

PayWell 2012/13 Ukraine

Огляд оплати праці

*Human Resource Services
Ukraine
2013*



pwc

Інформація, представлена в даному звіті, призначена лише для компаній, які брали участь в огляді оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine**, заповнивши спеціальний запитальник, або придбали його на законних підставах. Інформація, представлена в даному звіті, не може бути передана повністю або частково третім особам, цитуватися або використовуватися у будь-який інший спосіб без попередньої письмової згоди товариства з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс».

© 2013 Товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс». Усі права захищені. В даному документі під «PwC» та «PwC Україна» слід розуміти товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс», що є учасником глобальної мережі фірм PricewaterhouseCoopers International Limited, кожен з учасників якої є самостійною юридичною особою..

Зміст

1.	Вступ	3
2.	Методологія огляду	4
2.1.	Інформація щодо заробітних плат	5
2.2.	Інформація щодо кадрових політик та практик	10
3.	Список та характеристика учасників огляду	13
4.	Частина 1. Практики та тенденції винагородження персоналу	
4.1.	Стратегія винагородження персоналу	18
4.1.1.	Перегляд заробітних плат	18
4.1.2.	Плановий та фактичний ріст заробітних плат	19
4.1.3.	Позиціонування на ринку праці	19
4.1.4.	Деномінування заробітних плат	20
4.1.5.	Ключові співробітники	20
4.1.6.	Початкові оклади	21
4.2.	Оцінка ефективності роботи персоналу	22
4.3.	Змінна частина винагороди та інші виплати	24
4.3.1.	Виплати, які залежать від продуктивності праці	24
4.3.2.	Гарантовані та інші виплати	26
4.4.	Робочий час та відпустки	27
4.4.1.	Робочий час	27
4.4.2.	Щорічна відпустка та інші види відпусток	28
4.4.3.	Додаткові вихідні дні	28
4.5.	Пільги	29
4.5.1.	Загальні дані щодо пільг	29
4.5.2.	Харчування, проживання, проїзд	29
4.5.3.	Страхування	30
4.5.4.	Оздоровлення та відпочинок	31
4.5.5.	Мобільні телефони	32
4.5.6.	Корпоративні автомобілі	33
4.5.7.	Інші пільги	35
5.	Проектна команда	36

1. Вступ

Шановні пані та панове!

Пропонуємо вашій увазі результати нашого щорічного огляду оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine**. Сподіваємося, що в нашому звіті ви знайдете інформацію, яка буде корисною для вашого бізнесу в цілому та для прийняття рішень у сфері управління персоналом зокрема.

У першу чергу ми висловлюємо вдячність усім 47 компаніям-учасникам нашого дослідження та їх співробітникам, які витратили свій час та зусилля на заповнення наших запитальників. Без цих даних було би неможливим створення інформаційної бази даних та підготовка нашого звіту.

Фірма PwC в Україні проводить дослідження ринку праці **PayWell Ukraine** вже протягом 12 років. Даний огляд орієнтований на аналіз сучасних систем винагородження українських співробітників, що працюють як у вітчизняних, так і в іноземних компаніях.

Аналогічне дослідження ринку праці також проводиться в більшості країн Центрально-Східної Європи та Співдружності Незалежних Держав, зокрема в:

- Словаччині;
- Росії;
- Чехії;
- Румунії;
- Польщі;
- Казахстані;
- Молдові;
- Азербайджані;
- Угорщині;
- Сербії;
- Болгарії;
- Македонії;
- Хорватії;
- Боснії та Герцеговині.

Цього року нам вдалося підготувати три нових секторних огляди для лізингових компаній, сільськогосподарського сектора та громадських організацій. Ми маємо надію, що після ознайомлення з наших звітом ви зрозумієте основні тенденції на ринку праці України.

Ми сподіваємося на продовження плідної співпраці з вашою компанією в сфері винагородження персоналу в майбутньому.

2. Методологія огляду

Метою проведення огляду оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine** є отримання актуальної, комплексної і достовірної інформації про системи винагородження персоналу на ринку праці України на базі наявної вибірки учасників.

У процесі підготовки нашого дослідження ми використовуємо провідний досвід наших колег у сфері управління персоналом у Центральній-Східній Європі, а також методологію, яку фірма «PwC» розробила та вдосконалила протягом останніх декількох років.

