

**О методике определения норматива социальных
расходов организаций на одного работника**

Работа над методикой определения подушевого норматива социальных расходов осуществляется во исполнение п. 7.1.2. ОС: Госкорпорация до 1 сентября 2012 года разрабатывает и утверждает единую методику бюджетирования и учета социальных расходов и с учетом мнения Профсоюза определяет целевые показатели отраслевых социальных расходов. В рамках данной работы проведены мероприятия:

		Формы участия
03.08.2011	первое представление методики на РГ ОК	по заданию рабочей группы полностью пересчитаны
04.08.2011	подготовка и рассылка анкет членам РГ, сбор обратной связи	нормативы (исходя из текущих), в результате чего норматив по каждой категории увеличился в среднем на 30%
25.08.2011	презентация методики на совещании кадровых служб и сбор обратной связи от дивизионов	учет пожеланий дивизионов об установлении индивидуального норматива (Концерн)
26.09.2011	представление методики на ОК	принято к сведению
06.04.2012	второе представление на РГ ОК и повторный сбор обратной связи по просьбе профсоюзной стороны	разъяснение поступивших вопросов, подробный расчет и сравнение текущих и предлагаемых нормативов по ряду организаций
03.05.2012	третье представление на РГ ОК	

Основные недостатки существующего подхода - Норматив социальных расходов как процент от ФОТ:

- наибольшую социальную поддержку получают организации с наименьшей потребностью;
- рост ФОТ автоматически влечет рост социальных расходов;
- сравнение социальных расходов как % от ФОТ не отражает реальную ситуацию;

Новый подход к нормированию социальных расходов - «Подушевой норматив социальных расходов» - установленный максимальный размер денежных средств в расчете на 1 работника организации, используемый для планирования социальных расходов и контроля за исполнением бюджета.

ЦЕЛИ РАЗРАБОТКИ ПОДУШЕВОГО НОРМАТИВА СОЦИАЛЬНЫХ РАСХОДОВ

1. Создать организациям, находящимся в сходных социально-экономических условиях, примерно равные возможности удовлетворения социально значимых потребностей работников (не зависимо от размеров ФОТ).
2. Повысить эффективность и упростить процедуру бюджетирования социальных расходов (фактически бюджетирование должно производиться исходя из затрат по каждой программе на конкретного работника).
3. Предоставить возможности организациям с высокими социальными расходами оптимизировать структуру социальных затрат, т.е. побудить их к внедрению тех социальных программ, которые направлены на решение конкретных кадровых задач.
4. Рассчитывать возможный норматив на перспективу.
5. В дальнейшем автоматизировать процессы планирования, учета, распределения социальных затрат.
6. В перспективе перейти на единый отраслевой норматив.

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ

Критерии отнесения организаций к социальным категориям:

- удаленность от крупного населенного пункта с развитой социальной инфраструктурой,
- численность организации,
- средний доход работников организации.

Новые соц. категории	Критерии	Примеры
1	Организации с численностью персонала более 400 чел., расположенные на расстоянии 40 км и более до городов с населением от 500 тыс. жителей	РФЯЦ ВНИИЭФ, ПО Старт, филиалы Концерна, ППГХО
2	Организации с численностью персонала более 400 чел, расположенные на расстоянии менее 40 км до городов с населением от 500 тыс. жителей, расположенные в Московской области и в городах-миллионниках	ПО Север, НИАЭП, ТРИНИТИ, МСЗ
3	Организации с численностью персонала 400 и менее чел. вне зависимости от места расположения	СКЦ, ИСС, ТВЭЛ Строй, ДЕЗ, Энергомашкомплекс
4	Организации ЦФО 2, организации с высоким средним уровнем дохода работников (свыше 100 тыс. руб./мес.), расположенные в Москве	ТВЭЛ, АЭМ, ЦА Концерна, Госкорпорация, ЦО Гринатом, АРМЗ, ТСЭ,

Преимущества перехода к новым социальным категориям

1. Перевод значительной части организаций в социальные категории с большим нормативом социальных расходов.
2. Возможность унифицировать социальные программы организаций, относящихся к одному дивизиону.
3. Учет фактических социальных расходов организаций (часть организаций не укладывается в установленный норматив из-за недостатков действующих принципов разделения на социальные категории).

ПОДХОДЫ К РАСЧЕТУ НОРМАТИВОВ

1. Разработка норматива на основе опытно-статистического метода, т.е. за базу устанавливаемых норм приняты данные о фактических расходах денежных средств за прошлые периоды (2010 и 2011 г.г.), а также исходя из уже установленных нормативов от ФОТ.
2. Установка норматива в рамках новых социальных категорий организаций.

