

Пример предоставления информации в отчете по обзору заработных плат и компенсаций сотрудников компаний, осуществляющих поставку энергетического оборудования, технологическое присоединение к электрическим сетям, проектно-изыскательские работы в Санкт-Петербурге.

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 предприятий, осуществляющих поставку энергетического оборудования, технологическое присоединение к электрическим сетям, проектно-изыскательские работы в Санкт-Петербурге. 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 31 августа 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 типовой 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 заработной платы 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 заработной платы 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;

NETTO – величина элемента оплаты труда после 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;

Надбавки и доплаты (GROSS) – выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

Компенсации (GROSS) – денежные выплаты работнику для возмещения ущерба, который был понесен в процессе выполнения должностных обязательств, а также предоставление дополнительных привилегий для стимулирования каждого сотрудника отдельно и повышения его мотивации;

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;

Ежемесячная заработная плата – оклад + ежемесячная премия + надбавки и доплаты + компенсации, **однако компенсации исключены из значения по просьбе заказчика;**

Годовой доход – ежемесячная заработная плата*12 + квартальная премия*4 + годовая премия + бонус.

СПИСОК РЕСПОНДЕНТОВ

В исследовании приняли участие 9 предприятий, осуществляющих поставку энергетического оборудования, технологическое присоединение к электрическим сетям, проектно-изыскательские работы в Санкт-Петербурге, распределение выручки которых представлено в таблице номер 1.

Таблица 1. Распределение выручки в исследуемых компаниях в 2012 году по данным СПАРК

Компания	Выручка, млрд. руб.
№1	0,6
№2	2,1
№3	1,32
№4	0,6
№5	1,6
№6	1,46
№7	0,5
№8	0,7
№9	0,8

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 бухгалтера энергетической отрасли в 2014 году