В межах нашого дослідження оплати праці українських співробітників ми проаналізували поточну ситуацію на ринку, виявили деякі тенденції винагородження персоналу як в кількісному вимірі різних статистичних показників, так і з точки зору якісного аналізу кадрових політик та практик, що існують в українському діловому середовищі.

Аналіз заробітних плат у нашому огляді стосувався лише штатних українських співробітників, які працюють у режимі повного робочого дня в іноземних і вітчизняних компаніях.

Інформація щодо заробітних плат збиралася станом на 1 листопада 2012 року. Дані щодо політик і практик винагородження персоналу збиралися за період з 1 листопада 2011 року до 31 жовтня 2012 року з прогнозом на 12 наступних місяців.

Інформація, надана учасниками в період з 1 листопада до 24 грудня 2012 року і отримана консультантами «ПрайсуотерхаусКуперс» у формі заповнених запитальників, є строго конфіденційною та оброблялася таким чином, щоб ідентифікувати окремо взятую компанію було неможливо.

У межах проекту ми залишаємо за собою право не публікувати в нашому звіті будь-які дані, надані учасниками в нецільовому форматі, а також в недостатній для аналізу кількості або якості. Ми не проводимо аудит отриманих даних та не несемо відповідальності за повноту та достовірність інформації, що була надана учасниками огляду в заповнених запитальниках.

Ми також не несемо відповідальності за використання учасниками огляду чи якими-небудь третіми особами інформаційних матеріалів, в тому числі нашого звіту. Будь-які дії та рішення учасників огляду та третіх осіб, що базуються на інформації з нашого звіту про результати огляду оплати праці, приймаються учасниками огляду та/або цими особами на їх власний розсуд та ризик. Учасники нашого огляду та будь-які треті особи беруть на себе усю відповідальність за прийняття рішень або вчинення дій, що базуються на інформації з нашого звіту про результати огляду оплати праці.

Метод калькуляції

Ми проводимо статистичний аналіз інформації про заробітні плати на основі окремих посад. Враховуючи те, що компанії-учасники надають різну кількість даних щодо зарплат співробітників по кожній окремо взятій посаді, весь масив даних проходить через певні фільтри (процентильний і питому вагу у вибірці). Це значить, що аналізується тільки певна кількість інформації від кожної компанії по кожній посаді. Це робиться для того, щоб уникнути викривлення статистичної вибірки великою кількістю інформації, отриманої від окремих компаній, або дуже високими і дуже низькими значеннями (нижче 10-го і вище 90-го процентиля)

Для розрахунку результатів ми використовуємо певні правила для мінімально допустимих розмірів статистичної вибірки. Мінімальна вибірка складається з трьох записів про заробітні плати трьох співробітників, котрі отримані від трьох різних компаній. У випадках, якщо дана умова не виконується, у відповідній клітинці звіту буде стояти « – » і «н.д.». Будь-яка статистична інформація не підлягає аналізу і опублікуванню, якщо свої дані надали менше трьох компаній. Також при аналізі ми використовуємо наступні правила: [...]

Аналіз заробітних плат – JobPage

Залежно від сектора економіки, до якого належить ваша компанія, а також від виду огляду, який ви замовили/придбали, ви отримаєте відповідну статистичну інформацію (JobPage).

Загальна вибірка складається з усіх компаній, які взяли участь в огляді оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine**.

На додачу до комплексного аналізу заробітних плат (базова, гарантована, загальна заробітна плата, фактичні та цільові бонуси), у фінальному звіті про результати дослідження подається набір додаткової інформації для окремо взятої посади в рамках сектора та/або загального ринку (всієї вибірки):

- кількість компаній, які надали статистичну інформацію по даній посаді (вся вибірка компаній і окремо взятий сектор);
- кількість співробітників, що працюють на даній посаді;
- розмір грошового еквівалента пакета пільг, що надається співробітникам на даній посаді. Даний показник дозволяє розрахувати розмір загальної винагороди;
- відсоток компаній, які виплачують бонуси своїм співробітникам;
- відсоток компаній, що надають корпоративні автомобілі;
- середня вартість корпоративного автомобіля, яким користуються [...]

