

Пример предоставления информации в отчете по обзору заработных плат и компенсаций сотрудников компаний в агропромышленной отрасли на территории Российской Федерации.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

ООО «АНТ-Менеджмент» обращает внимание получателя настоящего Отчета на то, что изложенная ниже информация является конфиденциальной и не подлежит какому-либо разглашению, передаче или раскрытию в какой бы то ни было форме любым третьим лицам, и вообще не подлежит к использованию какими-либо третьими лицами, за исключением самого получателя Отчета. Все права на её использование, доходы, компенсации и иные причитающиеся выплаты, вытекающие из соответствующих контрактов, исков, работ, услуг, как завершенных, так и незавершенных, также принадлежат ООО «АНТ-Менеджмент».

Данная Конфиденциальная Информация была создана и получена путем значительных и продолжительных вложений времени, усилий, финансовых затрат. Поэтому получатель данного Отчета обязуется хранить конфиденциальность этой информации, а также сам факт существования данного Отчета, не копировать, не передавать по средствам электронной, голосовой и прочей связи, не использовать ее в интересах третьих лиц без предварительного письменного согласования с ООО «АНТ-Менеджмент», а в случаях необходимости раскрытия Конфиденциальной Информации государственным органам в соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне» - без незамедлительного уведомления об этом, адресованного ООО «АНТ-Менеджмент».

Все сведения, полученные ООО «АНТ-Менеджмент» от Заказчика и Респондентов в устной, документальной или иной форме, считаются достоверными и не вводящими в заблуждение неполнотой или по какой-либо иной причине.

Настоящий Отчет может рассматриваться только как целое, использование отдельных его частей или выводов вне контекста и/или в отрыве от целей работ и предполагаемого использования ее результатов будет некорректным и может привести к нежелательным искажениям. Во избежание таких искажений, любые ссылки третьих лиц на материалы документа, цитирование или перевод текста документа на другие языки без предварительного письменного разрешения ООО «АНТ-Менеджмент» не допускаются.

Вся используемая для составления Отчета информация считается достоверной, однако в текущей рыночной ситуации невозможно гарантировать абсолютную точность данных.

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий отчет представляет собой результат аналитического обзора заработных плат и компенсаций среди агропромышленных предприятий, осуществляющих мясопереработку и животноводство на территории Российской Федерации. Аналитический обзор заработных плат и компенсаций – это всестороннее маркетинговое исследование оплаты труда, объективный источник информации о тенденциях на рынке труда. Настоящий обзор выполнен с использованием данных по фактическим выплатам сотрудникам компаний-респондентов по 12 должностям, включающим топ-менеджеров и ведущих специалистов.

Информация в отчете представлена по состоянию на 30 апреля 2014 г.

ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ОБЗОРА

Источники данных

Привлечение компаний для участия в исследовании осуществляется на основе принципа добровольности и соглашения о конфиденциальности. Компания, принимающая участие в исследовании, предоставляет ведомости фактических выплат или заполняет типовую вопросник без указания фамилий сотрудников. В свою очередь, компания-исследователь обеспечивает условия полной анонимности компаний-участниц, обобщая информацию по выплатам сотрудникам разных компаний в единый массив данных.

Сбор данных

Сбор данных осуществлен в следующем порядке:

- Вопросник и список должностей составляются с учетом пожеланий компании-заказчика;
- Вопросник подготовлен в электронном формате и включает следующие разделы:
 - общая информация о компании;
 - информация по кадровым политикам и практикам;
 - информация о структуре и уровне оплаты труда отдельных должностей;
 - контактная информация сотрудников, ответственных за заполнение вопросника;
- Данные, полученные от компаний-респондентов, сводятся в единую защищенную базу данных. Информация, полученная от каждой из компаний-респондентов, проверяется на точность и последовательность. В случае необходимости, сотрудники «АНТ-Менеджмент» связываются с респондентами для получения уточнений и разъяснений;
- Данные, полученные из ведомостей фактических выплат заработных плат персоналу, заносятся в специально разработанную форму. Основанием для выделения должностей являются должностные инструкции сотрудников, предоставляемые компаниями-участницами;
- Проводится интервьюирование компетентных лиц по компенсационной политике компании. К компетентным лицам в исследовании относятся собственники компании, либо руководители высшего звена;
- Систематизированные данные публикуются в формате, гарантирующем конфиденциальность и не позволяющем идентифицировать данные отдельных компаний.

Обработка данных

Обработка данных производится с помощью программ анализа статистических данных. Результатом обработки являются таблицы распределения заработных плат по основным статистическим показателям, а также диаграммы, характеризующие компенсационную политику компаний в отношении сотрудников, занимающих те или иные должности.

