



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Московский институт экономики, политики и права»

Non-state educational institute of higher professional education
«Moscow institute of Economics, Politics and Law»

115184 Москва, Климентовский пер., д. 1/18, стр. 1
e-mail: info@miepl.ru

Тел./факс: (499) 230-01-09, 230-01-31, 230-02-06
<http://www.miepl.ru>

772/33

23.10.2016г.

Руководителям предприятий, организаций, учреждений

О новой организации оплаты труда в социально-экономическом развитии предприятий и оптимизации численности работников

В современной России финансово-экономические результаты деятельности предприятий, организаций и учреждений (выручка, прибыль, объем производства и т.д.), социальное положение их работников (размеры заработной платы, премий, доплат, надбавок и т.п.), а значит, удовлетворение социально-экономических интересов соответствующих муниципалитетов, регионов и государства в целом (объем налоговых поступлений, социальная стабильность, устойчивость и безопасность) зависят от оплаты труда, совершенства ее форм и систем построения.

Если организация оплаты труда заинтересовывает персонал работать больше, лучше, качественнее, с полной отдачей физических и умственных способностей за счет, прежде всего, обеспечения зависимости материального вознаграждения работника от его квалификации, фактической результативности труда и конечных результатов деятельности предприятий (организаций, учреждений), то может быть гарантирована вышеотмеченная триединая интеграция потребностей и интересов труда, капитала и государства.

В данном контексте НОУ ВПО «Московский институт экономики, политики и права» (МИЭПП) предлагает для внедрения новую бестарифную систему (модель) оплаты труда ВСОТ₃РКА, обоснованную и разработанную (концептуально и методически) научным руководителем МИЭПП доктором экономических наук, профессором, заслуженным деятелем науки РФ, академиком РАЕН и РАСН Волгиным Николаем Алексеевичем и его творческим коллективом.

Модель учитывает передовой отечественный (долевое распределение зарплаты, грейды и др.) и зарубежный (прежде всего, японский) опыт эффективного стимулирования труда и персонала. Автор ВСОТ₃РК и научная команда внедрили эту современную систему оплаты труда

на ряде предприятий России и СНГ разной отраслевой принадлежности, различных форм собственности и хозяйствования, которая сформировала на предприятиях мощную мотивационную среду для получения требуемых собственникам и менеджменту организаций результатов.

В основе рассматриваемой и предлагаемой для внедрения в Вашей организации модели оплаты труда – «вилки» соотношений оплаты труда разного качества (BCOT_{ЭРКА} - название модели по первым буквам главного элемента системы оплаты труда). Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на ряд квалификационных групп. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение «вилки» соотношений в оплате труда. Естественно, что чем выше квалификационная группа, тем больше значение «вилки» соотношений (1,0 – 2,0; 1,5 – 2,5; 2,0 – 3,0 и т.д.). Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества, в частности, между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации, но и, что очень важно, возможность учета реального трудового вклада и фактической результативности труда *i*-го работника (K_i) путем выбора конкретного значения коэффициента K_i из диапазона его «вилки».

Размер оплаты труда работника $Z\Pi_i$ рассчитывается при этом по следующей простой, логичной и понятной всем формуле:

$$Z\Pi_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \times \Phi\text{ОТ} \quad (1)$$

где $\Phi\text{ОТ}$ – фонд оплаты труда предприятия (цеха, участка, бригады и т. п.);

n – численность работающих на предприятии или в подразделении;

$i = 1 \sum_{i=1}^n K_i$ – сумма коэффициентов по всем работникам, отражающих их фактическую результативность труда.

Таким образом, вознаграждение (зарплата) работника в данном случае непосредственно зависит, как минимум, от трех условий:

- а) его квалификации («вилки»);
- б) фактического трудового вклада (K_i);
- в) результатов работы предприятия.

Последняя зависимость обусловлена тем, что размер ежемесячного фонда оплаты труда должен быть связан с конечными показателями деятельности коллектива (объемом полученной выручки, прибыли и т.д.). Тем самым создается реальная основа для того, чтобы при организации распределения по труду учитывать не только квалификацию работника, его потенциальные

возможности (как в традиционных тарифных и бестарифных системах оплаты труда), но и, что очень важно, фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.

Как показывают расчеты и практика, **использование данной модели оплаты труда позволит:**

- **поставить** размер заработка каждого работника непосредственно в зависимость от его фактического трудового вклада и конкретных результатов работы, максимально заинтересовать в повышении квалификации, трудиться с полной отдачей сил, что обеспечит рост производительности труда в 1.5 -2 раза;

- **сократить**, как минимум, на 30-50% численность работающих на предприятии и довести ее до оптимального уровня, что особо актуально в период финансово-экономических кризисов, создаст реальные условия для экономии средств, роста эффективности производства, использования высвобожденных работников для его расширения и диверсификации производства, освоения дополнительных мощностей и новых видов продукции;

- **усилить** заинтересованность персонала в эффективной работе трудового коллектива, поиске и реализации внутрипроизводственных резервов за счет тесной взаимосвязи конечных результатов работы предприятия и размера вознаграждения работника, личного и коллективного интереса;

- **исключить** из системы оплаты труда все виды неэффективных премий, доплат и надбавок, сделать ее простой и доступной для понимания для всех категорий работников;

- **снять** проблему постоянного пересмотра размеров тарифных ставок и должностных окладов каждому работнику в зависимости от уровня инфляции, прожиточного минимума, роста цен на товары и услуги, определяющих минимальный прожиточный минимум, поскольку данная модель обеспечивает ее решение простым и оригинальным способом;

- **гарантировать** каждому работнику в любых, даже самых неблагоприятных для предприятия ситуациях, уровень вознаграждения не ниже прожиточного минимума.

В случае заинтересованности во внедрении данной системы оплаты труда возможны следующие варианты консультаций и заключения договоров:

- 1.О получении общего (концептуального) комплекта (пакета) документации по внедрению ВСОТ₃РКи на Вашем предприятии (без привязки к конкретной организации – Положение, проекты приказов, критерии, условия, показатели определения фактической результативности труда для каждого работника, формы отчетов, механизм формирования ФОТ и т.д.) – 100,0-150,0 тыс. рублей;

- 2.О разработке полного пакета документации по внедрению ВСОТ₃РКи применительно к конкретному предприятию, организации, учреждения (полномасштабные полевые исследования

на предприятии) – в зависимости от численности работающих и других параметров, без сопровождения внедренческой работы – от 1,0 - 2,0 млн рублей;

3.Разработка документации «под ключ» и полное сопровождение командой разработчиков процесса внедрения, корректировка показателей в течение 2-3 месяцев после внедрения модели в систему мотивации труда и его стимулирования – от 2,0 - 3,0 млн рублей.

Реквизиты МИЭПП: НОУ ВПО «Московский институт экономики, политики и права»

Адрес: 115184, г. Москва, Климентовский переулок, д.1, стр.1.

ИНН 7723104188 КПП 770501001

р/с 40703810400000000005 в ЗАО «Новый промышленный банк»

к/с 30101810000000000749 БИК 044599749

ОКОНХ 92200, ОКПО 41991422

Контакты для связи: тел/факс:8-(499) 230-01-31, e-mail: info@miepl.ru, сайт института miepl.ru.

Волгин Николай Алексеевич - научный руководитель МИЭПП,

т.8-903-661-95-79, e-mail: n.volgin2013@yandex.ru

Попков Алексей Александрович – проректор по научной работе МИЭПП,

т.8-916-094-49-58, e-mail: a.popkov@list.ru

Приглашаем к творческому и взаимовыгодному сотрудничеству.

Ректор



И.В.Никишина