2.2. Інформація щодо кадрових політик і практик

Ми пропонуємо аналіз кадрових практик, що існують на ринку України, а також тенденції в сфері винагородження українських співробітників. Результати аналізу поділені на наступні розділи:

Стратегія винагород. Позиція компанії на ринку праці. Ключові співробітники. Початкові оклади

У даному розділі міститься інформація про цільову позицію компаній на ринку праці України. Досліджуються періодичність та час перегляду заробітних плат, фактичні і планові показники росту базової заробітної плати. Крім того, розглядається питання наявності в компаніях категорії «Ключові співробітники». Аналізуються рівні початкових окладів, які виплачуються випускникам різних навчальних закладів, що не мають досвіду роботи.

Оцінка ефективності роботи співробітників

Розглядається періодичність та методи оцінки ефективності роботи співробітників. Надається інформація про вплив результатів оцінки роботи на винагороду. Розкриваються плани щодо оцінки персоналу на майбутній рік.

Змінні бонуси та інші виплати

У даному розділі ви зможете знайти інформацію про фактичний і плановий розмір змінних бонусів, про періодичність їх виплати, а також про базу для розрахунку і фактори, що впливають на їх розмір. Ми пропонуємо до вашої уваги короткий аналіз виплати 13-ї заробітної плати, різних гарантованих і негарантованих доплат / виплат, якими компанія винагороджує працівників за виконану роботу, що перевищують норми, встановлені законодавством.

Організація робочого часу

Тут розглядаються питання організації робочого часу, компенсації за понаднормову роботу, системи обліку нормованих і наднормових годин роботи, гнучких та спеціальних режимів роботи. У розділ включена інформація про надання щорічних, лікарняних та декретних відпусток.

Пакети наданих пільг

У даній секції розглядаються питання надання різних пільг: соціальних (відпустка, вихідні, оздоровлення, охорона здоров'я, догляд за дитиною), фінансових (кредити, страхування), побутових (харчування, транспорт, проживання), спортивно-культурних (корпоративний спорт, культурні заходи) та інших пільг (мобільні телефони, подарунки та ін.).

Корпоративні автомобілі

Тут комплексно аналізується закупівля, надання та експлуатація корпоративних автомобілів щодо їх класів, вартості придбання, а також [...]

3. Список і характеристика учасників огляду

Цього року учасниками огляду оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine** стали 47 компаній. Пропонуємо до вашої уваги список учасників нашого дослідження за секторами економіки України.

Аграрний сектор (5)		Сектор лізингових послуг (5)	
ADM Ukraine		Euro Leasing	
Borivage		First Lease (ALD Automotive)	
Kusto Agro		OTP Leasing	
Monsanto Ukraine		Raiffeisen Leasing Aval	
Salix Energy		UniCredit Leasing	
Автомобільний сектор (6)		Сектор FMCG (6)	
Iveco Ukraine		HiPP Ukraine	
Renault Trucks Ukraine		Huhtamaki SNG	
SE Bordnetze – Ukraine		Mironivsky Hliboproduct	
Sumitec Ukraine		Panasonic Ukraine	
T.L. Auto		Premier Distribution Company	
Toyota Ukraine		Toshiba Rus	
Інформаційно-телекомунікаційний сектор (11)		Сектор громадських організацій (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			
Інші компанії (9)			
Astellas Pharma Europe B.V.		Marka Ukraine - Marks & Spencer Ukraine	
COMFY Trade		Praktiker	
EBRD		Stalex	
ENI Ukraine		Wizz Air	
Group DF International Ukraine			

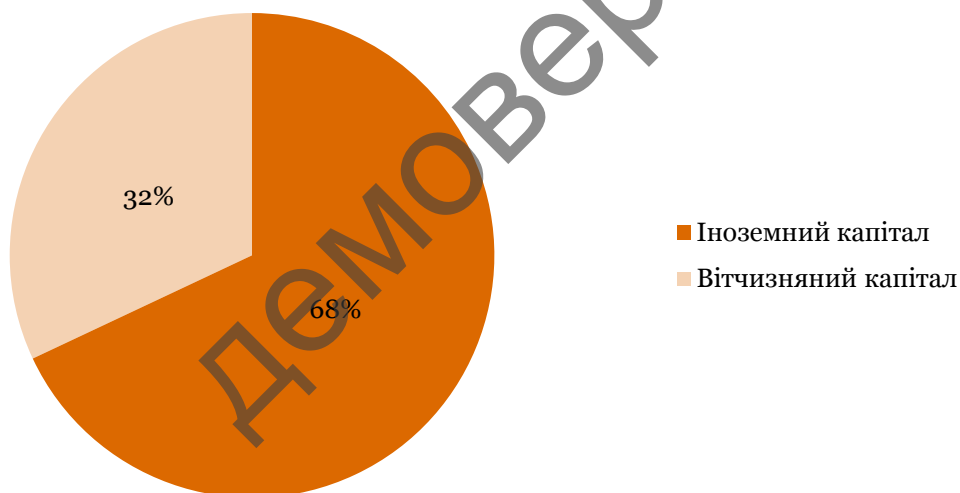
47 компаній, що взяли участь у нашому дослідженні вітчизняного ринку праці, є представниками 6 секторів економіки України.

