

PayWell 2012/13 Ukraine

Обзор оплаты труда

Human Resource Services
Ukraine
2013



pwc

Информация, представленная в данном отчете, предназначена только для компаний, которые участвовали в обзоре оплаты труда *PayWell 2012/13 Ukraine*, заполнив специальный вопросник, или приобрели его на законных основаниях. Информация, представленная в данном отчете, не может быть передана полностью или частично третьим лицам, цитироваться или использоваться любым иным способом без предварительного письменного согласия общества с ограниченной ответственностью «ПрайсютерхаусКуперс».

© 2013 Общество с ограниченной ответственностью «ПрайсютерхаусКуперс». Все права защищены. В этом документе под «PwC» и «PwC Украина» понимается общество с ограниченной ответственностью «ПрайсютерхаусКуперс», которое является участником глобальной сети фирм PricewaterhouseCoopers International Limited, каждый из участников которой является самостоятельным юридическим лицом.

Содержание

1.	Вступление	3
2.	Методология обзора	4
2.1.	Информация по заработным платам	5
2.2.	Информация о кадровых политиках и практиках	10
3.	Список и характеристика участников обзора	13
4.	Часть 1. Практики и тенденции вознаграждения персонала	
4.1.	Стратегия вознаграждения персонала	18
4.1.1.	Пересмотр заработных плат	18
4.1.2.	Плановый и фактический рост заработных плат	19
4.1.3.	Позиционирование на рынке труда	19
4.1.4.	Деноминирование заработных плат	20
4.1.5.	Ключевые сотрудники	20
4.1.6.	Начальные оклады	21
4.2.	Оценка эффективности работы персонала	22
4.3.	Переменная часть вознаграждения и другие выплаты	24
4.3.1.	Выплаты, зависящие от производительности труда	24
4.3.2.	Гарантированные и другие выплаты	26
4.4.	Рабочее время и отпуска	27
4.4.1.	Рабочее время	27
4.4.2.	Ежегодный отпуск и другие виды отпусков	28
4.4.3.	Дополнительные выходные дни	28
4.5.	Льготы	29
4.5.1.	Общие данные по льготам	29
4.5.2.	Питание, проживание, проезд	29
4.5.3.	Страхование	30
4.5.4.	Оздоровление и отдых	31
4.5.5.	Мобильные телефоны	32
4.5.6.	Корпоративные автомобили	33
4.5.7.	Другие льготы	35
5.	Проектная команда	36

1. Вступление

Уважаемые дамы и господа!

Представляем вашему вниманию результаты нашего ежегодного обзора оплаты труда **PayWell 2012/13 Ukraine**. Надеемся, что в нашем отчете вы найдете информацию, которая будет полезной для вашего бизнеса в целом и для принятия решений в сфере управления персоналом в частности.

В первую очередь мы выражаем свою благодарность всем 47 компаниям-участникам нашего исследования и их сотрудникам, которые уделили свое время в создание информационной базы данных, на основе которой подготовка нашего обзора стала возможной.

Фирма PwC в Украине проводит исследование рынка труда **PayWell Ukraine** уже на протяжении 12 лет. Данный обзор ориентирован на анализ существующих систем вознаграждения украинских сотрудников, работающих как в отечественных, так и в иностранных компаниях.

Аналогичное исследование рынка труда также проводится в большинстве стран Центрально-Восточной Европы и постсоветского пространства, а именно в:

- Словакии;
- России;
- Чехии;
- Румынии;
- Польше;
- Казахстане;
- Молдове;
- Азербайджане;
- Венгрии;
- Сербии;
- Болгарии;
- Македонии;
- Хорватии;
- Боснии и Герцеговине.

В этом году нам удалось подготовить три новых отраслевых обзора для лизинговых компаний, сельскохозяйственного сектора и общественных организаций.

2. Методология обзора

Целью проведения обзора оплаты труда ***PayWell 2012/13 Ukraine*** является получение актуальной, комплексной и достоверной информации о системах вознаграждения персонала на рынке труда Украины на базе имеющейся выборки участников.

В процессе подготовки нашего обзора мы основываемся на передовом опыте наших коллег в сфере управления персоналом в Центрально-Восточной Европе, а также на нашей методологии, которую фирма «PwC» разработала и усовершенствовала в последние нескольких лет.

В рамках исследования в 2012 году мы изучили текущую ситуацию на рынке, выявили определенные тенденции вознаграждения персонала как в количественном измерении различных статистических показателей, так и с точки зрения качественного анализа кадровых политик и практик, существующих в украинской деловой среде.

