

## **Пример предоставления информации в отчете по обзору заработных плат и компенсаций сотрудников компаний в мостостроительной сфере в Санкт-Петербурге.**

### **Методология проведения исследования.**

#### **Сбор информации**

- Вопросник и список должностей были составлены с учетом рекомендаций и пожеланий компании-заказчика;
- Вопросник был подготовлен в электронном виде и включал следующие разделы:
  - общая информация о компании;
  - информация по кадровым политикам и практикам;
  - информация о структуре и уровне оплаты труда отдельных должностей;
- Для всего списка должностей были составлены должностные инструкции, соответствующие функционалу компании-заказчика;
- Была проверена степень соответствия предоставленной информации должностным обязанностям. Специалисты провели оценку приемлемости предоставленных данных по должностям, используя различные показатели, в том числе, слишком высокий или слишком низкий уровень оплаты труда, подотчетность должностного лица и другие показатели, подвергающие сомнению репрезентативность информации по данной группе должностей;
- Систематизированные данные представлены в формате, гарантирующем конфиденциальность и не позволяющем идентифицировать данные отдельных компаний.

#### **Представление информации**

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

- Децили
- Квартили
- Медиана
- Среднее арифметическое

*Нижний дециль* – величина, отделяющая 10% нижних значений заработных плат;

*I квартиль* – величина, отделяющая 25% нижних значений заработных плат;

*Среднее арифметическое* – все значения заработных плат, делённые на количество респондентов;

*Медиана* – середина ряда значений заработных плат;

*III квартиль* – величина, отделяющая 25% верхних значений заработных плат;

*Верхний дециль* – величина, отделяющая 10% верхних значений заработных плат.

**Для Вашего удобства мы предоставили информацию по заработным платам, используя следующие составляющие:**

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

*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;

*Совокупный доход в месяц (GROSS)* – оклад + ежемесячная премия;

*Совокупный доход в год (GROSS)* – ежемесячный доход\*12 + квартальная премия\*4 + годовая премия;

*Бонус* – периодическое вознаграждение, выплачиваемое сотруднику (топ-менеджеру) за достижение определённых ключевых показателей, определяющих эффективность его деятельности. Выплачивается, как правило, один раз в год.

### **Комментарий:**

На практике исследуемых компаний широко применяется в выплате ежемесячной заработной платы следующая структура: оклад + ежемесячная процентная надбавка. Величина ежемесячной процентной надбавки носит стабильный / постоянный характер.

Соотношение оклада и такой надбавки в исследуемых компаниях разное, надбавка может быть равной окладу и даже превышать его. Компании используют такой инструмент для сокращения издержек на заработную плату и в качестве «легкого» способа регулирования величины заработной платы работника.

## Отчет

по исследованию заработной платы директора производственной базы  
мостостроительных компаний в Санкт-Петербурге в 2013 году

