

ГИБКАЯ ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

Гибкая внутрифирменная модель организации оплаты труда компилирует элементы традиционной повременно-премиальной и грейдинговой систем оплаты труда. Основными элементами этой модели являются: гибкая тарифная система оплаты труда; доплаты за выполнение дополнительных функций; доплаты компенсирующего характера; премии за текущие результаты деятельности (выполнение должностных обязанностей по ключевым параметрам (объем, качество, сроки), выполнение особо важных (срочных) работ, внедрение инноваций и др.); бонусы за финансовые результаты; единовременные выплаты (к юбилейным датам, праздникам и др.).

В основе модели лежит гибкая тарифная система оплаты труда, которая может быть построена силами работников организации. Центральным ее элементом выступает система тарифных коэффициентов, имеющая 5 ступеней тарифных ставок по каждому разряду. Базируется она на традиционной плоской (базовой) тарифной сетке, построенной в соответствии с различиями в содержании труда, дополненной четырьмя ступенями, отражающими различия в эффективности труда работников: первая – низкая эффективность, вторая – пониженная, четвертая – повышенная, пятая – высокая. В качестве базовой может выступать тарифная сетка, применяемая для бюджетных организаций, которую в перспективе желательно заменить на внутрифирменную, сконструированную с учетом рекомендаций МОТ с шагом тарифных коэффициентов в 10%. Тарифная ставка первого разряда должна устанавливаться таким образом, чтобы обеспечить соблюдение гарантий в оплате труда. Стартовать в оплате труда желательно с минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, а по возможности – с базового воспроизводственного бюджета.

В целом предлагаемая внутрифирменная модель организации оплаты труда предполагает значительный удельный вес (65–70%) тарифного заработка в структуре вознаграждения за труд, предъявляющий высокие требования к организационно-техническому нормированию труда. Автор считает, что применение этой модели позволит упростить оплату труда за счет уменьшения числа составляющих заработной платы, сократить издержки на ее функционирование, сделать систему стимулирования более понятной и обеспечить рост эффективности труда и конкурентоспособности организации за счет повышения мотивации к труду.