Таблиця 1. Класифікація учасників за секторами

Сектор	Кількість компаній
1. Інформаційно-телекомунікаційний сектор	23%
2. Автомобільний сектор	13%
3. Сектор FMCG	13%
4. Сектор лізингових послуг	11%
5. Сектор громадських організацій	11%
6. Аграрний сектор	11%
Інші	19%

Більшість компаній-учасників огляду є іноземними дочірніми компаніями, що ведуть свою діяльність на українському ринку.

Графік 1. Класифікація учасників за походженням капіталу /материнської компанії



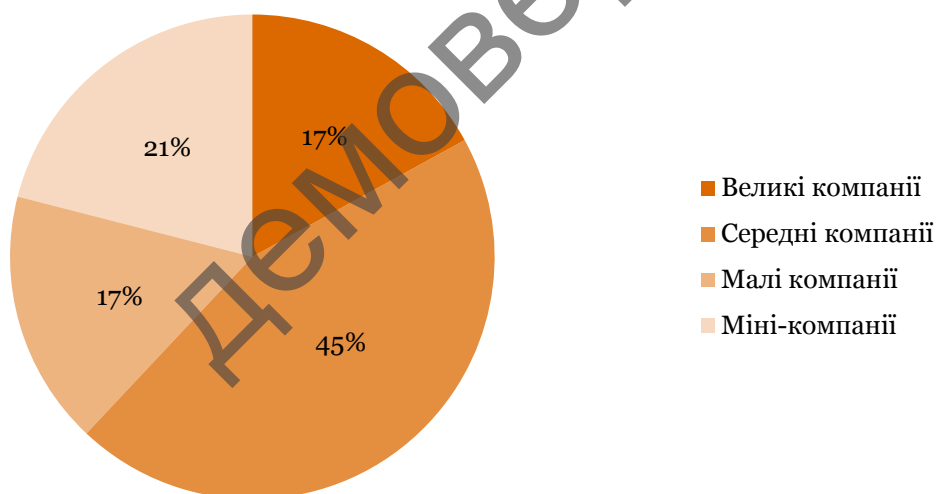
Також ми класифікували учасників нашого дослідження за країною походження материнської компанії.

Таблиця 2. Класифікація учасників за країною походження материнської компанії

Країна походження	% компаній-учасників
Україна	32%
Японія	17%
США	15%
Італія	9%
Німеччина	4%
Франція	4%
Угорщина	4%
Інші країни	15%

Залежно від річного обороту учасники нашого огляду оплати праці діляться на: міні-компанії – річний оборот до 24 млн грн.; малі компанії – від 25 до 160 млн грн.; середні компанії – від 161 до 799 млн грн.; великі компанії – понад 800 млн грн.

Графік 2. Класифікація учасників за річним оборотом



PayWell 2012/13 Ukraine

Огляд оплати праці

Частина 1. Практики та тенденції винагородження персоналу

*Human Resource Services
Ukraine
2013*



pwc

Інформація, представлена в даному звіті, призначена лише для компаній, які брали участь в огляді оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine**, заповнивши спеціальний запитальник, або придбали його на законних підставах. Інформація, представлена в даному звіті, не може бути передана повністю або частково третім особам, цитуватися або використовуватися у будь-який інший спосіб без попередньої письмової згоди товариства з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс».

© 2013 Товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс». Усі права захищені. В даному документі під «PwC» та «PwC Україна» слід розуміти товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс», що є учасником глобальної мережі фірм PricewaterhouseCoopers International Limited, кожен з учасників якої є самостійною юридичною особою..

4.1. Стратегія винагородження персоналу

4.1.1. Перегляд заробітних плат

___% компаній-учасників нашого дослідження щорічно **переглядають** заробітні плати [...]

___% компаній **враховують інфляцію** при перегляді заробітних плат (на ___% менше, ніж у попередньому році). Ключовим фактором для перегляду заробітних плат повинна залишатися **продуктивність праці та ефективність бізнесу**.

