



Вера Кочева,
помощник руководителя

Методика управления ФОТ

$$\text{ФОТ}_{\text{РО}} = \sum_{i=1;\dots;N} (\text{МП}_i + \text{ЕВО}_i) + \text{ГДС}_{\text{рук}} + \text{ПФ}_{\text{рук}} + \sum_i [\text{ГДС}_{\text{дл}} \cdot (1+K) + \text{А}_\text{дл} + \text{НВ}_i] + \text{ЭПФ}_{\text{РО}}$$

управление

Система управления бюджетом представляет собой трехмерную модель, отражающую взаимосвязь и взаимозависимость производственного, кадрового и бюджетного плана РО ФСФР России в ПриФО, что позволяет повысить эффективность использования ограниченных ресурсов и достигать максимальных результатов.

Управление бюджетным процессом в части оплаты труда в Региональном отделении осуществляется в соответствии со статьей 51 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Основными задачами являются адекватная оценка работы сотрудников РО и их эффективная мотивация к качественному и высокопроизводительному труду, ориентированному на результат.

В основу управления положены следующие принципы:

- 1) соответствие количественного и качественного состава персонала задачам, стоящим перед Региональным отделением;
- 2) соответствие уровня оплаты труда его сложности и эффективности;
- 3) соотношение оплаты труда с условиями на региональных рынках труда.

1. Кадровый план

Для решения поставленных задач по управлению фондом оплаты труда в Региональном отделении ежегодно

в IV квартале составляется кадровый план с использованием специального программного обеспечения, который содержит информацию о планируемом составе сотрудников в каждом структурном подразделении по количеству и должностям; о планируемых перемещениях сотрудников в зависимости от результатов их работы; о сроках заполнения имеющихся фактических вакансий в каждом отделе. В результате:

- a. определяется премиальный фонд;
- b. проводится мониторинг рынка труда в целях определения рыночного уровня заработных плат;
- c. определяется размер заработной платы по должности;
- d. проводится дифференциация должностей по направлениям деятельности (определяются должности, выполняющие основные и вспомогательные функции Регионального отделения);
- e. определяется размер индивидуальной заработной платы сотрудников.

2. Формирование премиального фонда и определение заработной платы по должности

Премиальный фонд формируется за счет экономии средств ФОТ. Размер экономии ФОТ формируется за счет разницы между штатной и планируемой фактической численностью Регионального отделения в соответствии с кадровым планом.

Для определения премиального фонда в планируемом периоде из вы-

деленных Региональному отделению средств фонда оплаты труда исключаются средства, предназначенные в соответствии с кадровым планом для следующих выплат:

- гарантированного денежного содержания* сотрудников РО на год;
- материальной помощи и единовременной выплаты сотрудникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- гарантированного денежного содержания и планируемого размера премии руководителя РО на год.

Премиальный фонд распределяется равномерно в течение всего года для выплаты разовых и рекомендованных ежемесячных премий за выполнение особо важных и сложных заданий.

Гарантированное денежное содержание по должности и рекомендованная ежемесячная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по должности составляют заработную плату по должности.

Заработная плата по должности формируется таким образом, чтобы обеспечить её рост от должности к должности до 30%.

3. Принципы формирования и структура индивидуальной заработной платы

В основу определения размера индивидуальной заработной платы положены:

1. Дифференциация должностей по направлениям деятельности;

* Гарантированное денежное содержание — выплаты, предусмотренные действующим законодательством о государственной службе: должностной оклад; оклад за классный чин; ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе; ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; ежемесячное денежное поощрение.

2. Уровень рыночной заработной платы для каждой группы должностей.

Индивидуальный уровень заработной платы специалиста РО, как правило, на 15–20% ниже рыночного. Разница между рыночным и индивидуальным уровнем заработной платы специалиста в РО компенсируется стабильностью, защищенностью и привлекательностью государственной службы. Например, 64% лиц, работающих на государственной службе, по результатам опроса, проведенного на сайте www.hh.ru, в госслужбе, в первую очередь, привлекает ее стабильность.

3. Ценность специалиста.

Размер индивидуальной заработной платы сотрудника, как правило, соответствует заработной плате по должности, но может и отличаться от неё как в большую, так и в меньшую сторону.

Разница в большую или меньшую сторону между размером индивиду-

альной заработной платы сотрудника и размером заработной платы по должности регулируется персональной надбавкой/вычетом. Персональная надбавка/вычет увеличивает или уменьшает рекомендованную ежемесячную премию за выполнение особо важных и сложных заданий по должности и является составной частью индивидуальной рекомендованной премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Персональная надбавка/вычет устанавливается для дифференциации должностей по направлениям деятельности, соответствия заработной платы состоянию рынка труда в каждом регионе и оценки ценности специалиста.

Так, например, с точки зрения дифференциации должностей по направлениям деятельности персональные надбавки установлены для начальника отдела контроля эмитентов и регистраторов, начальника отдела финансов, бюджетного учета и отчетности; персональные вычеты установлены для начальника общего от-

дела, начальника отдела делопроизводства, сотрудников отдела делопроизводства. С точки зрения соответствия состоянию рынка труда персональные вычеты установлены сотрудникам территориальных отделов. Для учета индивидуальной ценности сотрудника персональные надбавки установлены для некоторых сотрудников IT-отдела, а также помощника руководителя по кадрам.

Размер индивидуальной рекомендованной премии за выполнение особо важных и сложных заданий определяется как разница между размером индивидуальной заработной платы сотрудника и размером его гарантированного денежного содержания. Размер индивидуальной рекомендованной премии сотрудника является неизменным в планируемом периоде.

Формирование ФОТ РО ФСФР России в ПриФО

Формирование ФОТ РО ФСФР России в ПриФО можно представить в виде следующей формулы:

$$\text{ФОТ}_{РО} = \sum_{i=1;...;N} (\text{МП}_i + \text{ЕВО}_i) + \text{ГДС}_{рук} + \text{ПФ}_{рук} + \sum_i [\text{ГДС}_{\partial i} * (1+K) + \text{А}_\partial + \text{НВ}_i] + \text{ЭПФ}_{РО}$$

в которой,

i сотрудник РО ФСФР России в ПриФО;

N количество сотрудников за период в соответствии с кадровым планом;

МП размер материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ЕВО размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ГДС_{рук} размер гарантированного денежного содержания руководителя РО ФСФР России в ПриФО;

ПФ_{рук} размер премии руководителя РО ФСФР России в ПриФО;

ГДС_∂ размер гарантированного денежного содержания по должности;

K коэффициент премирования как доля от ГДС;

А_∂ размер поправочной суммы, за счет которой обеспечивается рост заработной платы от должности к должности до 30%;

НВ размер персональной надбавки/вычета;

ЭПФ_{РО} размер экономии премиального фонда РО ФСФР России в ПриФО — образуется при планировании ***ФОТ_{РО}***, а также за счет выплаты пособий сотрудникам за периоды временной нетрудоспособности из средств ФСС;

А_∂, K определяются методом подбора данных.