Представление информации

Информация по заработным платам объединена и представлена с использованием следующих статистических единиц измерения:

- Децили
- Квартили
- Медиана
- Среднее арифметическое

Децили – для целей статистического анализа мы расположили (ранжировали) данные по каждой должности в порядке возрастания. *Нижний дециль* – это значение, которое делит ранжированную выборку на две части: 10% «нижних» единиц ряда данных имеют значение признака не больше, чем нижний дециль, а «верхние» 90% - значения признака не меньше, чем верхний дециль. Например, если выборка по позиции «финансовый менеджер» составляет 100 человек, заработная плата которых расположена в порядке возрастания, то 10 человек будут получать зарплату меньше или равную нижнему децилю. Таким же образом *верхний дециль* определяет 90% ранжированной выборки (90-ю зарплату в вышеприведенном примере). Таким образом, дециль «обрезает» верхние и нижние 10% выборки, отображая нижние и верхние пределы точнее, чем непосредственно «минимум» и «максимум», которые могут быть как чрезвычайно низки, так и предельно высоки;

Квартили – общее правило такое же, как и в предыдущем случае, за тем исключением, что квартили соответственно отделяют 25% (первый квартиль) и 75% (третий квартиль) выборки, т.е. 25-ю и 75-ю зарплату из 100. Данные в квартилях считаются статистически надежными, так как они представляют собой средние 50% выборки (т.е. 50% зарплат между первым и третьим квартилем);

Медиана – значение признака, которое делит ранжированную совокупность на две равные части: 50% «нижних» единиц ряда данных будут иметь значение

признака не больше, чем медиана, а «верхние» 50% - значение признака не меньше, чем медиана. Иными словами, медиана выборки – это значение, которое разбивает выборку на две равные части. Одна часть лежит ниже медианы, другая – выше медианы. Для целей исследования медиана может отражать среднюю «стоимость» работника на рынке труда;

Среднее – среднее арифметическое, получаемое путем суммирования зарплат всех сотрудников на определенной должности, по которым были предоставлены данные, и последующего деления данной суммы на количество таких сотрудников. Среднее само по себе не является идеальным критерием оценки, так как оно в значительной мере подвержено влиянию максимумов и минимумов. Однако среднее довольно часто используется вместе с медианой и служит контрольным параметром, так как сравнение этих двух значений предоставляет дополнительную информацию относительно равномерности распределения значений заработных плат по данной должности на рынке.

Структура денежного вознаграждения / элементы оплаты труда:

Все заработные платы представлены в формате GROSS.

GROSS – величина элемента оплаты труда до выплаты подоходного налога;

Оклад (GROSS) – предусмотренное трудовым договором ежемесячное вознаграждение персоналу за исполнение определенных трудовых функций;

Премии (GROSS) – периодические выплаты, выплачиваемые сотруднику за фактические результаты достижения целей должности или в качестве постоянной ежемесячной процентной надбавки;

Ежемесячная премия (GROSS) – прописанная в трудовом договоре фиксированная или переменная по результатам работы ежемесячная выплата сотруднику до выплаты налогов;

Квартальная премия (GROSS) – прописанная в трудовом договоре премия по результатам работы, выплачиваемая один раз в квартал, до выплаты налогов;

Годовая премия (GROSS) – прописанная в трудовом договоре премия по результатам работы, выплачиваемая один раз в год, до выплаты налогов;

Бонус – периодическое вознаграждение, выплачиваемое сотруднику (топ-менеджеру) за достижение определённых ключевых показателей,

определяющих эффективность его деятельности. Выплачивается, как правило, один раз в год;

Ежемесячный доход – оклад + ежемесячная премия + (квартальная премия/3) + (годовая премия/12) + компенсации + (бонус/12).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Компенсация труда сотрудников представляет собой мощный инструмент конкурентной борьбы за привлечение персонала, как одного из важнейших ресурсов компании. Поэтому структура компенсации труда сотрудников является основным объектом и инструментом компенсационной политики предприятия. Управление оплатой труда в компании с целью привлечения и удержания наиболее квалифицированного персонала является одним из ключевых элементов системы управления персоналом. Мониторинг рынка оплаты труда – важнейший источник формирования эффективной политики выплат заработной платы и компенсаций в любой компании.