3. Дифференциация норматива в рамках социальных категорий (для организаций, имеющих высокие социальные расходы, может быть установлен индивидуальный норматив на определенный период или постоянно).
4. Дифференциация норматива на переходный период одной социальной категории (способствует постепенному более плавному переходу к нормативу организаций, у которых социальные расходы превосходят норматив).
5. Применение к подушевому нормативу индекса-дефлятора потребительских цен для поддержки его актуальности при инфляции.

МЕХАНИЗМ РАСЧЕТА НОРМАТИВОВ

1. Сбор статистических данных по организациям:
 - среднесписочная численность;
 - ФОТ;
 - общий объем социальных расходов.
2. Расчет в разрезе организаций:
 - % социальных расходов от ФОТ;
 - среднего дохода на 1 работника;
 - социальных расходов на 1 работника.
3. Группировка организаций по дивизионам и существующим социальным категориям. Расчет средних показателей социальных расходов по существующим социальным категориям.
4. Анализ и выявление диспропорций. Регруппировка организаций по дивизионам и новым социальным категориям.
5. Определение норматива в рамках каждой новой социальной категории.
6. Установка переходного периода для перехода на установленные нормативы.

СОЦ.РАСХОДЫ В СООТВЕТСТВИИ С НОВЫМИ СОЦ.КАТЕГОРИЯМИ

Категория	Норматив
1	70
2	50
3	40
4	35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- норматив учитывает недостатки действующего подхода к нормированию РСХ и позволяет более справедливо учитывать соц. потребности организаций и более эффективно решать кадровые задачи.
- норматив разработан с учетом достигнутого уровня социальных расходов, но с ориентацией на возможный рост в рамках существующих нормативов.
- организации отрасли считают правильным изменение системы нормирования социальных расходов и переход на подушевой норматив.
- в целом с методикой расчета норматива согласны.



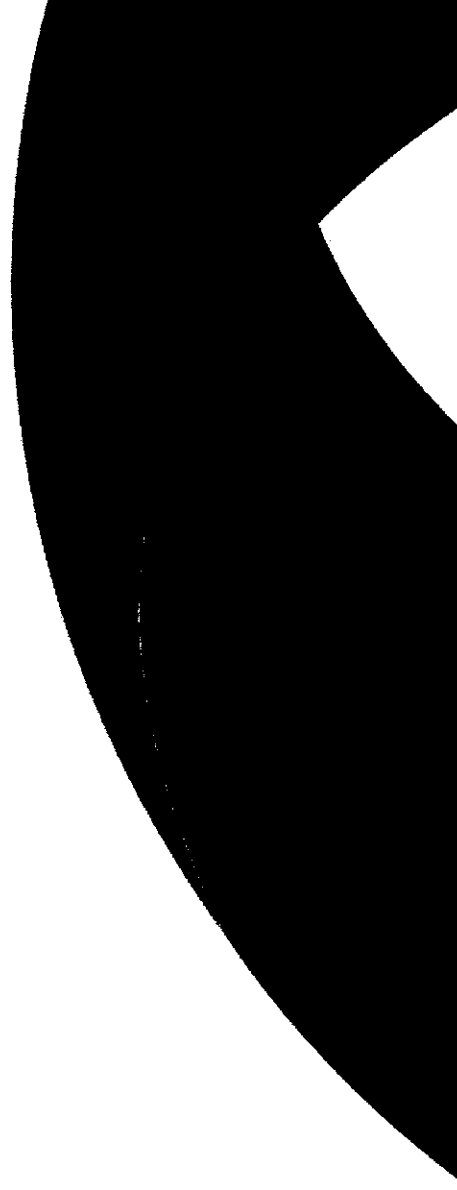
РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»

О методике определения норматива социальных расходов организаций на одного работника

Москва

15.05.2012



Совместная работа над методикой определения подушевого норматива социальных расходов

п. 7.1.2. ОС: Госкорпорация до 1 сентября 2012 года разрабатывает и утверждает единую методику бюджетирования и учета социальных расходов и с учетом мнения Профсоюза определяет целевые показатели отраслевых социальных расходов

Сроки	Мероприятие	Результат
03.08.2011	первое представление методики на РГ ОК	по заданию рабочей группы полностью пересчитаны нормативы (исходя из текущих), в результате чего норматив по каждой категории увеличился в среднем на 30%
04.08.2011	подготовка и рассылка анкет членам РГ, сбор обратной связи	учет пожеланий дивизионов об установлении индивидуального норматива (Концерн)
25.08.2011	презентация методики на совещании кадровых служб и сбор обратной связи от дивизионов	принято к сведению
26.09.2011	представление методики на ОК	разъяснение поступивших вопросов, подробный расчет и сравнение текущих и предлагаемых нормативов по ряду организаций
06.04.2012	второе представление на РГ ОК и повторный сбор обратной связи по просьбе профсоюзной стороны	
03.05.2012	третье представление на РГ ОК	