Анализ заработных плат в нашем обзоре касался только штатных украинских сотрудников, работающих в режиме полного рабочего дня в иностранных и отечественных компаниях.

Информация по заработным платам собиралась по состоянию на 1 ноября 2012 года. Данные по политикам и практикам вознаграждения персонала собирались за период с 1 ноября 2011 года по 31 октября 2012 года с прогнозом на 12 следующих месяцев.

Информация, предоставленная участниками в период с 1 ноября по 24 декабря 2012 года и полученная консультантами «PwC» в виде заполненных вопросников, является строго конфиденциальной и обрабатывалась таким образом, чтобы сделать невозможной идентификацию отдельно взятой компании.

В рамках проекта мы сохраняем за собой право не публиковать в нашем отчете любые данные, которые были предоставлены участниками в ненадлежащем формате, а также в недостаточном для анализа количестве и качестве. Мы не проводим аудит полученных данных и не несем ответственности за полноту и достоверность информации и данных, предоставленных участниками обзора в заполненных вопросниках.

Мы также не несем ответственности за использование участниками обзора, а также какими-либо третьими лицами информационных материалов, в том числе нашего отчета. Любые действия и решения участников обзора и третьих лиц, базирующиеся на информации из нашего отчета о результатах обзора оплаты труда, принимаются участниками обзора и/или этими лицами на их собственный риск. Участники нашего обзора и какие-либо трети лица берут на себя всю ответственность за принятие решений или действий, базирующихся на информации из нашего отчета о результатах обзора оплаты труда.

Метод калькуляции

Мы проводим статистический анализ информации о заработных платах на основании отдельных должностей. Учитывая то, что компании-участники предоставляют различное количество данных по зарплатам сотрудников по каждой отдельно взятой должности, весь массив данных проходит через определенные фильтры (процентильный и удельный вес в выборке). Это означает, что анализируется только определенное количество информации от каждой компании по каждой должности. Это делается для того, чтобы предотвратить искажение статистической выборки большим количеством информации, полученной от отдельных компаний, или очень высокими и очень низкими значениями (ниже 10-го и выше 90-го процентиля).

Для подсчета результатов мы используем определенные правила для минимально допустимых размеров статистической выборки. Минимальная выборка составляет три записи о заработных платах трех сотрудников, полученных от трех разных компаний. В случаях, если данное условие не соблюдается, в соответствующей клетке отчета будет стоять « – » или «н.д.». Любая статистическая информация не подлежит анализу и публикации, если менее трех компаний предоставили свою информацию. Также при анализе мы используем следующие правила: [...]

Анализ заработных плат – JobPage

В зависимости от сектора экономики, к которому принадлежит ваша компания, и в зависимости от вида обзора, который вы заказали/приобрели, вы получите соответствующую статистическую информацию (JobPage).

Общая выборка состоит из всех компаний, принявших участие в обзоре оплаты труда **PayWell 2012/13 Ukraine.**

В дополнение к комплексному анализу заработных плат (базовая, гарантированная, общая заработка, фактические и целевые бонусы) в итоговом отчете о результатах исследования предоставляется набор дополнительной информации для отдельно взятой должности в рамках сектора и/или общего рынка (всей выборки):

- количество компаний, предоставивших статистическую информацию по данной должности (вся выборка компаний и отдельно взятый сектор);
- количество сотрудников, работающих на данной должности;
- размер денежного эквивалента пакета льгот, предоставляемого сотрудникам на данной должности. Данный показатель позволяет рассчитать размер общего вознаграждения;
- процент компаний, которые выплачивают бонусы своим сотрудникам;
- процент компаний, предоставляющих корпоративные автомобили;
- средняя стоимость корпоративного автомобиля, используемого на данной должности [...]

2.2. Информация о кадровых политиках и практиках

Мы представляем анализ кадровых практик, существующих на рынке труда Украины, а также тенденции в сфере вознаграждения украинских сотрудников. Результаты анализа поделены на следующие разделы:

Стратегия вознаграждений. Позиция компаний на рынке труда. Ключевые сотрудники. Начальные оклады

В данном разделе содержится информация о целевой позиции компаний на рынке труда Украины. Исследуются периодичность и время пересмотра заработных плат, фактические и плановые показатели роста базовой заработной платы. Рассматривается вопрос наличия в компаниях категории «Ключевые сотрудники». Анализируются уровни начальных окладов, которые выплачиваются выпускникам различных учебных заведений, не имеющим опыта работы.