Отчет

по исследованию заработной платы главного агронома агропромышленного предприятия в 2014 году

Выбранные факторы для формирования обзора по одной должности

Должностная группа: Высшие менеджеры компаний

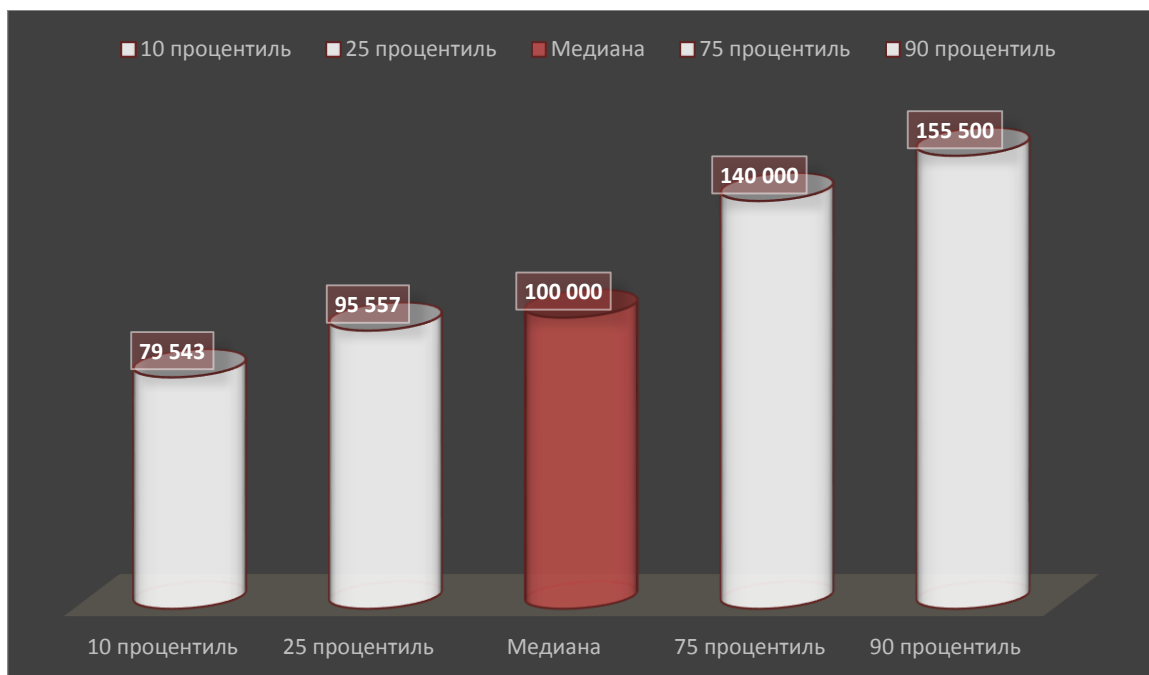
Должность: Главный агроном

Все данные представлены в российских рублях до выплаты налогов (gross)

Таблица 1. Должностной оклад и ежемесячный доход главного агронома в 2014 году

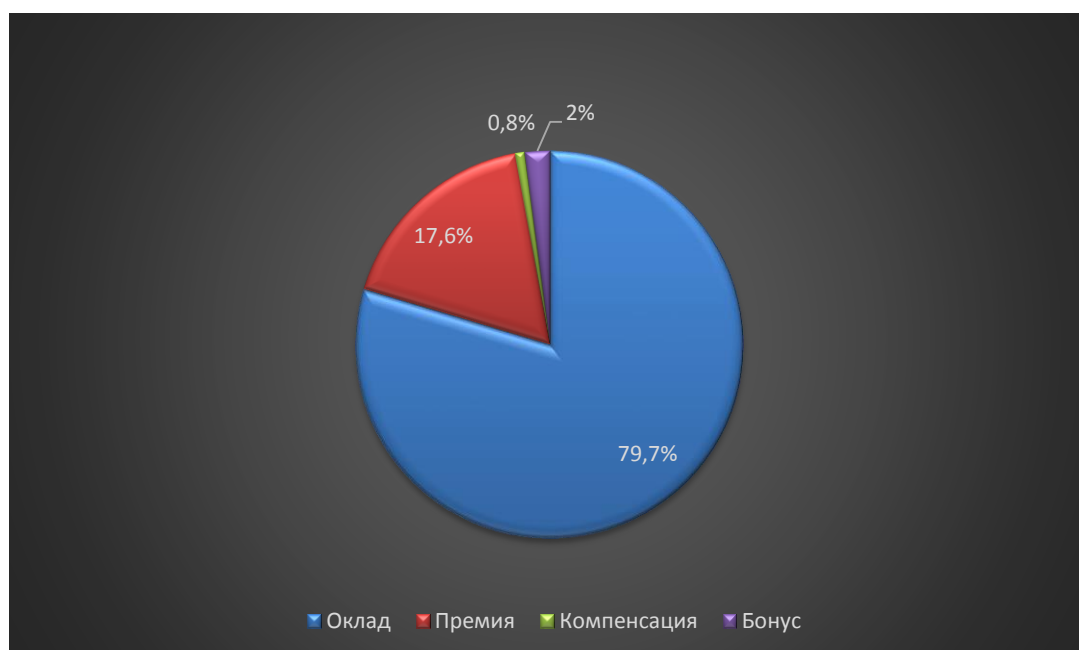
	Должностной оклад, руб./мес.	Ежемесячный доход, руб./мес.
Нижний дециль	61 250	79 543
1 квартиль	70 000	95 557
Медиана	90 000	100 000
Среднее	91 322	115 299
3 квартиль	100 000	140 000
Верхний дециль	126 000	155 500

Рисунок 1. Ежемесячный доход главного агронома, руб./мес.