Подушевой норматив

Новый подход к нормированию социальных расходов

Норматив социальных расходов как процент от ФОТ

Недостаток существующего подхода – социальные расходы не зависят от ФОТ, а зачастую имеют обратную зависимость – чем меньше заработная плата работника, тем больше он нуждается в социальной защищенности:

- наибольшую социальную поддержку получают организации с наименьшей потребностью
- рост ФОТ автоматически влечет рост социальных расходов
- сравнение социальных расходов как % от ФОТ не отражает реальную ситуацию



Подушевой норматив социальных расходов

установленный максимальный
размер денежных средств в
расчете на 1 работника
организации, используемый для
планирования социальных
расходов и контроля за
исполнением бюджета

1. Создать организациям, находящимся в сходных социально-экономических условиях, примерно равные возможности удовлетворения социально значимых потребностей работников (не зависимо от размеров ФОТ)
2. Повысить эффективность и упростить процедуру бюджетирования социальных расходов (фактически бюджетирование должно производиться исходя из затрат по каждой программе на конкретного работника)
3. Предоставить возможности организациям с высокими социальными расходами оптимизировать структуру социальных затрат, т.е. побудить их к внедрению тех социальных программ, которые направлены на решение конкретных кадровых задач.
4. Рассчитывать возможный норматив на перспективу
5. В дальнейшем автоматизировать процессы планирования, учета, распределения социальных затрат
6. В перспективе перейти на единый отраслевой норматив.

социальные категории

Подходы к определению социальных категорий

Существующий подход

Критерии отнесения организаций к социальным категориям:

- удаленность от городов с развитой социальной инфраструктурой,
- наличие собственной инфраструктуры, которую необходимо поддерживать (например, ЗАТО)

Недостатки подхода:

- не учитывалась численность организаций, а значит потребность в социальных программах и возможность эффективно их реализовывать;

Например, к категории 3б относятся ВНИИА им. Духова (4860 чел.) и Атомзащитаинформ (20 чел.)

- не учитывался уровень доходов работников организаций, т.е. их возможности пользоваться социальными благами, используя собственные средства

Например, к категории 3б относится ВНИИА им. Духова (ср. доход 40 тыс. руб.) и управляющие компании (ср. доход более 100 тыс. руб.)

Новый подход

Критерии отнесения организаций к социальным категориям:

- удаленность от крупного населенного пункта с развитой социальной инфраструктурой,
- численность организации,
- средний доход работников организации

социальные категории

Сравнение критериев отнесения к социальным категориям

Существующие соц. категории	Критерии	Новые соц. категории	Критерии	Примеры
1	Организации в ЗАТО или градообразующие, имеющие ярко выраженную отраслевую специфику, обширную социальную инфраструктуру	1	Организации с численностью персонала более 400 чел., расположенные на расстоянии 40 км и более до городов с населением от 500 тыс. жителей	РФЯЦ ВНИИЭФ, ПО Старт, филиалы Концерна, ППГХО
2	Предприятия, расположенные на расстоянии 40 км и более до городов с населением от 500 тыс. жителей, не являющиеся единственными градообразующими	2	Организации с численностью персонала более 400 чел., расположенные на расстоянии менее 40 км до городов с населением от 500 тыс. жителей, расположенные в Московской области и в городах-миллионниках	ПО Север, НИАЗП, ТРИНИТИ, МСЗ
3а	Предприятия, расположенные в городах с населением от 500 тыс. чел. (кроме Москвы и Санкт-Петербурга), в Московской и Ленинградской областях	3	Организации с численностью персонала 400 и менее чел. вне зависимости от места расположения	СКЦ, ИСС, ТВЭЛ Строй, ДЕЗ, Энергомашкомп лекс
3б	Предприятия, расположенные в Москве и Санкт-Петербурге	4	Организации ЦФО 2, организации с высоким средним уровнем дохода работников (свыше 100 тыс. руб./мес.), расположенные в Москве	ТВЭЛ, АЭМ, ЦА Концерна, Госкорпорация, ЦО Гринатом, АРМЗ, ТСЭ,

Распределение организаций в соответствии с новыми социальными категориями (1/2)

социальные категории

В результате нового подхода к определению социальных категорий 1-ая и 2-ая социальные категории существенно расширены