Оценка эффективности работы сотрудников

Рассматривается периодичность и методы оценки эффективности работы сотрудников. Предоставляется информация о влиянии результатов оценки работы на вознаграждение. Раскрываются планы по оценке персонала на будущий год.

Переменные бонусы и другие выплаты

В данном разделе Вы сможете найти информацию о фактическом и плановом размере переменных бонусов, о периодичности их выплаты, а также о базе для расчета и факторах, влияющих на их размер. Мы представляем Вашему вниманию краткий анализ выплаты 13-й заработной платы, различных гарантированных и негарантированных доплат/выплат, которыми компания вознаграждает сотрудников за проделанную работу свыше законодательных требований.

Организация рабочего времени

Здесь рассматриваются вопросы организации рабочего времени, компенсации за сверхурочную работу, системы учета нормированных и сверхурочных часов работы, гибких и специальных режимов работы. В раздел включена информация о предоставлении ежегодных, больничных и декретных отпусков.

Пакеты предоставляемых льгот

В данной секции рассматриваются вопросы предоставления различных льгот: социальных (отпуск, выходные, оздоровление, здравоохранение, уход за ребенком), финансовых (кредиты, страхование), бытовых (питание, транспорт, проживание), спортивно-культурных (корпоративный спорт, культурные мероприятия) и других льгот (мобильные телефоны, подарки, прочее).

Корпоративные автомобили

Здесь комплексно анализируется закупка, предоставление и эксплуатация корпоративных автомобилей по их классам, стоимости приобретения, а также категориям сотрудников. Рассматриваются вопросы управления автопарком [...]

3. Список и характеристика участников обзора

В этом году участниками обзора оплаты труда ***PayWell 2012/13 Ukraine*** стали 47 компаний. Предлагаем Вашему вниманию список участников нашего исследования по секторам экономики Украины.

Аграрный сектор (5)	Сектор лизинговых услуг (5)
ADM Ukraine	Euro Leasing
Borivage	First Lease (ALD Automotive)
Kusto Agro	OTP Leasing
Monsanto Ukraine	Raiffeisen Leasing Aval
Salix Energy	UniCredit Leasing
Автомобильный сектор (6)	Сектор FMCG (6)
Iveco Ukraine	HiPP Ukraine
Renault Trucks Ukraine	Huhtamaki SNG
SE Bordnetze – Ukraine	Mironivsky Hliboprodukt
Sumitec Ukraine	Panasonic Ukraine
T.L. Auto	Premier Distribution Company
Toyota Ukraine	Toshiba Rus
Информационно-телекоммуникационный сектор (11)	Сектор общественных организаций (5)
Ericsson	Foundation for Development of Ukraine
Incom Company	GURT Resource Centre
KM Core	Plast
Kuadriga	US Embassy
Markason TM modnakasta	Women`s Consortium of Ukraine
Mirantis	
Provectus	
Softjourn	
SysIQ	
Ubisoft Ukraine	
Win Interactive	
Другие компании (9)	
Astellas Pharma Europe B.V.	Marka Ukraine - Marks & Spencer Ukraine
COMFY Trade	Praktiker
EBRD	Stalex
ENI Ukraine	Wizz Air
Group DF International Ukraine	

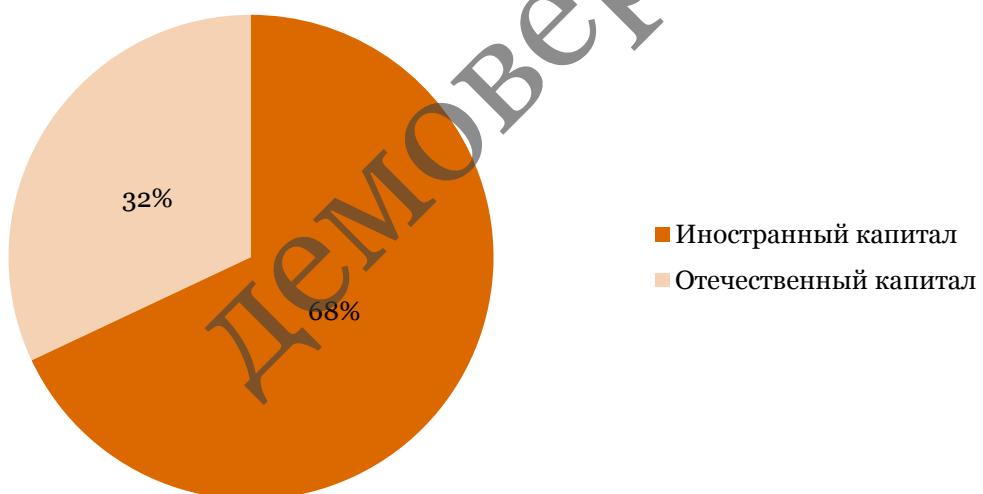
47 компаний, принявших участие в нашем исследовании отечественного рынка труда, представляют 6 секторов экономики Украины.