Среднее значение ежемесячного дохода составляет: 115 299 руб./мес.

Рисунок 2. Структура компенсационного пакета главного агронома



Должностная инструкция главного агронома

Название должности:	Главный агроном
Другое название должности:	Старший агроном, ведущий агроном
Подчиняется:	Техническому директору / Главному технологу / Директору по производству
Подчиненные:	Отдел аграрного хозяйства, служба МТС
Цель:	Обеспечение эффективного ведения аграрного производства.
Задачи:	Обеспечивать разработку и внедрение агротехнических и организационно-экономических мероприятий, направленных на повышение плодородия почвы, укрепление зернового хозяйства, создание прочной кормовой базы для животноводства.
Функции:	Проводит научные исследования в области агрономии; Изучает и внедряет передовые методы возделывания полевых, садовых, огородных культур; Разрабатывает и внедряет технологии по борьбе с вредителями, болезнями растений и сорняками; Разрабатывает агротехнические мероприятия, направленные на повышение плодородия почв и увеличения урожайности сельскохозяйственных культур; Разрабатывает производственные планы, виды и количества посадочных культур; Ведет переговоры и готовит проекты договоров на приобретение семян растений, саженцев и удобрений; Организует работу по выращиванию высококачественных сортовых семян и посадочного материала, созданию семенных фондов; Организует работу по подготовке почвы к посеву и посадке; Разрабатывает мероприятия по приготвлению и внесению удобрений в почву; Осуществляет контроль за подготовкой семян и посадочного материала; Организует работы по посеву полевых культур; Разрабатывает планы (календарные графики) по уходу за посевами; Контролирует выполнение работ по сбору, транспортировке к местам хранения и хранению собранного урожая;

Подготавливает научную документацию и отчеты;

Осуществляет организационно-техническое руководство отраслью растениеводства;

Организует разработку и внедрение научно обоснованных систем земледелия;

Осуществляет мероприятия по эффективному использованию земли, основных фондов, трудовых и материальных ресурсов, внедрению интенсивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур и повышению их эффективности в целях увеличения производства и повышения качества продукции, снижения её себестоимости;

Обеспечивает разработку и внедрение агротехнических и организационно-экономических мероприятий, направленных на повышение плодородия почвы, укрепление зернового хозяйства, создание прочной кормовой базы для животноводства;

Организует мероприятия по совершенствованию технологий возделывания зерновых и других сельскохозяйственных культур, проведение сельскохозяйственных работ в наиболее оптимальные сроки и на высоком уровне агротехники;

Участствует в разработке перспективных и годовых планов развития хозяйства;

Оказывает помощь подразделениям в проведении анализа производственной деятельности и разработке мероприятий по увеличению производства и повышению качества продукции, в комплектации техническими средствами для возделывания сельскохозяйственных культур и определении их потребности на перспективу;

Заключает договора с заготовительными, перерабатывающими, обслуживающими и другими организациями по реализации продукции;

Организует работу по ведению книги истории полей, земельной шнуровой книги и других учетных документов, по своевременному оформлению отчетов и представлению их руководству;

Требования к опыту и квалификации:

Обеспечивает рациональное использование земельного фонда, машинно-тракторного парка, горючего и средств химизации;

Участствует в рассмотрении проектов, выборе мест строительства сооружений растениеводства, в приемке объектов нового строительства, капитального и текущего ремонтов, а также в приемке работ, выполненных подрядными организациями;

Осуществляет контроль за качеством и своевременным проведением сельскохозяйственных работ, использованием техники, качеством производимой продукции.

Главный агроном относится к категории руководителей;

На должность главного агронома назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по специальности «агрономия» и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

Должен знать:

- постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы вышестоящих и других органов, касающиеся вопросов сельскохозяйственного производства и производственно-хозяйственной деятельности отделения (фермы, сельскохозяйственного участка);

- технологию сельскохозяйственного производства и передовой сельскохозяйственный опыт;

- методы проведения научных исследований в области агрономии;

- методы возделывания полевых, садовых, огородных культур;

- основы экономики, организации производства, труда и управления, системы оплаты труда, материального и морального стимулирования, методы нормирования труда;

- основы земельного законодательства;

- законодательство о труде;

- основы экономики, организации труда, сельскохозяйственного производства и управления;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- правила охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.