4.1.2. Плановий і фактичний ріст заробітних плат

За результатами аналізу отриманих запитальників, **фактичний номінальний ріст** заробітних плат у **2012** році склав у середньому %.

Компанії-учасники нашого огляду **запланували** номінальний ріст заробітних плат у **2013** році на рівні %.

Таблиця 6. Планове і фактичне збільшення заробітної плати (середнє значення)

	Планове збільшення в 2012 році	Фактичне збільшення в 2012 році	Планове збільшення на 2013 рік
Усі категорії персоналу	___%	___%	___%

4.1.3. Позиціонування на ринку праці

Найчастіше загальна стратегія винагородження в компаніях орієнтована на середнє значення по ринку (___% компаній) **і на діапазон між медіаною ринку і 75-м процентилем** (___% компаній).

4.1.4. Деномінування заробітних плат

Усі українські компанії-учасники огляду деномінують заробітну плату в гривнях. У валюті деномінують заробітну плату виключно окремі [...]

4.1.5. Ключові співробітники

___% компаній виокремлюють ключових співробітників як окрему категорію персоналу.

4.1.6. Початкові оклади

___% компаній-учасників переглядають **початкові оклади** співробітників після закінчення випробувального терміну. В результаті цього заробітна плата в середньому збільшується на ___% [...]

Таблиця 9. Початкові оклади випускників навчальних закладів без досвіду роботи в 2012 році, грн.

	В середньому
Випускники вищих навчальних закладів	_____
Випускники середніх спеціальних навчальних закладів	_____

4.2. Оцінка ефективності роботи персоналу

___% компаній використовують ту чи іншу **систему оцінки** роботи своїх співробітників. ___% компаній використовують оцінку ефективності роботи персоналу для всіх категорій співробітників.

Таблиця 11. Оцінка роботи співробітників (% компаній)

Категорія співробітників	% компаній
Фахівці бізнес-функцій	___%
Спеціалісти адмін. функцій	___%

___% компаній проводять формалізовану оцінку персоналу, яка базується на досягненні співробітниками поставлених цілей і/або критеріїв оцінки продуктивності праці [...]

Таблиця 12. Методи оцінки роботи персоналу (% компаній)

Метод оцінки	% компаній
Оцінка за результатами (KPI, MBO)	___%
Оцінка за компетенціями	___%
Оціночні групи	___%
Оцінка 360°	___%

4.3. Змінна частина винагородження та інші виплати

Змінні виплати є тією частиною винагороди, на яку впливає продуктивність праці співробітника, команди, в якій він працює, а також усієї компанії (ефективність бізнесу в цілому). Частка таких виплат у загальній винагороді залежить від [...]

4.3.1. Виплати, що залежать від продуктивності праці

При прийнятті рішення про виплату бонусу і розрахунку його розміру компанії враховують показники / результати оцінки **продуктивності** праці (індивідуальної, командної, загальної по компанії). Для **різних категорій** персоналу картина виглядає наступним чином [...]

Таблиця 15. Вплив продуктивності праці на виплату змінного бонусу (% компанії)

Категорія співробітників	% компанії
Фахівці бізнес-функцій	___%
Спеціалісти адмін. функцій	___%

За результатами аналізу **співвідношення** між окремими **факторами** (результати роботи компанії, команди / групи та окремого співробітника), що впливають на виплату та розмір змінних бонусів, ми отримали таку **розбивку по категоріях** для учасників нашого огляду:

Таблиця 18. Вплив факторів продуктивності на виплату і розрахунок бонусів, %

Категорія співробітників	Результати роботи компанії	Результати роботи команди	Результати роботи співробітника
Фахівці бізнес-функцій	___%	___%	___%
Спеціалісти адмін. функцій	___%	___%	___%

Слід відзначити, що цього року **значимість результатів роботи компанії** в цілому зросла [...]

4.3.2. Гарантовані та інші виплати

___% **компаній** виплачують **гарантовані** фінансові **компенсації**. Основними мотивами таких виплат є:

- **інноваційна діяльність** (___%);
- **трудовий стаж** (___%);
- **професіональна сертифікація** (___%);

Тільки ___% компаній-учасників, що відповіли на дане питання, виплачують своїм співробітникам при виході на пенсію гарантовану вихідну допомогу, котра перевищує встановлені [...]