Таблица 1. Классификация участников по секторам

Сектор	Количество компаний
1. Информационно-телекоммуникационный сектор	23%
2. Автомобильный сектор	13%
3. Сектор FMCG	13%
4. Сектор лизинговых услуг	11%
5. Сектор общественных организаций	11%
6. Аграрный сектор	11%
Другие	19%

Большинство компаний-участников обзора являются иностранными дочерними компаниями, работающими на украинском рынке.

График 1. Классификация участников по происхождению капитала /материнской компании



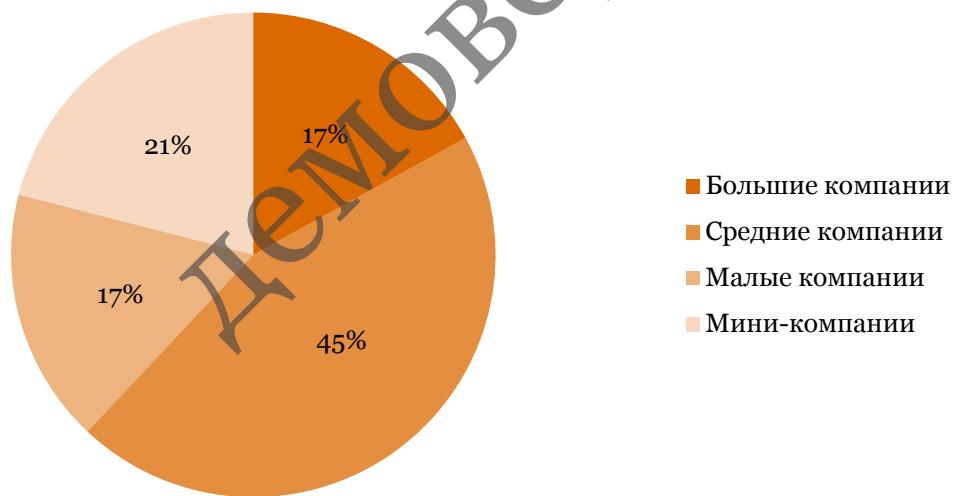
Также мы провели классификацию участников нашего исследования по стране происхождения материнской компании.

Таблица 2. Классификация участников по стране происхождения материнской компании

Страна происхождения	% компаний-участников
Украина	32%
Япония	17%
США	15%
Италия	9%
Германия	4%
Франция	4%
Венгрия	4%
Другие страны	15%

В зависимости от годового оборота участники нашего обзора оплаты труда делятся на: мини-компании – годовой оборот до 24 млн грн.; малые компании – от 25 до 160 млн грн.; средние компании – от 161 до 799 млн грн.; большие компании – свыше 800 млн грн.

График 2. Классификация участников по годовому обороту



PayWell 2012/13 Ukraine

Обзор оплаты труда

*Часть 1. Практики и тенденции
вознаграждения персонала*

Human Resource Services
Ukraine
2013

pwc

Информация, представленная в данном отчете, предназначена только для компаний, которые участвовали в обзоре оплаты труда *PayWell 2012/13 Ukraine*, заполнив специальный вопросник, или приобрели его на законных основаниях. Информация, представленная в данном отчете, не может быть передана полностью или частично третьим лицам, цитироваться или использоваться любым иным способом без предварительного письменного согласия общества с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс».

© 2013 Общество с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс». Все права защищены. В этом документе под «PwC» и «PwC Украина» понимается общество с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс», которое является участником глобальной сети фирм PricewaterhouseCoopers International Limited, каждый из участников которой является самостоятельным юридическим лицом.

4.1. Стратегия вознаграждения персонала

4.1.1. Пересмотр заработных плат

__% компаний-участников нашего исследования ежегодно **пересматривают** заработные платы [...]

__% компаний **учитывают инфляцию** при пересмотре заработных плат (на __% меньше чем в прошлом году). ... **ключевым** фактором для пересмотра зарплат должна оставаться **продуктивность труда и эффективность бизнеса.**

4.1.2. Плановый и фактический рост заработных плат

По результатам анализа полученных вопросников **фактический номинальный рост** заработных плат в **2012** году составил в среднем __%.