	ЯОК	ЯРБ	НТК	АРМЗ	ТВЭЛ	РЭА	АЭМ	ДКС	ТСЭ	АСЭ	АХД	ИТОГО
1 социальная категория												
количество организаций	8	1	1	1	5	11		1				27
общая численность	59 344	7 474	519	8 282	25 740	30 370		1 412				133 141
Новая соц. категория												
количество организаций	10	1	1	1	5	10	1					29
общая численность	72 234	7 474	4 838	8 292	25 740	32 231	545					151 345
2 социальная категория												
количество организаций	3	1	2	7	3	7	3					26
общая численность	9 523	2 128	7 848	800	8 134	3 332	2 489					34 254
Новая соц. категория												
количество организаций	9	2	10	3	7	4	8	6				49
общая численность	23 769	2 128	10 596	1 635	16 331	9 758	14 884	12 912				91 120

социальные категории Распределение организаций в соответствии с новыми социальными категориями (2/2)

В результате нового подхода выделились 2 новые категории – «Мелкие организации» и «Управляющие компании» - произошло существенное снижение численности персонала, который попадает в 3-ью и 4-ую категории

	ЯОК	ЯРБ	НТК	АРМЗ	ТВЭЛ	РЭА	АЭМ	ДКС	ТСЭ	АСЭ	АХД	ИТОГО
3 социальная категория												
количество организаций	5		2		2	2	6	1				18
общая численность	8 976		2 137		6 568	1 283	11 569	2 419				32 952
количество организаций	9	1		9	3	15	12		4		4	55
общая численность	1 407	224		435	153	2 280	3 264		380		1 331	10 213
4 социальная категория												
количество организаций	13	2	6	6	6	10	13	5	5	1	6	73
общая численность	19 568	870	4 931	1 493	2 231	10 104	4 891	9 091	716	1 574	2 163	57 632
количество организаций			1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
общая численность				223	449	820	256	11	337	1 574	832	4 501

1. Перевод значительной части организаций в социальные категории с большим нормативом социальных расходов.
2. Возможность унифицировать социальные программы организаций, относящихся к одному дивизиону.
3. Учет фактических социальных расходов организаций (часть организаций не укладывается в установленный норматив из-за недостатков действующих принципов разделения на социальные категории).

1. Разработка норматива на основе опытно-статистического метода, т.е. за базу устанавливаемых норм приняты данные о фактических расходах денежных средств за прошлые периоды (2010 и 2011 г.г.), а также исходя из уже установленных нормативов от ФОТ.
2. Установка норматива в рамках новых социальных категорий организаций.
3. Дифференциация норматива в рамках социальных категорий (для организаций, имеющих высокие социальные расходы, может быть установлен индивидуальный норматив на определенный период или постоянно).
4. Дифференциация норматива на переходный период одной социальной категории (способствует постепенному более плавному переходу к нормативу организаций, у которых социальные расходы превосходят норматив).
5. Применение к подушевому нормативу индекса-дефлятора потребительских цен для поддержки его актуальности при инфляции.

1. Сбор статистических данных по организациям

- среднесписочная численность
- ФОТ
- общий объем социальных расходов

2. Расчет в разрезе организаций

- % социальных расходов от ФОТ
- среднего дохода на 1 работника
- социальных расходов на 1 работника

3. Группировка организаций по дивизионам и существующим социальным категориям. Расчет средних показателей социальных расходов по существующим социальным категориям

4. Анализ и выявление диспропорций. Перегруппировка организаций по дивизионам и новым социальным категориям

5. Определение норматива в рамках каждой новой социальной категории

6. Установка переходного периода для перехода на установленные нормативы

Соц.расходы в соответствии с новыми соц.категориями

расчет
нормативов

Социальная категория	Соц.расходы на 1 работника (факт 2011 г.) (тыс.руб.)	Максимальный норматив соц.расходов на 1 работника (тыс.руб.)	Комментарии
1	54,0	70	29 организаций Укладываются в норматив - 19 организаций Возможность роста РСХ имеют - 19 организаций Необходим индивидуальный подход – 10 организаций (филиалы Концерна)
2	34,0	50	49 организаций Укладываются в норматив - 49 организаций Возможность роста РСХ имеют - 49 организаций
3	36,0	40	57 организаций Укладываются в норматив - 53 организаций Возможность роста РСХ имеют - 53 организаций
4	70,0	35	9 организаций Укладываются в норматив - 2 организации Индивидуальный подход не требуется, т.к. организации расположены в Москве. Работники имеют высокий уровень дохода

Заключения по методике определения подушевого норматива социальных расходов

- норматив учитывает недостатки действующего подхода к нормированию РСХ и позволяет более справедливо учитывать соц. потребности организаций и более эффективно решать кадровые задачи
- норматив разработан с учетом достигнутого уровня социальных расходов, но с ориентацией на возможный рост в рамках существующих нормативов;
- организации отрасли считают правильным изменение системы нормирования социальных расходов и переход на подушевой норматив;
- в целом с методикой расчета норматива согласны