

Пример предоставления данных в исследовании по обзору заработных плат и компенсаций сотрудников компаний в сфере строительства и девелопмента 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.

1.1 Первый заместитель генерального директора

	Составляющие заработной платы					
	Оклад (GROSS)	Премии			Совокупный доход в месяц (GROSS)	Совокупный доход в год (GROSS)
		Ежемесячная	Квартальная	Годовая		
% компаний, выплачивающих составляющие заработной платы	100%	89%	22%	89%	100%	100%
Нижний дециль	200 500	9,7%	0,0%	59,9%	236 500	2 878 100
I квартиль	222 350	19,7%	0,0%	100,0%	267 350	3 478 700
Среднее	243 054	18,5%	10,7%	98,3%	289 166	3 827 103
Медиана	247 650	20,7%	0,0%	107,7%	287 650	3 952 080
III квартиль	265 450	21,5%	0,0%	118,0%	320 450	4 145 400
Верхний дециль	279 000	23,7%	40,6%	127,3%	343 000	4 520 000