

Справка по рынку заработных плат

- На размер бонусов руководителей высшего и среднего звена в большей степени влияют результаты деятельности компании, наиболее распространены ежеквартальные и ежегодные выплаты, средний размер бонусов для руководителей высшего звена в год в % от годового оклада – 44%
- Компенсации и льготы, предоставляемые руководителям высшего звена: корпоративный автомобиль с оплатой ГСМ, оплата мобильной связи, дополнительная медицинская страховка, программы страхования жизни и от несчастных случаев, оплата питания, обучение и развитие персонала, фитнес

Исследование заработных плат и компенсаций в условиях текущего кризиса:

- Данные последнего опроса, проведенного в декабре среди петербургских и московских компаний, показали, что часть работодателей совсем отказались от пересмотра заработных плат (14% и 20% по Петербургу и Москве соответственно), а часть – предпочла перенести его на более поздний срок и/ или уменьшить величину повышения до 7-9%.
- В декабре в Москве и Санкт-Петербурге около 10% исследованных компаний уменьшили оклады, предлагаемые кандидатам при приеме на работу, также 15-20% не исключали, что сделают это в ближайшее время.
18% петербургских работодателей уменьшили оклады уже работающих сотрудников, в большей части компаний это произошло за счет сокращения рабочего времени (сокращенный рабочий день, 4-х дневная рабочая неделя), а в ближайшее время доля таких работодателей может возрасти до 25%. Средний размер понижения довольно высок и составляет 16-19%
- Порядка 75-85% компаний в Москве и Санкт-Петербурге оставляют основной набор льгот и компенсаций практически без изменений

По данным газеты Коммерсант (<http://www.kommersant.ru/doc-y.aspx?DocsID=1113300>):

- 28% компаний-респондентов сократили размер оклада, 36% — премию. Уровень снижения зарплат в целом достигает 16%. В экспресс-исследовании приняли участие 50 российских компаний из различных сфер бизнеса — от розничной торговли до машиностроения.

По данным исследования специалистов сайта SuperJob <http://www.superjob.ru/paymentindex/>

среднее падение уровня окладной части не более 10%, так например:

Маркетинг / Реклама / PR

Индекс по состоянию на 09.02.2009: SJI=91,0



Информационные технологии

Индекс по состоянию на 02.02.2009: SJI=91,6



Данные по заработным платам в крупных федеральных сетях на этапе текущей операционной работы

должность	оклад в мес., \$	бонус (% от годового дохода)	наличие опциона
Генеральный директор	15 000 - 25 000	40% - 100%	есть, в размере 4% -10% от увеличенной стоимости компании за год
Заместитель генерального директора/операционный директор	15 000 - 20 000	40% - 100%	
Директор по операциям	12 000 - 18 000	40% - 100%	
Директор по развитию	10 000 - 15 000	40% - 100%	
Директор по продажам	8 000 - 12 000	40% - 100%	
Коммерческий директор	10 000 - 20 000	60% - 150%	
Директор по маркетингу	10 000 - 15 000	40% - 100%	
Финансовый директор	10 000 - 15 000	40% - 100%	есть, в размере 2% - 5% от увеличенной стоимости компании за год
IT директор	8 000 - 12 000	40% - 100%	
Директор по персоналу	5 000 - 10 000	40% - 100%	

Участие подобных специалистов в start-up проектах подразумевает увеличение дохода от 30% до 100% к указанным величинам