

Дисциплина Организация и оплата труда в торговле



ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Миргород Екатерина Евгеньевна

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна

Тема 5.

Вознаграждение за труд

Вопрос 7.

Премииальные системы

Премииальные системы – неотъемлемая часть организации заработной платы на предприятиях различных форм собственности.

Предприятия самостоятельно разрабатывают положения о премировании работников, которые утверждает руководитель (работодатель) и которые могут согласовываться с профсоюзной организацией. Положения о премировании включаются в коллективный договор.

Премирование – выплата работникам определенных денежных сумм сверх основной заработной платы с целью материального поощрения за труд.

Премия – часть оплаты сверх основного заработка, которая выплачивается за достижения в трудовой деятельности, превышающие установленные нормы.

Экономическое обоснование премирования – получение дополнительного эффекта вследствие того, что работниками превышены, улучшены показатели, находящиеся в пределах нормы.

По сравнению с оплатой по тарифу, обеспечивающей воспроизводственную функцию заработной платы, основное назначение премий – обеспечивать поощрение за сверхнормативные достижения в труде, а не выполнять роль элемента оплаты, формирующего лишь необходимые размеры заработка.

Принцип «За норму – тариф, за сверхнормативные достижения в труде – премиальное вознаграждение» отвечает требованиям рациональной организации оплаты и стимулирования труда.

Премияльная система – это совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

Основными задачами системы премирования являются:

- * стимулирование выполнения планов и договорных обязательств по поставкам продукции;
- * повышение заинтересованности в улучшении качества продукции;
- * стимулирование повышения производительности труда;
- * повышение заинтересованности в снижении себестоимости продукции;
- * повышение заинтересованности в экономии всех видов ресурсов;
- * стимулирование создания и освоения новой технологии и техники.

Законодательно установленных требований к содержанию Положения о премировании нет. Исходя из практики, *структура* любой премиальной системы состоит из следующих основных *элементов*:

1. показатели премирования;
2. условия премирования;
3. круг премируемых работников;
4. размеры премий (шкалы премирования);
5. порядок расчета премии;
6. перечень выплат, на которые премия начисляется и не начисляется;
7. периодичность и сроки выплаты премий;
8. источник финансирования премирования.

Показатели премирования

В качестве показателей могут выступать отдельные производственные показатели, характеризующие работу коллектива или конкретного работника.

Показатели премирования могут быть разными, но они должны быть конкретными и определенными.

Они должны соответствовать задачам производства на предприятии, в конкретном подразделении.

По своему экономическому содержанию показатели премирования могут быть:

- а) абсолютные, с единицей измерения (количественные, натуральные, условно-натуральные, стоимостные);
- б) показатели эффективности, с единицей измерения (условные или относительные величины, средние величины).

Специалисты выделяют количественные и качественные показатели премирования рабочих.

К количественным показателям обычно относят:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции в номенклатуре;
- выполнение технически обоснованных норм выработки, сменных и месячных нормированных заданий;
- выполнение и перевыполнение заданий по повышению производительности труда;
- освоение прогрессивных норм выработки (обслуживания) и нормативов численности на основе внедрения организационно-технических мероприятий;
- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования;
- соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ;
- выполнение работ меньшей численностью рабочих по сравнению с нормативной;
- снижение трудоемкости продукции;
- рост производительности труда и др.

К качественным показателям обычно относят:

* повышение качества выпускаемой продукции (работ), процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции, сокращение случаев возврата продукции, не соответствующей стандартам качества, отсутствие претензий к продукции со стороны служб технического контроля и потребителей и др.;

* улучшение других технико-экономических показателей работы предприятия (цеха, участка, бригады): снижение трудоемкости продукции, экономия используемых ресурсов (по сравнению с установленными нормативами расходования сырья, материалов и др.), рациональное использование оборудования, инструментов и других материальных ценностей; освоение новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины производства и др.

Условия премирования - вводятся для того, чтобы улучшение показателей премирования не происходило за счет ухудшения других производственных показателей (количество, качество);

Обычно количество условий, характеризующих показатель, не должно превышать 2-3 позиций.

В качестве условий премирования часто выступают показатели трудовой дисциплины, соблюдение которой стимулируется с помощью *механизма депремирования*.

В раздел «**Круг премируемых работников**» обычно включаются пункты:

- * распределение премий между отдельными работниками и коллективами;

- * порядок выплаты премий отдельному работнику.

В Положении обязательно указывается наименование структурного подразделения или, если положение разработано для конкретных групп работников, рабочие места (наименование должностей и профессий).

Размеры премий (шкалы премирования)

Исходная база премирования - степень выполнения показателя премирования, с достижения которого начинают выплачивать премию.

Норматив премирования – размер премии в процентах к основному заработку за выполнение показателя премирования или за установленный % перевыполнения показателя премирования.

Размеры премий соседних позиций шкалы должны различаться на 10% и более. При меньших различиях нарушается «порог материальной чувствительности», и система премирования теряет эффективность.

Периодичность премирования (по результатам за месяц, квартал) оказывает влияние на действенность премиальной системы и зависит от продолжительности производственного цикла, от используемых показателей, от наличия соответствующего бухгалтерского и оперативного учета.

Премия обычно выплачивается в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором для выдачи заработной платы (согласно ТК РФ - не реже двух раз в месяц), или согласно приказу руководителя предприятия (организации).