### Выбранные факторы для формирования обзора по одной должности

Должностная группа: Высшие менеджеры компаний

Должность: Директор производственной базы

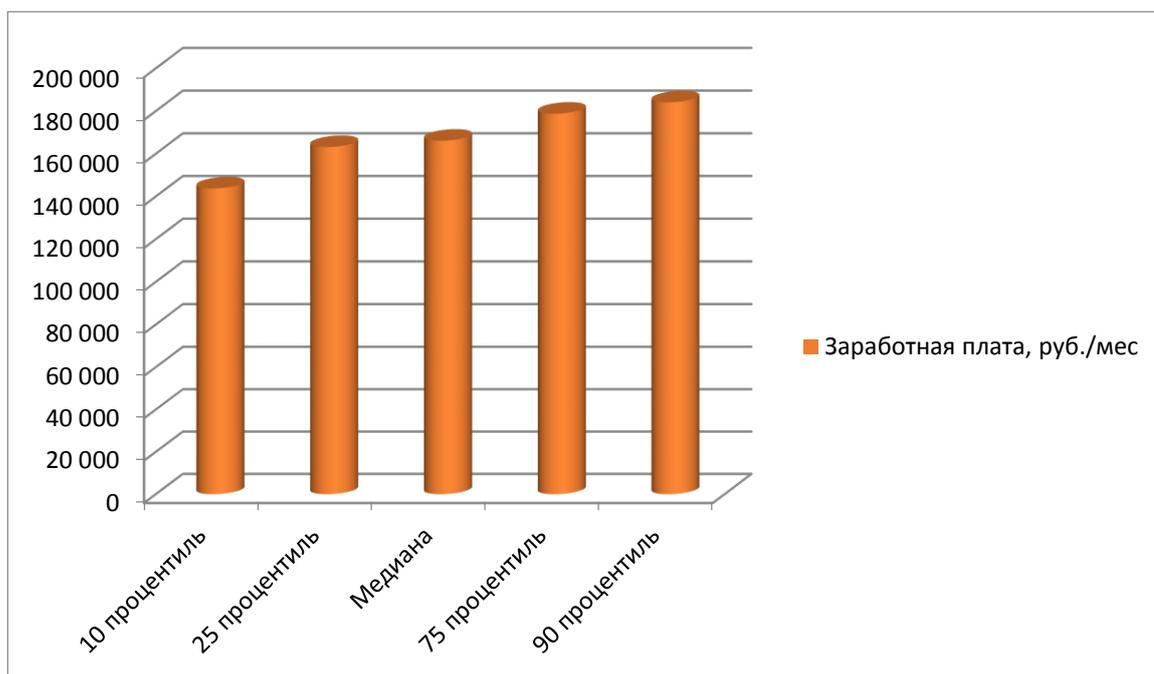
Город: Санкт-Петербург

Все данные представлены в российских рублях **после выплаты налогов (нетто)**

*Таблица 1. Должностной оклад и заработная плата директора производственной базы в Санкт-Петербурге в 2013 году*

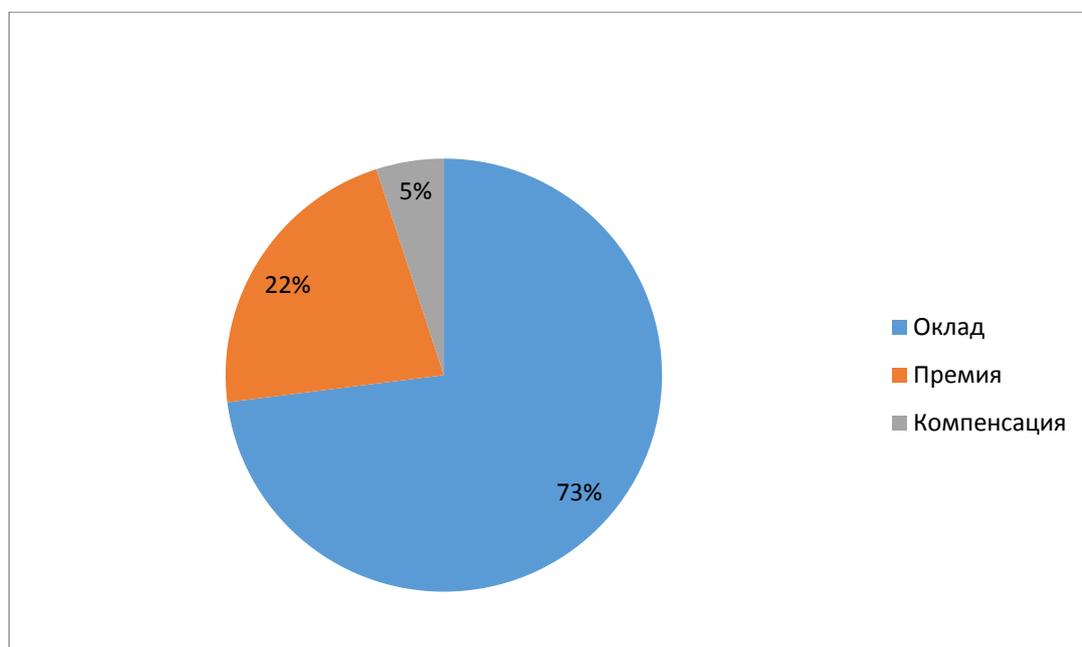
	Должностной оклад, руб./мес.	Заработная плата, руб./мес.
Нижний дециль	103 750	143 750
1 квартиль	110 625	163 125
Медиана	127 800	166 100
Среднее	124 783	164 650
3 квартиль	138 900	178 750
Верхний дециль	142 800	184 100

**Рисунок 1. Зарботная плата директора производственной базы, руб./мес.**



Среднее значение заработной платы составляет: 164 650 руб./мес.

