

аспект // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №. 8. – С. 174–177.

9. Познер, Р. Международная торговля и изменение технологии. Вехи экономической мысли: Т. 6. Международная экономика/Под общ. ред. А.П. Киреева; Гос. ун-т-Высшая школа экономики, Институт «Экономическая школа» // М. : ТЕИС. – 2006. – С. 441.

УДК 368

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПОДХОДОВ К ПРЕМИРОВАНИЮ СТРАХОВЫХ АГЕНТОВ

Кулакова М. Ю., начальник финансово-экономического отдела

*Филиал Белгосстраха по Витебской области,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье обоснованы условия оплаты труда страховых агентов в зависимости от специфики нахождения их рабочего места. Предложена дифференциация отдельных показателей премирования, способствующая повышению эффективности результатов труда страховых агентов.

Ключевые слова: страховые агенты, системы оплаты труда, показатели премирования, среднемесячный объем поступлений страховых взносов.

Общая практика работы страховых организаций свидетельствует о необходимости выстраивания системы мотивации и стимулирования агентской сети для повышения эффективности результатов труда этой категории работников. Среди ключевых составляющих мотивации выделяют имиджевую, социальную и материальную, играющих ведущую роль в лояльности персонала.

Применительно к страховым агентам Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрены различные системы оплаты труда в зависимости от специфики их работы [1]. Так, оплата труда страховых агентов, имеющих закрепленные страховые участки, за выполненную работу осуществляется по ставкам процентного вознаграждения. Сумма комиссии страхового агента зависит от объема заключаемых договоров страхования и объема обязательств по ним. Размер ставки процентного вознаграждения как ресурса мотивирующего воздействия ограничен установленными законодательно лимитами, во многом обусловлен необходимостью оптимизировать фонд оплаты труда, что актуально в переменчивых условиях современной экономики. Фиксирование ставки процентного вознаграждения удобно для страховых компаний с большой филиальной сетью и численностью агентов страховых, так как позволяет определенным способом стандартизировать условия оплаты труда. С другой стороны, это не дает возможность учесть разнотипный труд агентов, реализующих услуги на страховых участках, работающих на условиях полной занятости в стационарных специально оборудованных пунктах продаж страховых услуг, в том числе расположенных в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Беларусь, и не имеющих закрепленных страховых участков.

Предоставленная законодательством относительная независимость страховых организаций в вопросах применения систем оплаты труда позволяет использовать прогрессивную шкалу премиального вознаграждения как способа дифференциации оценки результатов труда и применять к таким агентам повременно-премиальную систему оплаты труда.

Вместе с тем, в настоящее время существует объективная необходимость в пересмотре подходов к системе премирования агентов страховых, работающих в разных условиях. Так, сумма премии, заработанной страховыми агентами с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающими на условиях полной занятости в стационарных специально оборудованных пунктах продаж страховых услуг, в том числе расположенных в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Беларусь (далее – штатные страховые агенты с повременно-премиальной системой оплаты труда), рассчитывается путем умножения объема поступивших страховых взносов за отчетный месяц на соответствующий размер премии в процентах. Соответственно, премия штатных страховых

агентов с повременно-премиальной системой оплаты труда зависит от среднемесячного объема поступлений страховых взносов.

Для агентов, работающих в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Беларусь, показатели среднемесячного объема поступлений страховых взносов могут существенно различаться. Это связано с тем, что в последнее время, с учетом внешних ограничений, наблюдается значительная дифференциация поступлений страховых взносов не только в разных регионах Витебской области, но и внутри обособленного подразделения страховой организации в зависимости от потока транспортных средств через пункты пропуска. Особенно это актуально в связи со вступлением в силу с 14.02.2024 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 11.01.2024 № 17 «О размерах страховых взносов» [2], предусматривающего значительный рост страховых взносов при заключении договоров пограничного страхования и договоров внутреннего страхования в отношении транспортных средств, зарегистрированных в отдельных странах. При прочих равных условиях предполагается рост объема страховых взносов, собранных в пунктах пропуска через Государственную границу, в 2,5–3 раза, что повлечет за собой необоснованный рост премии агентов, работающих в данном пункте. Кроме того, этой категории агентов страховых не представляется возможным оказывать существенное влияние на развитие добровольных видов страхования.

