**Приложение №2**

**Описание последовательности заполнения форм финансово-экономического обоснования при создании/реструктуризации научно-образовательного подразделения**

Для финансово-экономического обоснования при создании нового подразделения, открытия нового направления и т.п. требуется следующая информация:

1. Сведения о размере фонда оплаты труда подразделения
2. Сведения о возможности достижения целевых показателей эффективности работы подразделения
3. Достаточности ресурсов у подразделения для финансирования фонда оплаты труда с учетом проводимых изменений штатного расписания.
4. Сведения о финансовом результате деятельности подразделения в плановом периоде, авансировании подразделения и периоде окупаемости.

Формат таблиц является универсальным для научно-образовательных подразделений: расчет выполняется автоматически путем заполнения соответствующих полей в файле «Формат ФЭО для научно-образовательного подразделения», предоставляемом ПФУ.

1. *Лист 1. Штатное расписание и расчет фонда оплаты труда*

На данном листе конкретизируется численность и качественный состав работников создаваемого/реструктурируемого подразделения

При создании нового подразделения необходимо внести в графу В наименование подразделения и заполнить в нем соответствующие должности. Если подразделение состоит из нескольких структурных единиц, сначала заполняются сведения о структурном подразделении, затем о его структурных единицах. При заполнении должностей необходимо придерживаться предполагаемой структуры подразделения.

Если новых структур не создается, то графа В к заполнению не обязательна[[1]](#footnote-1)

Должности заполняются из выпадающего списка в ячейке, указывается количество **занятых ставок** по каждой из должностей и суммарная гарантированная оплата труда, установленная по трудовым договорам для каждой должности. Также заполняется плановое количество месяцев работы по каждой должности (как правило, для работающего подразделения оно составляет 12 месяцев), количество месяцев работы до введения изменений. Если нет изменения в номенклатуре должностей, а только увеличение численности и/или размера гарантированной оплаты труда, то количество месяцев до введения изменений остается на уровне плановых показателей.

Указания по заполнению каждой из граф приведены непосредственно в таблице.

После заполнения таблицы, автоматически рассчитывается численность занятых ставок и ФОТ для категории НПР (руководители, научные сотрудники, ППС), основного персонала (НПР, эксперты и аналитики, стажеры-исследователи) и прочего персонала.

1. *Лист 2. Расчет минимальной потребности в ФОТ (тыс. рублей)*

Подразделение должно иметь достаточно ресурсов для обеспечения заработной платы своих работников с учетом отчислений в страховые фонды. Для определения достаточности ресурсов необходимо рассчитать минимальную потребность подразделения в фонде оплаты труда с учетом категорий персонала.

Расчет представлен в таблице 2. Таблица заполняется почти полностью автоматически, на основании данных таблицы 1.

Единственным исключением является расчет минимальной потребности в ФОТ научно-педагогических работников. Подразделение при планировании своей деятельности должно обеспечить достижение заданного программными документами НИУ ВШЭ уровня оплаты труда научно-педагогических работников по отношению к среднерегиональному уровню. И этот подход заложен в расчете показателя минимального ФОТ НПР.

Для упрощения расчета принимается, что весь доход научно-педагогических работников обеспечивается только в рамках деятельности рассматриваемого подразделения. Если работникам уже назначены иные выплаты, например, академические надбавки, надбавки за руководство образовательной программой, они имеют внутреннее совместительство, то необходим дополнительный расчет ФОТ НПР, который обеспечивается за счет иных источников (например, установление доплаты за лучшего преподавателя, доплаты участникам кадрового резерва и т.п.).

Сравнение минимально необходимого ФОТ подразделения с наличием ресурсов у подразделения является необходимым, но недостаточным условием принятия решения о внесении изменений численности и оплаты труда в подразделении.

1. *Лист 3. Бизнес-план подразделения.*

На данном листе приводится сводная информация по годам 3-х летнего планового периода о численности работников подразделения, доходах и расходах.

В информации по доходам должны быть выделены различные источники: доходы от научной и консалтинговой деятельности, от реализации образовательных программ ВО и ДО (при наличии), также выделяются средства субсидии на выполнение государственного задания, поступающие в подразделение для реализации образовательных услуг и научных работ. Кроме того, в разделе «Финансирование за счет субсидий, собственных средств» при необходимости должны быть представлены сведения о финансировании подразделения (части его работников) за счет средств центрального бюджета или за счет средств, остающихся в распоряжении самого подразделения (его предшественника при реструктуризации)

Информация о расходах подразделения в части ФОТ заполняется автоматически на основе ранее рассчитанных таблиц, информация об иных предполагаемых расходах заносится в таблицу вручную. [[2]](#footnote-2)

На основании заполненной информации о доходах и расходах подразделения рассчитывается финансовый результат деятельности подразделения в плановом периоде.

1. *Лист 4. Расчет показателей.*

На данном листе аккумулируется итоговая информация, на основании которой может быть принято решение о целесообразности создания/реструктуризации подразделения: численность контингента студентов и слушателей (при наличии), численность работников, доходы и расходы подразделения, источники покрытия дефицита, год выхода на подразделения на самоокупаемость, возможность погашения авансирования и т.п.

Также справочно приводится информация о возможности достижения подразделением ключевых показателей эффективности, определенных программами развития университета.

1. Обновление [↑](#footnote-ref-1)
2. Дополнительно введена строка о резервировании средств на выплату отпускных и оплаты дней нахождения в командировке для дополнительных стимулирующих выплат, начиная со второго года действия бизнес-плана. [↑](#footnote-ref-2)