工满意度、激励员工努力工作的一种重要机制，既符合企业的利益，也满足员工的需求，同时亦可满足政府及社会对企业的期待。但是我们看到当下员工福利的发展中还存在着诸多的问题，很多组织对其认识还不清晰。本文将通过描述员工福利发展中存在的问题以及影响员工福利计划制定的诸多因素，来对当下员工福利的发展趋势进行预测。以期为企业在制定员工福利计划时，提供指引。

二、员工福利的发展中的问题

不同组织、学者，由于对福利的着眼点不同，因而在员工福利的内涵界定上存在一定的差异。西方学者中，加里·德斯勒认为，员工福利包括健康和人寿保险、休假和保育设施，具体可以归纳为四类，一是补充性工资；二是保险福利；三是退休福利；四是员工服务福利。乔治·t·米尔科维奇在《薪酬管理》一书中界定员工福利为“总报酬的一部分，他不是按工作时间给付的，是支付给全体或一部分员工的报酬（如，寿险、养老金、工伤补偿、休假）”。

在我国，员工福利又被称为职工福利或机构福利，对其内涵的界定主要有两个角度：一是广泛意义上的“福利”，它包括所有改善人民物质、文化生活的公益性事业和所采取的措施均可称为福利。二是从雇员福利的角度，这其中又有广义与狭义之分：广义的福利包含三个层次，政府提供的福利、企业的集体福利以及企业为雇员个人及其家庭所提供的个体福利；狭义的福利，又被称为职业福利，它是企业为满足劳动者的生活需要，在其工资收入以外，向员工本人及其家庭提供的货币、实物及一些服务形式。

总的来说：员工福利是企业基于雇佣关系，依据国家的强制性法令及相关规定，以企业自身的支付能力为依托，向员工所提供的、用以改善其本人和家庭生活质量的各種以非货币工资和延期支付形式为主的补充性报酬与服务。

1. 企业和员工对福利缺乏清晰认识

从企业的角度来讲，在制定福利方案时，会产生三个主要的管理问题：（1）谁应该受保障或享受福利？（2）在一系列的福利项目中，员工可以有多少种选择？（3）福利的资金怎样筹集？这些问题常常使企业产生困惑。在大多数情况下，企业实际上只是被动的制定福利方案，而对于这些福利方案存在的合理性、有效性，则往往认识不足。

从员工的角度来说，往往只知道提福利要求，但是并不清楚到底企业是否应当满足、能够满足自己这方面的要求。而且由于福利条款及其操作的复杂性，许多员工都只是到了生病、残疾、被解雇或者退休的时候，才真正开始对福利计划本身的规定感兴趣。大多数员工对企业所提供的福利的种类、期限以及使用范围都是模棱两可、一知半解的。此外，企业为员工提供福利到底要支付多大的成本，或者资产所享受的企业福利的价值到底有多大，绝大多数员工更是根本不清楚，或是不关心。

2. 福利成本居高不下

福利的成本问题几乎是每一家企业都会遇到的问题。在美国，福利开支相当于员工直接薪酬的30%~40%。因此，福利开支对企业的人工成本影响非常大，许多企业都在千方百计的压缩福利成本和预算。许多企业都在用招聘临时工或者兼职员工的做法来减少福利的成本压力。在我国由于社会保障法制尚不健全，多企业采取虚报、瞒报工资的方法来减少自己所应缴纳的社会保险费，另一些企业则根本不缴纳社会保险费。但无论如何，福利成本对企业来说，无论现在还是将来都确实是一个很大经济压力。

3. 福利的回报率低

社会保险福利篇四

正略钧策管理咨询合伙人李培恩

这不，前段时间招聘的一位曾在某知名上市公司工作过的人力资源总监，不到两个月，人就走了，张总费了不少功夫也没有把人留住。

再者高工资保不住招到庸才。一些应聘者知道民营企业的“定价”方式，“开价”很高，嘴上讲得很好，肚子里却没什么货，一面之缘，张总也有看走眼的时候，一上岗才知道这人根本不值这个价，但合同也签了，一些承诺也答应人家了，事后翻脸不认，就是说话不算数，有时还要承担法律后果。公司曾招过一个采购总监，说是mba毕业，在大公司干过高级职位，张总觉得招到了人才，高工资自然不在话下，但来公司一段时间后发现，该人不但对业务不是很熟悉，而且工作能力很是一般，张总有点后悔，但又不好意思让他走，只好慢慢冷落他，让他自己主动提出辞职，虽说人最后还是走了，但对工作造成了不少的负面影响。

有什么两全其美的好法呢？张总一直在寻找这个答案。

社会保险福利篇五

道地生态黑鸡礼盒(大吉大利)：1盒

合计：1023元

注：以上物品具体价格以实际购买价格为准。

一. 发放对象：

公司全体员工(截止20____年1月15日前进公司员工);

二. 发放时间:

20____年1月15日(下午16: 00);

三. 发放地点:

公司办公室

四. 组织发放人员:

五. 发放方式:

六. 物品采购:

所有物品需在发放当日上午10: 00准时送到公司。

七. 注意事项:

1、各部门在将礼品领回去之后, 请尽快发放给各位员工, 如发现严重破损或其它质量问题, 饮料有开启过期现象, 请勿食用, 并请发放当天及时到综合管理部换取, 逾期不换。

3、因物品在运送、搬运过程中可能有损坏的情况, 如损坏情况不严重, 而非质量问题将不作更换;另外损坏情况严重的, 将视情况而定再做更换。