

СОВЕТ УЧРЕДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ «ШКОЛА ПРОДУКТИВНОСТИ»
г. Киев, ул. Антонова 5

ИНСТРУКТИВНОЕ ПИСЬМО СУ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
ОТ 30 АПРЕЛЯ 2007

Шляпа штатного сотрудника

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

На нашем предприятии мы используем необычную для этого общества систему заработной платы. Она действительно необычна и есть очень важные причины для того, чтобы она была именно такой.

Никого не удивляет, что рабочий получает сдельную заработную плату – сколько произвел, столько получил. Если «трудился» много, но результатов нет – то и заработной платы также нет. Это – обычное дело, и такая система работает очень хорошо. Это позволяет много зарабатывать тем, кто создает много результатов и наказывает тех, кто создает результатов мало.

Что касается административных работников – руководителей, специалистов по маркетингу, специалистов отдела кадров, бухгалтеров, кладовщиков, то часто такие сотрудники «сидят на окладе». Их оклад, как правило, не зависит от того, как много результатов они создали. Произвел административный работник много продукта – получил оклад, произвел мало – получил такой же оклад. Это нелогично! Кроме того, несправедливой является ситуация, когда зарплата административных работников не зависит от прибыли предприятия. Растет доход – оклады не меняются, падает доход – оклады неизменны. Такая система неразумна.

Для того чтобы избавиться от этой нелогичности, у нас в компании используется система оплаты труда, где Ваша заработная плата зависит от трех факторов.

Первый фактор – размер прибыли предприятия. И если посмотреть на это честно, то Вы можете обнаружить, что каждый административный работник нашего предприятия имеет свою долю в общей прибыли. Вы получаете часть прибыли предприятия. Эта прибыль рассчитывается каждую неделю, и 30% этой прибыли идет в общий фонд заработной платы. И если прибыль большая – этот фонд заработной платы также большой, если маленькая – то и фонд маленький.

Второй фактор – Ваше положение на оргсхеме. Руководитель высшего уровня имеет долю в общем фонде заработной платы больше, чем рядовой сотрудник. Точные доли вы можете найти в оргполитике по количеству баллов на разных постах предприятия.

Третий фактор - состояния Вашего поста. Для того чтобы учесть состояния используются следующие коэффициенты, которые корректируют баллы, соответствующие посту.

Состояние		
МГ	Могущество	+50%
ИЗ	Изобилие	+30%

НД	Нормальная деятельность	+10%
ЧП	Чрезвычайное положение	-10%
ОП	Опасность	-30%
НС	Несуществование	-50%
	<i>Ниже несуществования</i>	-100%

Если у Вас несколько главных статистик, что является обычным делом в небольших компаниях, где один сотрудник носит шляпы нескольких постов, то общее состояние поста определяется в соответствии с ИП СУ 28.11.2006 «ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОСТОЯНИЯ ПО НЕСКОЛЬКИМ СТАТИСТИКАМ».

Например, общий фонд заработной платы составил 7 000,00 за неделю. У начальника отдела 400 баллов. Предположим, что у него нормальная деятельность и соответственно его баллы увеличиваются на 10%, итого 440 баллов. Мы называем это – скорректированные баллы. В конце недели мы складываем скорректированные баллы всех сотрудников и получаем примерно 4500 баллов. Затем мы просто делим 20 000,00 на 4500 и получаем стоимость одного балла – 1,56 гривен за балл. Теперь можно рассчитать зарплату каждого сотрудника. Нашему начальнику отдела будет начислена зарплата в 686,40 гривны, а сумма всех заработных плат составит 7 000,00.

Очевидно, что Ваша заработная плата зависит от общей прибыли предприятия и Ваших собственных результатов. Таким образом, мы все в одной лодке, и сотрудник, и начальник отдела и учредитель. Мы сможем иметь стабильные и высокие зарплаты, только когда предприятие будет иметь стабильную и высокую прибыль.

Председатель совета учредителей
Александр Высоцкий