Компании-участники нашего обзора **запланировали** номинальный рост заработных плат в **2013** году на уровне __%. [...]

4.1.3. Позиционирование на рынке труда

Чаще всего общая стратегия вознаграждений в компании ориентирована **на среднее значение по рынку** (__% компаний) и **на диапазон между медианой рынка и 75-м перцентилем** (__% компаний).

4.1.4. Деноминирование заработных плат

Все украинские компании-участники обзора деноминируют заработную плату в гривнах. В валюте деноминируют заработную плату [...]

4.1.5. Ключевые сотрудники

__% компаний **выделяют** ключевых сотрудников как отдельную категорию персонала.

4.1.6. Начальные оклады

__% компаний-участников пересматривают **начальные оклады** сотрудников [...]

Таблица 9. Начальные оклады выпускников учебных заведений без опыта работы в 2012 году, грн.

Среднее

Выпускники высших учебных заведений

Выпускники средних специальных учебных заведений

4.2. Оценка эффективности работы персонала

___% компаний используют ту или иную **систему оценки** работы своих сотрудников.
___% компаний применяют оценку эффективности работы персонала ко всем категориям сотрудников.

Таблица 11. Оценка работы сотрудников (% компаний)

Категория сотрудников	% компаний
Специалисты админ. функций	___%
Рабочий персонал	___%

___% компаний проводят формализованную оценку персонала, которая базируется на достижении сотрудниками поставленных целей и/или критериях оценки производительности труда [...]

Таблица 12. Методы оценки работы персонала (% компаний)

Метод оценки	% компаний
Оценка по результатам (КПІ, МВО)	___%
Оценка по компетенциям	___%
Оценка 360°	___%
Оценочные группы	___%

4.3. Переменная часть вознаграждения и другие выплаты

Переменные выплаты являются той частью вознаграждения, на которую влияет производительность труда сотрудника, команды, в которой он работает, а также всей компании (эффективности бизнеса в целом). Доля таких выплат в общем вознаграждении [...]

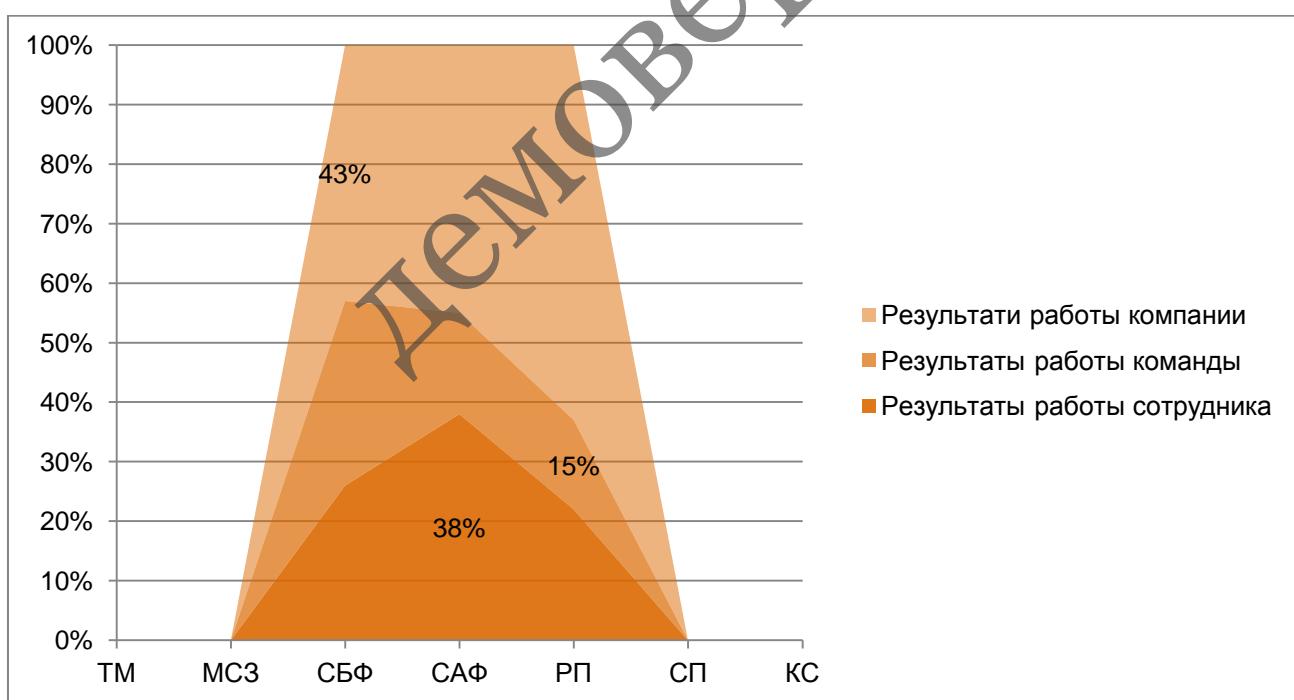
4.3.1. Выплаты, зависящие от производительности труда