Выбранные факторы для формирования обзора по одной должности

Должностная группа: Бухгалтерия, финансы и аудит

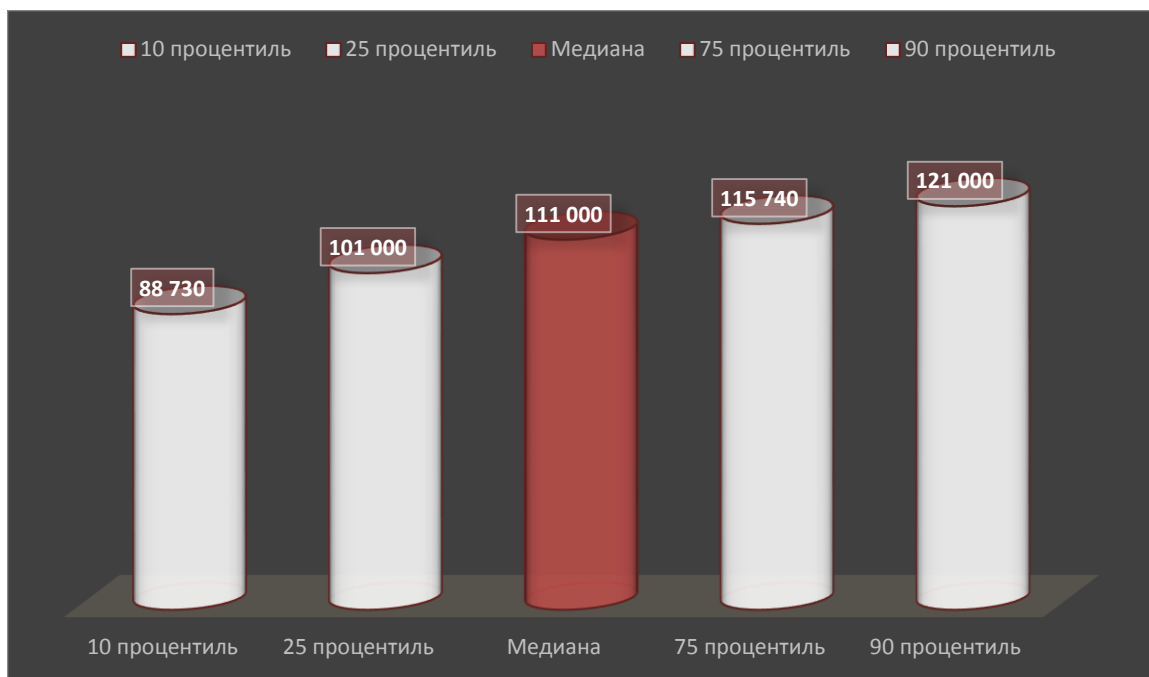
Должность: Главный бухгалтер

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

Таблица 1. Должностной оклад, ежемесячная заработная плата и годовой доход главного бухгалтера в 2014 году

	Должностной оклад, руб./мес.	Ежемесячная заработная плата, руб./мес.	Годовой доход, руб./мес.
Нижний дециль	84 000	88 730	1 303 400
1 квартиль	90 000	101 000	1 390 220
Медиана	95 000	111 000	1 498 880
Среднее	95 444	107 425	1 633 433
3 квартиль	101 000	115 740	1 540 000
Верхний дециль	106 000	121 000	1 940 040

Рисунок 1. Ежемесячная заработная плата главного бухгалтера, руб./мес.



Среднее значение ежемесячного дохода составляет: 101 912 руб./мес.

Рисунок 2. Структура компенсационного пакета главного бухгалтера



Таблица 2. Структура компенсаций главного бухгалтера

Компенсация	Доля компаний, в которых выплачивается компенсация, %	Среднее значение показателя по компаниям, в которых выплачивается компенсация, руб./мес.
ДМС	89	4 792
Мобильная связь	22	800
Трансфер на работу / Предоставление автомобиля / Оплата ГСМ	0	0
Корпоративные праздники	100	517
Прочие компенсации	33	1 667

Должностная инструкция главного бухгалтера

Название должности:	Главный бухгалтер
Другое название должности:	Главный бухгалтер
Подчиняется:	Заместителю генерального директора по экономике и финансам / Руководителю бухгалтерии / Финансовому директору
Подчиненные:	Внутренний аудитор, Бухгалтер-кассир, Бухгалтер по расчету заработной платы, Бухгалтер по первичной документации
Цель:	Организация бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности компании;
Задачи:	Исполнение функций главного бухгалтера в нескольких предприятиях холдинга; Разработка учетной политики для целей бухгалтерского и налогового учета; Контроль правильного отражения хозяйственных операций в учете; Составление бухгалтерской и налоговой отчетности в полном объеме; Участие в оптимизации налогообложения внутри холдинга; Участие в составлении отчетности по исполнению государственных контрактов; Бухгалтерская и налоговая экспертиза договоров.
Функции:	Формирует рабочий план счетов и формы первичных учетных документов; Контролирует достоверный учет издержек производства и обращения, исполнения смет расходов, реализации продукции, составления экономически обоснованных отчетных калькуляций себестоимости продукции, работ и услуг; Организует учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, а также своевременное отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с их движением; Предоставляет разъяснения по вопросам подготовки документов и отражения операций на счетах; Предоставляет полную и достоверную информацию о результатах деятельности компании, необходимой для оперативного руководства и управления, а также использования инвесторами, поставщиками, покупателями, кредиторами, налоговыми, финансовыми, банковскими органами и иными заинтересованными организациями и лицами;

Требования к опыту и квалификации:

Обеспечивает контроль наличия и движения имущества, использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами;

Проверяет и утверждает результаты инвентаризации;

Обеспечивает своевременное предупреждение негативных явлений в хозяйственно-финансовой деятельности, выявляет дополнительные ресурсы.

Главный бухгалтер относится к категории руководителей;

На должность главного бухгалтера назначается лицо, имеющее высшее образование в области экономики (финансов);

Опыт работы главным бухгалтером (заместителем главного бухгалтера) на компаниях различных сфер деятельности от 3 лет;

Опыт управления коллективом;

Продвинутый пользователь 1С бухгалтерия (версии 8, 7.7), ПК (Microsoft Office)

Знание бухгалтерского, трудового, налогового законодательства, умение работать с правовыми программами.