Вместе с тем, агенты страховые, работающие на пунктах продаж в городских представительствах на условиях повременно-премиальной системы оплаты труда, обеспечивают удельный вес поступлений по добровольным видам страхования в среднем 17 % (от 0,5 % до 44 %) от общего объема страховых взносов, собранных этими агентами. При этом наименьший удельный вес поступлений по добровольным видам страхования обеспечивают агенты страховые со стажем работы до года. Как правило, показатели премирования агентов страховых, работающих на условиях повременно-премиальной системы оплаты труда, ориентированы лишь на суммарный объем страховых взносов, в связи с чем у агентов страховых на пунктах продаж отсутствует мотивация для развития добровольных видов страхования. Кроме того, вновь принятые на работу агенты страховые испытывают сложности с освоением большого объема информации, множества страховых и программных продуктов, что приводит к тому, что их заработная плата существенно отличается от заработной платы агентов с большим стажем, работающих в таких же условиях.

Таким образом, с учетом изложенного, премирование штатных агентов страховых с повременно-премиальной системой оплаты труда), может производиться по показателям премирования по результатам работы за месяц по одному из вариантов (таблицы 1, 2):

Таблица 1 – Показатели премирования и размер премии штатных агентов страховых с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающих на пунктах пропуска

Показатели	Размер премии в процентах от объема поступивших страховых взносов, %
Объем среднемесячных поступлений страховых взносов по всем видам страхования нарастающим итогом с начала года, рублей: 1. до Qп1 включительно	1
2. от Qп1 до Qп2 включительно	2
3. от Qп2 до Qп3 включительно	3
4. от Qп3 до Qп4 включительно	4
5. свыше Qп4	5

Руководитель обособленного подразделения вправе выбрать один из вариантов премирования и утвердит его приказом.

Показатель премирования «Объем среднемесячных поступлений страховых взносов по всем видам страхования нарастающим итогом с начала года» рассчитывается по формуле:

$$Q_n = BVC (н.г.) / n;$$

где BVC (н.г.) – сумма страховых взносов по всем видам страхования нарастающим итогом с начала года, рублей; n – порядковый номер месяца с начала года, за который производится премирование.

Таблица 2 – Показатели премирования и размер премии штатных агентов страховых с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающих на пунктах продаж

Показатели	Размер премии в процентах от объема поступивших страховых взносов, %	При условии развития добровольных видов страхования (ДВС)	
		объем среднемесячных поступлений по ДВС, руб.	размер премии, %
Объем среднемесячных поступлений страховых взносов по всем видам страхования нарастающим итогом с начала года, рублей: 1. до Qп1 включительно	1	свыше S1	2
2 . от Qп1 до Qп2 включительно	2	свыше S2	3
3. от Qп2 до Qп3 включительно	3	свыше S3	4
4. свыше Qп3 включительно	4	свыше S4	5

Показатель премирования «Объем среднемесячных поступлений страховых взносов по добровольным видам страхования нарастающим итогом с начала года» рассчитывается по формуле:

$$S = ДВС (н.г.) / n;$$

где ДВС (н.г.) – сумма страховых взносов по добровольным видам страхования нарастающим итогом с начала года, рублей; n – порядковый номер месяца с начала года, за который производится премирование.

Таким образом, указанный подход позволит дифференцировать мотивацию страховых агентов с повременно-премиальной системой оплаты труда в зависимости от специфики работы, что, в конечном итоге, способствует повышению эффективности страхового бизнеса.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 04.03.2024.
2. О размерах страховых взносов: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11.01.2024 №17 [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 05.03.2024.