При принятии решения о выплате бонуса и расчете его размера компании учитывают показатели/результаты оценки **производительности** труда (индивидуальной, командной, общей по компании). Для **различных категорий** персонала картина выглядит следующим образом:

Таблица 15. Влияние производительности труда на выплату переменного бонуса (% компаний)

Категория сотрудников	% компаний
Специалисты админ. функций	__%
Рабочий персонал	__%

График 6. Факторы, влияющие на выплату переменных бонусов



(ТМ – топ-менеджмент, МСЗ – менеджмент среднего звена, СБФ – специалисты бизнес-функций, САФ – специалисты административных функций, РП – рабочий персонал, СП – специалисты по продажам, КС – ключевые сотрудники)

4.3.2. Гарантированные и другие выплаты

__% компаний выплачивают **гарантированные** финансовые **компенсации**. Основными мотивами таких выплат являются:

- **инновационная деятельность** (__%) [...]

4.4. Рабочее время и отпуска

4.4.1. Рабочее время

В большинстве компаний (%) установлены единые для всех рабочие часы. Почти все участники применяют стандартную 40-часовую рабочую неделю. **Система контроля рабочего времени внедрена в % компаний-участников.**

 % компаний применяют практику **ненормированного** рабочего дня. Обычно такой режим работы компенсируется дополнительными днями отпуска. В среднем компании предоставляют календарных дня дополнительного отпуска.

4.4.2. Ежегодный отпуск и другие виды отпусков

Почти во всех компаниях-участниках (%) обзора внедрена **система контроля ежегодных отпусков**. % компаний предоставляют дополнительные дни отпуска своим сотрудникам. Продолжительность дополнительного отпуска в среднем составляет дня в год. Основными факторами, дающими право на дополнительный отпуск, являются ненормированный рабочий график и стаж работы.

В период временной нетрудоспособности % компаний выплачивают сотрудникам заработную плату **без** предоставления **больничного листа**. При этом в % компаний данная льгота предоставляется всем категориям сотрудников. В среднем продолжительность такого периода составляет дней. Заработка плата, как правило, выплачивается в эти дни в полном объеме [...]

4.4.3. Дополнительные выходные дни

Половина компаний (%) предоставляет сотрудникам право на **дополнительные оплачиваемые выходные дни** по различным причинам, наиболее распространенными из которых являются:

Таблица 20. Дополнительные выходные дни

Причина	% компаний	Количество дней
Рождение ребенка	<u> </u> %	—
Свадьба сотрудника	<u> </u> %	—

4.5. Льготы

4.5.1. Общие данные по льготам

Предоставление льгот сотрудникам является важным элементом общих затрат компании на вознаграждение персонала. Согласно результатам анализа полученных вопросников в 2012 году **средние затраты** на предоставление **льгот** одному сотруднику составили _____ грн. до налогообложения по состоянию на [...]

4.5.2. Питание, проживание, проезд

Питание. ____% компаний-участников обзора предоставляют питание своим сотрудникам. Средняя стоимость одного талона/ежедневной оплаты питания составляет ____ грн. [...]

4.5.3. Страхование

Медицинское страхование. Медицинское страхование персонала предоставляют ____% компаний-участников обзора. В среднем затраты компаний на медицинское страхование на одного сотрудника составляют _____ грн.

По категориям персонала предоставление медицинского страхования среди участников нашего обзора выглядит следующим образом: [...]

4.5.4. Оздоровление и отдых

Социальные, спортивные и культурные мероприятия. Различные корпоративные, социальные и спортивные мероприятия являются важным компонентом пакета льгот [...]

4.5.5. Мобильные телефоны

Право на оплачиваемую мобильную связь для целей, связанных с выполнением трудовых обязанностей, имеют сотрудники почти всех компаний (____%) [...]

Таблица 27. Предоставление корпоративных мобильных телефонов по категориям

Категория сотрудников	% компаний
Специалисты админ. функций	____%

4.5.6. Корпоративные автомобили

Главным фактором предоставления определенного **корпоративного автомобиля** сотруднику является его **цена** [...]