4.4. Робочий час і відпустки

4.4.1. Робочий час

У більшості компаній (___%) встановлені єдині для всіх робочі години. Майже всі учасники використовують стандартний 40-годинний робочий тиждень. **Система контролю** робочого часу впроваджена в ___% компаній-учасників.

___% **компаній** використовують **ненормований** робочий день. Зазвичай такий режим роботи компенсується додатковими днями відпустки. В середньому компанії надають _ календарних дні додаткової відпустки.

Таблиця 19. Надання гнучкого робочого дня по категоріях співробітників, % компаній

Категорія співробітників	Гнучкий робочий день
Фахівці бізнес-функцій	___%
Спеціалісти адмін. функцій	___%

4.4.2. Щорічна відпустка та інші види відпусток

Майже в усіх компаніях-учасниках огляду впроваджена система контролю **щорічних відпусток**. ___% компаній пропонують додаткові дні відпустки своїм співробітникам. Тривалість додаткової відпустки в середньому складає [...]

В період тимчасової непрацездатності ___% **компаній** виплачують співробітникам заробітну плату **без** надання **лікарняного листа** [...]

4.4.3. Додаткові вихідні дні

Половина компаній (___%) надають співробітникам право на **додаткові оплачувані вихідні дні** у зв'язку з різноманітними причинами, найбільш поширеними з яких є:

Таблиця 20. Додаткові вихідні дні

Причина	% компаній	Кількість днів
Народження дитини	___%	___
Весілля співробітника	___%	___

4.5. Пільги

4.5.1. Загальні дані щодо пільг

Надання пільг співробітникам є важливим елементом загальних витрат компанії на винагородження персоналу. Відповідно до результатів аналізу отриманих запитальників, у 2012 році в **середньому витрати** на надання пільг одному співробітнику склали ____грн. до оподаткування станом на [...]

4.5.2. Харчування, проживання, проїзд

Харчування. __% компаній-учасників огляду оплачують харчування своїм співробітникам. Середня вартість одного талона/щоденної оплати харчування складає [...]

Проїзд. Серед учасників огляду ____% компаній компенсують витрати співробітників на проїзд до місця роботи.

4.5.3. Страхування

Медичне страхування. Медичне страхування персоналу надають ____% компаній-учасників огляду. В середньому витрати компаній на медичне страхування на одного співробітника складають _____ грн.

Таблиця 23. Надання медичного страхування за категоріями персоналу

	СБФ	САФ
Середні річні витрати на мед. страхування одного співробітника, грн.		

4.5.4. Оздоровлення та відпочинок

Соціальні, спортивні та культурні заходи. Різні корпоративні, соціальні та спортивні заходи є важливим компонентом пакета пільг як для [...]

4.5.5. Мобільні телефони

Право на оплачуваний мобільний зв'язок для цілей, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, мають співробітники майже всіх компаній (__%), що брали [...]

4.5.6. Корпоративні автомобілі

Головним фактором надання певного **корпоративного автомобіля** співробітникові є його ціна (____% компаній). **Модель автомобіля** є першочерговим фактором [...]

Таблиця 30. Класи автомобілів, які використовуються за категоріями персоналу

Категорія персоналу	Клас використовуваного автомобіля	Ціна автомобіля в грн. (медіана)
Фахівці бізнес-функцій	CD, C	170 000-190 000

4.5.7. Інші пільги

Більше половини компаній (____%) заохочують своїх співробітників різними подарунками.

Таблиця 32. Подарунки співробітникам

Привід	% компаній	Середня вартість подарунка, грн.
Весілля	____%	_____

PayWell 2012/13 Ukraine

Огляд оплати праці

Частина 2. Статистика рівнів грошового винагородження

Human Resource Services
Ukraine
2013



pwc

Інформація, представлена в даному звіті, призначена лише для компаній, які брали участь в огляді оплати праці **PayWell 2012/13 Ukraine**, заповнивши спеціальний запитальник, або придбали його на законних підставах. Інформація, представлена в даному звіті, не може бути передана повністю або частково третім особам, цитуватися або використовуватися у будь-який інший спосіб без попередньої письмової згоди товариства з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс».

© 2013 Товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс». Усі права захищені. В даному документі під «PwC» та «PwC Україна» слід розуміти товариство з обмеженою відповідальністю «ПрайсуотерхаусКуперс», що є учасником глобальної мережі фірм PricewaterhouseCoopers International Limited, кожен з учасників якої є самостійною юридичною особою.

