

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКУ ПРЕМІЇ ПРАЦІВНИКАМ БАНКУ**

Оплата праці співробітників банку складається з двох частин: фіксованої частини (посадовий оклад) та змінної (різноманітні надбавки та премії).

Формування змінної частини доходу співробітника банківської установи здійснюється на наступних засадах:

- розмір надбавки залежить від кількості здійснених операцій і визначається шляхом встановлення відповідного коефіцієнту посадової структуризації;

- розмір надбавки залежить як від кількості операцій, так і від виконання бізнес-планів за основними оціночними показниками;

- розрахунок розміру доходу здійснюється щомісячно.

З метою реального визначення рівня додаткової заробітної плати одного працівника, банку необхідно змінити діючі підходи до визначення розмірів доходів співробітників, виходячи з результатів поточної діяльності кожного з працюючих та порядок їх виплати.

Це можна досягти завдяки внесенню змін до внутрішніх положень, що регулюють оплату праці в банку.

Такі зміни забезпечать залежність розміру оплати праці працівників від кількості здійснених кожним із них операцій, враховуючи складність і якість їх виконання.

Оскільки, кожний відділ виконує певні постійні операції, то виникає потреба в розподілі типових операцій, що виконуються відділом, на групи, враховуючи складність їх виконання. Розрахунок доходу конкретного

облікового службовця банку здійснюється за визначеним коефіцієнтом посадової структуризації, який затверджується одночасно з затвердженням Норм проведення операцій на кожному робочому місці банку. Для визначення коефіцієнта посадової структуризації необхідно застосовувати інтегральний показник кількості здійснених умовних операцій, який буде враховувати фактичну кількість виконаних операцій, коефіцієнт складності операцій, код операції та номер групи коефіцієнта складності операції. Розрахунок кількості здійснених умовних операцій необхідно проводити за кожний відпрацьований робочий день. Для розрахунку доходу використовується середній показник здійснених умовних операцій за звітний місяць, виходячи з розрахованих даних визначається значення показника коефіцієнту посадової структуризації, що буде використано для розрахунку доходу конкретного облікового працівника банку.

Таким чином, отримане значення коефіцієнту посадової структуризації, визначене за результатами роботи в попередньому місяці, використовується для подальшого розрахунку доходу службовця банку в поточному місяці і фіксується в розпорядженні по структурній одиниці. Якщо середній коефіцієнт посадової структуризації перевищує затверджені в банку граничні розміри коефіцієнту посадової структуризації за відповідною посадою, то працівник банку отримує надбавку в місяці наступному за звітним, якщо ні, то надбавка в наступному місяці не виплачується.

Керуючий установою банку має право додатково збільшувати або зменшувати граничні розміри коефіцієнту посадової структуризації працівників із застосуванням спеціально розроблених коригуючих коефіцієнтів в залежності від виконання додаткових функцій, особистого внеску у виконання поставлених перед установою банку завдань на підставі обґрунтованого подання начальника відділення.

Таким чином, додаткова заробітна плата співробітника банку буде встановлюватись на підставі розподілу виконаних операцій за їх складністю, то і керівництво банку і співробітники зможуть відчуті суттєві переваги

даної системи визначення розмірів додаткової заробітної плати. Для співробітників банку з'явиться додаткова мотивація для більш якісного виконання своїх посадових обов'язків, для банку в цілому це дасть новий поштовх для розвитку, що виражається в збільшенні капіталу банку.

Скорба, О.А. Вдосконалення розрахунку премії працівникам банку [Текст] / О.А. Скорба // Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика : збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції (26-27 травня 2011 р.). – Суми : УАБС НБУ, 2011.- Т. 2. - С. 145-146.