Таблица 31. Наиболее популярные модели корпоративных автомобилей по классам

Класс автомобиля	Модель и марка
A – мини-класс	Peugeot 107, Kia Picanto, Hyundai i10, Citroen C1, Fiat 500
H – коммерческий фургон	VW Caddy, Peugeot Partner, Citroen Berlingo, Skoda Praktik

4.5.7. Другие льготы

____% компаний предоставляют льготные займы своим сотрудникам. Как правило, это беспроцентные кредиты для топ-менеджмента и менеджмента среднего звена.

PayWell 2012/13 Ukraine

Обзор оплаты труда

Часть 2. Статистика уровней денежного вознаграждения

*Human Resource Services
Ukraine
2013*

pwc

Информация, представленная в данном отчете, предназначена только для компаний, которые участвовали в обзоре оплаты труда *PayWell 2012/13 Ukraine*, заполнив специальный вопросник, или приобрели его на законных основаниях. Информация, представленная в данном отчете, не может быть передана полностью или частично третьим лицам, цитироваться или использоваться любым иным способом без предварительного письменного согласия общества с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс».

© 2013 Общество с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс». Все права защищены. В этом документе под «PwC» и «PwC Украина» понимается общество с ограниченной ответственностью «ПрайсвотерхаусКуперс», которое является участником глобальной сети фирм PricewaterhouseCoopers International Limited, каждый из участников которой является самостоятельным юридическим лицом.

Словарь терминов, используемых в обзоре оплаты труда (1)

PayWell 2012/13 Ukraine

Идентификация должности

Код должности

Код должности имеет следующую структуру:

Первый символ указывает на сферу деятельности (департамент/подразделение или сектор);

Второй символ указывает на категорию персонала (1 - менеджмент высшего звена, 2 - менеджмент среднего звена, 3- специалисты бизнес-функций, 4- специалисты административных / вспомогательных функций, 5 - разнорабочие);

Третий (и иногда четвертый и пятый) символ различает должности одной категории в департаменте/подразделении или секторе.

Уровень сложности

Уровень сложности определяется в соответствии с международной методологией IFA/JOSS, которая оценивает каждую должность в обзоре по следующим факторам: квалификация, независимость, ответственность и условия работы. Наш каталог содержит должности с 1 по 16 уровень сложности по методологии IFA/JOSS.

Описание показателей

Базовая заработная плата (за месяц)

Месячная заработная плата до налогообложения, предусмотренная трудовым соглашением.

Гарантированная заработная плата (за год)

Сумма базовой заработной платы и фиксированных бонусов, выплачиваемых за 12 месяцев. Фиксированные бонусы – гарантированные выплаты/доплаты (за особые компетенции, стаж или характер деятельности/должности), не привязанные к показателям/целям работы сотрудников, группы, компании. Обычно выплачиваются либо в конце года в виде одноразовой суммы, либо ежемесячно или в виде процента от базовой заработной платы свыше норм, предусмотренных законодательством (если таковые имеются).

Фактический бонус (за год)

Фактическая сумма выплат, полученных сотрудником по результатам достижения бизнес-целей (индивидуальных, групповых, корпоративных) за год. Также в бонусы включаются комиссионные от продаж и компенсации за специальный режим работы (работа ночью, во вредных условиях, прочее) свыше норм, предусмотренных законодательством (если таковые имеются). Обычно переменные бонусы выплачиваются по результатам работы или оценки за период (квартал, полугодие, год) в виде процента от заработной платы за соответствующий период или одним платежом за год. Могут выплачиваться как в рамках периода (года), так и после его окончания (отсроченные переменные бонусы).

Целевой бонус (за год)

Сумма переменных выплат/доплат (в виде % от базовой заработной платы за период, обычно за год), которая выплачивается сотруднику за достижение 100% установленных для него целей.

Общая заработная плата (за год)

Сумма гарантированной заработной платы и фактического бонуса, выплаченная сотруднику за год. Данный показатель суммирует все компоненты денежного вознаграждения. Для определения средней общей заработной платы за месяц необходимо разделить годовую сумму на 12.

Общее вознаграждение (за год)

Сумма общей заработной платы и денежного эквивалента пакета льгот, предоставляемого сотрудникам в течение года.