Словник термінів, які використовуються в огляді оплати праці (1)

PayWell 2012/13 Ukraine

Ідентифікація посади

Код посади Код посади має наступну структуру:
Перший символ вказує на сферу діяльності (департамент / підрозділ або сектор);
Другий символ вказує на категорію персоналу (1 – менеджмент вищої ланки, 2 – менеджмент середньої ланки, 3 – фахівці бізнес-функцій, 4 – фахівці адміністративних / допоміжних функцій, 5 – різноробочі);
Третій (і інколи четвертий та п'ятий) символ розрізняє посади однієї категорії в департаменті / підрозділі або секторі.

Рівень складності Рівень складності визначається відповідно до міжнародної методології IFA/JOSS, котра оцінює кожну посаду в огляді за наступними факторами: кваліфікація, незалежність, відповідальність і умови праці. Наш каталог містить посади з 1 до 16 рівня складності за методологією IFA/JOSS.

Опис показників

Базова заробітна плата (за місяць) Місячна заробітна плата до оподаткування, передбачена трудовою угодою.

Гарантована заробітна плата (за рік) Сума базової заробітної плати і фіксованих бонусів, які виплачуються за 12 місяців. Фіксовані бонуси – гарантовані виплати / доплати (за особливі компетенції, стаж або характер діяльності / посади), не прив'язані до показників / цілей роботи співробітника, групи, компанії. Зазвичай виплачуються в кінці року або щомісячно у вигляді одноразової суми, або в формі відсотка від базової заробітної плати понад норм, передбачених законодавством (якщо такі є).

Фактичний бонус (за рік) Фактична сума виплат, одержаних співробітником за результатами досягнення бізнес-цілей (індивідуальних, групових, корпоративних) за рік. Також до бонусів включають комісійні від продажів та компенсації за спеціальний режим роботи (робота вночі, у шкідливих умовах та інше) понад норм (якщо такі є), передбачених законодавством. Зазвичай змінні бонуси виплачуються за результатами роботи або оцінки за період (квартал, півріччя, рік) у вигляді відсотка від заробітної плати за відповідний період або одним платежем за рік. Можуть виплачуватися як у рамках періоду (року), так і після його закінчення (в наступному році за минулий – відстрочені бонуси).

Цільовий бонус (за рік) Сума змінних бонусів/доплат (у вигляді % від базової заробітної плати за період, зазвичай рік), яка виплачується співробітникові за досягнення 100% поставлених перед ним цілей.

Загальна заробітна плата (за рік) Сума гарантованої заробітної плати та фактичного бонусу, одержуваних співробітником за рік. Даний показник підсумовує всі компоненти грошової винагороди. Для визначення середньої загальної заробітної плати за місяць необхідно розділити річну суму на 12.

Загальна винагорода (за рік) Сума загальної заробітної плати та грошового еквівалента пакета пільг, що надається співробітникам протягом року.

Всі статистичні дані, представлені в огляді, є сумами до оподаткування в гривнях станом на 1 листопада 2012 року.

С - Адміністративно-технічна підтримка

Адміністративно-технічна підтримка		
С3А	9	Секретар Ради директорів
С3І	9	Менеджер з управління бізнес-процесами
С3С	9	Аналітик бізнес-процесів І
Внутрішній аудит		
С2Е	11	Менеджер внутрішнього аудиту
Стратегічне планування		
С3D	9	Менеджер зі стратегічного планування
Секретаріат		
С3G	9	Офіс-менеджер
С4В	7	Асистент директора
С4С	6	Асистент І
С4Е	5	Асистент ІІ
Приймальня		
С4F	6	Секретар приймальні І
Охорона та безпека		
С2А	9	Менеджер з охорони та безпеки
С4М	6	Фахівець з охорони та безпеки
Управління об'єктами майна		
С2В	9	Менеджер по майну
С4І	7	Менеджер по приміщеннях
С5В	4	Майновий адміністратор
С5С	1	Прибиральник
Охорона праці		
С4J	7	Спеціаліст з охорони праці
Автопарк		
С3Н	8	Менеджер автопарку
С4L	6	Адміністратор автопарку
С5D	4	Шофер / Кур'єр

Офіс-менеджер

Забезпечує, організовує процеси закупівлі та утримання власності компанії.