**Рисунок 2. Структура компенсационного пакета директора производственной базы**



**Таблица 2. Структура компенсаций директора  
производственной базы**

<b>Компенсация</b>	<b>Процент</b>
ДМС	48,82%
Мобильная связь	13,47%
Трансфер на работу \ Компенсация личного автомобиля	23,40%
Фитнес	4,21%
Корпоративные праздники	10,10%

## Должностная инструкция директора производственной базы

Название должности:	Директор производственной базы
Другое название должности:	Начальник производственной базы
Подчиняется:	Директору по производству
Подчиненные	Производственная база
Цель:	Руководство базой и организация бесперебойной и эффективной работы; Контроль состояния оборудования, техники, организация ремонтных работ, поддержание объектов базы и оборудования в исправном состоянии; Оперативное управление административно-хозяйственной деятельностью;
Задачи:	Осуществление комплексного управления процессами работы; Организовывать работу производственной базы; Осуществлять логистические операции (прием и отправка большегрузных автомобилей); Обеспечивать контроль и обеспечение соблюдения нормативов на погрузку и выгрузку товара; Обеспечивать контроль за соблюдением проектной, конструкторской и технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, требований природоохранных, санитарных органов, а также органов, осуществляющих технический надзор; Обеспечивать контроль за рациональным использованием материалов, инструментов, а также коммунальных услуг;
Функции:	Руководить производственно-хозяйственной деятельностью базы; Участвовать в разработке заданий по ремонту оборудования и других производственных объектов и контролировать их выполнение; Осуществлять руководство обеспечением цехов материально-техническими и транспортными средствами;
Организационно-управленческая функция:	Организовывать рациональное использование прикрепленной к базе спецтехники, агрегатов для механизации трудоемких работ, инструмента и

Функция учета и контроля:

приспособлений, своевременное их обновление;

Обеспечивать разработку мероприятий по совершенствованию системы проката эксплуатационного оборудования, контролировать их выполнение;

Осуществлять контроль за технической правильной эксплуатацией оборудования;

Принимать необходимые меры по предотвращению аварий, связанных с выходом из строя оборудования;

Обеспечивать четкую и согласованную работу базы с основными производственными объектами;

Обеспечивать функционирование аварийно-ремонтных подразделений и сокращение простоев эксплуатационного оборудования в ожидании ремонта;

Осуществлять контроль за разработкой мероприятий по совершенствованию техники и технологии ремонта;

Обеспечивать внедрение новой техники, средств диагностики и механизации трудоемких работ;

Функция перспективного развития:

Осуществлять контроль за разработкой и внедрением мероприятий по организации труда и совершенствованию организации производства;

Организовывать проведение анализа показателей по надежности, качеству, конструктивным недостаткам, ремонтпригодности эксплуатационного оборудования;

Осуществлять изучение, обобщение и распространение передового опыта в области организации производственного обслуживания;

Контролировать соблюдение работниками правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды в цехах базы и на объектах основного производства;

Организовывать разработку и выполнение мероприятий по сбору, хранению и утилизации вторичных ресурсов;

Осуществлять анализ хозяйственной деятельности базы;

Координировать деятельность структурных подразделений базы;

Обеспечивать своевременное представление установленной отчетности;

	Осуществлять подбор, расстановку и рациональное использование кадров;
Требования к опыту и квалификации:	Представлять предложения о поощрении отличившихся работников, наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины;
Профессиональные требования:	Директор производственной базы относится к категории руководителей;
	На должность начальника производственной базы назначается лицо, имеющее высшее техническое образование и стаж работы по специальности на должностях руководителей и специалистов не менее 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет;
Знания:	Знание нормативных документов, методических материалов;
	Знание норм охраны труда, техники безопасности;
	Умение системно выстраивать работу;
Личные качества:	Навыки ведения переговоров на уровне первых лиц организаций;
	Исполнительность, ответственность, дисциплинированность, качественное выполнение поставленных задач; честность.