Выделяют следующие *виды премирования*:

* текущее (систематическое) – премии выплачиваются ежемесячно,

* ежеквартальное при выполнении основных показателей деятельности предприятия;

* единовременное (эпизодическое) (по итогам работы за год, за продолжительную и безупречную работу (стаж работы на данном предприятии (в организации) или в отрасли, за особые достижения в труде, за выполнение особо важных производственных (или иных) заданий, к юбилею организации, работника, к профессиональному празднику и т.п.).

* специальное – за изобретательскую и рационализаторскую деятельность, за сохранность тары и др.

Единовременные премии и вознаграждения дополняют системы оценки и оплаты вклада работников и дают возможность значительно повысить их гибкость и действенность. Такие премии, как правило, не превращаются в механическую прибавку к заработной плате, при этом работодатель никаких обязательств перед работником не несет. Потребность в системах единовременных поощрений возникает на предприятиях всех форм собственности и позволяет более избирательно воздействовать на достижение необходимых результатов в процессе производства. Такие премии нередко являются не только материальным, но и моральным поощрением. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, не вносятся в трудовые книжки.

Источниками премирования могут быть:

- * Фонд оплаты труда,
- * Прибыль компании,
- * Экономия оборотных средств, сырья, материалов, топлива.

Поскольку для работодателей премии, как и другие элементы затрат на рабочую силу, представляют прежде всего издержки производства, постольку весьма важной проблемой является определение предельного размера средств, которые могут быть направлены на поощрительные выплаты, чтобы эффект, полученный от их применения, не был превышен. В целях обеспечения эффективности премирования должно соблюдаться правило: сумма поощрения может составлять лишь часть денежных средств (экономии), полученных дополнительно после введения премиальных систем оплаты. При премировании за повышение качества продукции эти дополнительные средства могут быть получены работодателями за счет повышения цен на увеличившуюся часть первосортной (более качественной) продукции; за счет реализации дополнительной продукции в результате выхода большего объема годной конкурентоспособной продукции; за счет экономии от сверхпланового снижения себестоимости продукции в связи с сокращением потерь от брака.

Выплачиваемый работнику размер премии определяется по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается.

Практикой выработаны семь общих *правил премирования персонала*, основанных на единстве материальных и моральных стимулов при доминировании материальных:

1. Системы материально стимулирования должны быть просты и понятны каждому работнику;
2. Системы должны быть гибкими, дающими возможность сразу же поощрять каждый положительный результат работы;
3. Размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы (больше и реже; чаще, но меньше);
4. Поощрение персонала важно организовать по таким показателям, которые воспринимаются каждым как правильные;
5. Системы поощрений должны формировать у работника ощущение справедливости материальных вознаграждений;
6. Системы поощрений должны способствовать повышению заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых связках» с другими сотрудниками.
7. Работники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью фирмы (к чему ведут ошибки сотрудников и к чему ведут успехи каждого из них).

Современные системы коллективного премирования.

Премии начисляются в соответствии с общим результатом производственной и хозяйственной деятельности.

Существует две системы:

- 1. Участие в результатах повышения производительности.*
- 2. Участие в прибылях.*

Участие в результатах повышения производительности. По этой системе премии начисляются по результатам производственной деятельности, и источником для этих премий является экономия издержек производства.

Этапы организации премирования:

1. Определение общего премиального фонда.

На основе анализа соответствующей статистической информации определяют базовый коэффициент прямых затрат на рабочую силу в объеме реализации (доля оплаты труда в объеме реализации), который фиксируют в коллективном договоре (базовый коэффициент).

2. Определение допустимого расхода предприятия по заработной плате (D).

$$D = K_b * Q_{\text{факт}}$$

K_b - базовый коэффициент

$Q_{\text{факт}}$ – фактический объем реализации за год

3. Допустимый расход сопоставляется с фактическими расходами на заработную плату (фондом заработной платы). Если допустимый расход меньше фактического, то премиального фонда не будет; если он больше, то премиальный фонд будет рассчитываться как разница между допустимым и фактическим.

4. Распределение: 25% - отчисления в резервный фонд (нужен для возможного восполнения нехватки средств на оплату труда в будущем). Из остальной части (берем за 100%): 25% - руководству, работникам - 75%.

Участие в прибылях.

По этой системе премии начисляются по результатам и производственной, и коммерческой деятельности предприятия. Источник премирования - общая прибыль хозяйствующего субъекта.

Этапы:

1. Используют два варианта определения премиального фонда:
Не предусматривается никакой заранее установленной формулы определения премиального фонда. Совет директоров каждый год решает, какая часть общей прибыли пойдет на премии.
Заранее определяется процент прибыли, которая пойдет на премии.
2. Распределение фонда: чаще всего либо прямые, либо отсроченные выплаты:
 - прямые – каждому работнику;
 - отсроченные – доход работника помещается на счет в банк, и он может его взять через определенный срок.

На предприятии могут быть разработаны следующие Положения о премировании и единовременных выплатах:

Положение о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности по итогам работы за год;

Положение о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц;

Положение о премировании работников за внедрение новой техники и освоение новых видов продукции;

Положение о премировании работников за выполнение особо важных заданий;

Положение о выплатах социального характера работникам;

Положение о поощрении за труд и вклад в развитие;

Положение о премировании работников за экономию сырья и материалов;

Положение о премировании работников за экономию топлива, тепловой и электрической энергии;

Положение о порядке предоставления беспроцентной ссуды высококвалифицированным специалистам.

Спасибо за внимание!

Контакты

Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон: 8 (495) 958-20-74

Эл.почта: kafedra-etiz@rea.ru, Mirgorod.EE@rea.ru