

Технология разработки базовых выплат

**СИСТЕМА
ГРЕЙДОВ**

Грейдинг или система грейдов представляет собой создание вертикальной структуры позиционных должностей, в соответствии с которыми рассчитывается заработная плата сотрудников компании.

Однажды зафиксированная система грейдов становится затем **основой корпоративной политики компенсаций и льгот.**

Существуют разные методы оценки должностей. В результате появляется таблица должностей, ранжированных по числу баллов.

Структура оплаты может строиться двумя методами



Индивидуальный ранг присваивается каждому уникальному количеству баллов (структура «оплата по баллам»)

Должности со сходным числом баллов группируются в классы (т.е. грейды)

Размер грейда – это набор должностей разной ценности, входящих в данный грейд.

От того, **насколько широк** размер каждого грейда (как количества должностей разной ценности), **будет зависеть характер механизма повышения работников.**

ГРЕЙДИНГОВАЯ СТРУКТУРА

Для построения
рейтинговой системы
сначала проводится оценка
должностей (по баллам).

**Структура оплаты
строится по принципу
«оплата по баллам»**

Преимущества

- **применима в организациях с большим числом должностей, т.к. процесс администрирования, связанный с оплатой труда, становится более прозрачным и понятным;**
- **систему грейдов проще объяснить и понять, проще выявить соотношение должностей разного уровня;**

- использование грейдинговой терминологии помогает быстро и легко объяснить работникам, какие возможности дальнейшего повышения представляет данная вакансия внутри и вне данного грейда;
- упрощает ведение переговоров по поводу назначения уровня оплаты;
- дает некоторую степень гибкости в выборе должности и позволяет передвигать работника между должностями внутри одного грейда.

Недостатки

- группировка должностей в грейды снижает точность количественной оценки должностей;
- группировка должностей, по сути, означает, что в каждом грейде есть должности с разным числом баллов. Каждый грейд представляет собой отдельную единицу. Работникам ряда должностей с меньшим числом баллов будут переплачивать, с большим – недоплачивать;

- **Основной недостаток использования грейдов связан с механизмом разработки грейдинговой системы.
Существование границ грейда создает неоднородности, разрывы в системе классификации должностей;**
- **Неминуемо возникает некое смещение должностей в зону более высокого грейда. Часто это происходит как замена отсутствующей, хорошо разработанной структуры оплаты труда и документации к ней.**

РАЗРАБОТКА ГРЕЙДИНГОВОЙ СТРУКТУРЫ

Основным фактором разработки структуры является минимизация нарушения непрерывности в оплате труда из-за наличия разрывов внутри структуры организации.

Размер грейда позволяет дифференцировать разные уровни квалификации, принятые в организации. Эта дифференциация может быть **очень мала для быстро развивающихся и относительно неопытных организаций** и достаточно **велика для стабильных и зрелых организаций**.