C - Административно-техническая поддержка

Административно-техническая поддержка		
C3A	9	Секретарь совета директоров
C3I	9	Аналитик бизнес-процессов I
C3C	9	Переводчик
Внутренний аудит		
C2E	11	Менеджер внутреннего аудита
Стратегическое планирование		
C3D	9	Специалист по стратегическому планированию
Секретариат		
C3G	9	Офис-менеджер
C4B	7	Ассистент директора
C4C	6	Ассистент I
C4E	5	Архивариус
Приемная		
C4F	6	Рецепшионист I
Охрана и безопасность		
C2A	9	Менеджер по охране и безопасности
C4M	6	Специалист по охране и безопасности
Управление объектами имущества		
C2B	9	Менеджер по помещениям
C4I	7	Имущественный администратор
C5B	4	Технический администратор
C5C	1	Уборщик
Охрана труда		
C4J	7	Специалист по охране труда
Автопарк		
C3H	8	Менеджер автопарка
C4L	6	Администратор автопарка
C5D	4	Шофер / Курьер

Офис-менеджер

Обеспечивает, организовывает и управляет текущим содержание недвижимости / офиса компании.

Все секторы экономики

Код должности C3G

IFA/JOSS 9

Статистика	Базовая зарплата (за месяц)		Гарантир. зп (за год)		Целевой бонус (за год)		Фактический бонус (за год)		Общая зарплата (за год)		Общ. вознаграждение (за год)	
	Весь рынок	Сектор	Весь рынок	Сектор	Весь рынок	Сектор	Весь рынок	Сектор	Весь рынок	Сектор	Весь рынок	Сектор
10. процентиль	4,992	-	59,899	-	-	-	-	-	59,899	-	59,899	-
25. процентиль	7,268	-	87,217	-	-	-	-	-	87,217	-	87,217	-
Медиана	9,561	-	114,729	-	-	-	-	-	114,729	-	114,729	-
75. процентиль	12,061	-	144,734	-	-	-	-	-	144,734	-	144,734	-
90. процентиль	16,410	-	196,925	-	-	-	-	-	196,925	-	196,925	-
Среднее	9,947	-	119,359	-	-	-	-	-	119,359	-	119,359	-

Категории (за год) Гарантир. зп (вкл. фиксир. бонусы)	Зарплаты в зависимости от количества сотрудников				Зарплаты в зависимости от годового оборота			
	<50	51-250	251-999	>1000	<24 млн.	25-160 млн.	161-799 млн.	>800 млн.
25. процентиль	-	82,330	-	-	-	-	73,584	120,208
Медиана	-	114,194	-	-	-	116,355	88,804	158,206
75. процентиль	-	134,429	-	-	-	-	118,878	178,745

Общая зарплата	<50	51-250	251-999	>1000	<24 млн.	25-160 млн.	161-799 млн.	>800 млн.
	25. процентиль	82,330	-	-	-	-	73,584	120,208
Медиана	-	114,194	-	-	-	116,355	88,804	158,206
75. процентиль	-	134,429	-	-	-	-	118,878	178,745

Категории (за год) Гарантир. зп (вкл. фиксир. бонусы)	Региональное сравнение				Зарплаты в зависимости от происхождения капитала		
	Киев	Запад	Сев-Цент	Юг-Вост	Отечественный	Иностранный	
25. процентиль	89,236	-	-	-	90,161	84,275	
Медиана	118,251	-	-	-	111,301	117,660	
75. процентиль	143,827	-	-	-	178,080	133,766	

Общая зарплата	Kiev	Zапад	Сев-Цент	Юг-Вост	Отечественный	Иностранный	
	25. процентиль	89,236	-	-	-	90,161	84,275
Медиана	-	118,251	-	-	-	111,301	117,660
75. процентиль	-	143,827	-	-	-	178,080	133,766

PayWell 2012/13
Ukraine

Все статистические данные, представленные в обзоре, являются суммами до налогообложения в гривнах по состоянию на 1 ноября 2012 г.

Роб Шантц
Партнер, ООО «ПрайсьютерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Факс: +380 44 490 6738
Email: rob.shantz@ua.pwc.com

Юлия Кадибаш
Старший менеджер группы HR Services, ООО «ПрайсьютерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобильный: +380 50 412 9380 | Факс: +380 44 490 6738
Email: julia.kadibash@ua.pwc.com

Юрий Базай
Старший консультант группы HR Services, ООО «ПрайсьютерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобильный: +380 67 797 6425 | Факс: +380 44 490 6738
Email: iuri.bazai@ua.pwc.com

Александр Авраменко
Консультант группы HR Services, ООО «ПрайсьютерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобильный: +380 50 3135889 | Факс: +380 44 490 6738
Email: alexandr.avramenko@ua.pwc.com