Код посади
IFA/JOSS

C3G
9

Всі сектори економіки

Статистика	Базова зарплата (за місяць)		Гарантов. зарплата (за рік)		Цільовий бонус (за рік)		Фактичний бонус (за рік)		Сукупна зарплата (за рік)		Сукупна винагорода (за рік)	
	Весь ринок	Сектор	Весь ринок	Сектор	Весь ринок	Сектор	Весь ринок	Сектор	Весь ринок	Сектор	Весь ринок	Сектор
10. перцентиль	4,992	-	59,899	-	-	-	-	-	59,899	-	59,899	-
25. перцентиль	7,268	-	87,217	-	-	-	-	-	87,217	-	87,217	-
Медіана	9,561	-	114,729	-	-	-	-	-	114,729	-	114,729	-
75. перцентиль	12,061	-	144,734	-	-	-	-	-	144,734	-	144,734	-
90. перцентиль	16,410	-	196,925	-	-	-	-	-	196,925	-	196,925	-
Середнє	9,947	-	119,359	-	-	-	-	-	119,359	-	119,359	-

Категорії (за рік) Гарантов. з/п (вкл. фіксов. бонуси)	Зарплати в залежності від кількості працівників				Зарплати в залежності від річного обороту				Грошовий еквівалент пільг (за рік)	Весь ринок	Сектор
	<50	51-250	251-999	>1000	<24 млн	25-160 млн	161-799 млн	>800 млн			
25. перцентиль	-	82,330	-	-	-	-	73,584	120,208	25. перцентиль	-	-
Медіана	-	114,194	-	-	-	116,355	88,804	158,206	Медіана	-	-
75. перцентиль	-	134,429	-	-	-	-	118,878	178,745	75. перцентиль	-	-

Сукупна зарплата	<50	51-250	251-999	>1000	<24 млн	25-160 млн	161-799 млн	>800 млн	Бонус		Весь ринок
									Право на бонус		-
25. перцентиль	-	82,330	-	-	-	-	73,584	120,208			
Медіана	-	114,194	-	-	-	116,355	88,804	158,206			
75. перцентиль	-	134,429	-	-	-	-	118,878	178,745			

Категорії (за рік) Гарантов. з/п (вкл. фіксов. бонуси)	Регіональне порівняння				Зарплати в залежності від походження капіталу				
	Київ	Захід	Півн-Цент	Півд-Схід	Вітчизняний	Іноземний	Вартість автомобіля	Весь ринок	
25. процентиль	89,236	-	-	-	90,161	84,275	Середнє	-	
Медіана	118,251	-	-	-	111,301	117,660			
75. процентиль	143,827	-	-	-	178,080	133,766			
Сукупна зарплата	Київ	Захід	Півн-Цент	Півд-Схід	Вітчизняний	Іноземний	Розмір вибірки	Весь ринок	Сектор
							Вибірка (к-сть компаній)	18	-
							Вибірка (к-сть працівників)	20	-

Сукупна зарплата	Київ	Захід	Півн-Цент	Півд-Схід	Вітчизняний	Іноземний
25. перцентиль	89,236	-	-	-	90,161	84,275
Медіана	118,251	-	-	-	111,301	117,660
75. перцентиль	143,827	-	-	-	178,080	133,766

Розмір вибірки	Весь ринок	Сектор
Вибірка (к-сть компаній)	18	-
Вибірка (к-сть працівників)	20	-

PayWell 2012/13
Ukraine

Всі статистичні дані, представлені в огляді, є сумами до оподаткування в гривнях станом на 1 листопада 2012 року.

Роб Шантц

Партнер, ТОВ «ПрайсуотерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Факс: +380 44 490 6738

Email: rob.shantz@ua.pwc.com

Юлія Кадібаш

Старший менеджер групи HR Services, ТОВ «ПрайсуотерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобільний: +380 50 412 9380 | Факс: +380 44 490 6738

Email: julia.kadibash@ua.pwc.com

Юрій Базай

Старший консультант групи HR Services, ТОВ «ПрайсуотерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобільний: +380 67 797 6425 | Факс: +380 44 490 6738

Email: iurii.bazai@ua.pwc.com

Олександр Авраменко

Консультант групи HR Services, ТОВ «ПрайсуотерхаусКуперс»

Телефон: +380 44 490 6777 | Мобільний: +380 50 3135889 | Факс: +380 44 490 6738

Email: alexandr.avramenko@ua.pwc.com