

РАЗДЕЛ 2. УЧАСТИЕ В ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ЛЕКЦИЯ

Тема 2.1 Организация, нормирование и оплата труда

7. Доплаты и надбавки к заработной плате. Сущность, цели и принципы премирования работников

Вопросы для самоконтроля

7. Доплаты и надбавки к заработной плате. Сущность, цели и принципы премирования работников

Тарифные ставки и должностные оклады могут не учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производительный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особых условиях и другие факторы. В связи с этим в организации заработной платы широко применяются доплаты и надбавки в качестве выплат, которые можно подразделить на компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные доплаты и надбавки устанавливаются с целью компенсации основных затрат труда и подразделяются на обязательные для предприятий всех форм собственности и на применяемые в отдельных сферах деятельности.

К числу компенсационных выплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, относятся доплаты за работу:

- в выходные и праздничные дни;
- в сверхурочное время;
- в ночное время;
- при переводе на другую нижеоплачиваемую работу;
- в тяжелых и вредных условиях труда;
- в многосменном режиме;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника.

Размеры доплат за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации предприятия, но не ниже размера, предусмотренного законодательством.

Все остальные виды доплат имеют ограниченную сферу применения. Одни устанавливаются в целях компенсации дополнительной работы, не связанной непосредственно с основными функциями работника (например, доплаты неосвобожденному бригадиру за руководство бригадой), другие вызваны особым

характером выполнения работы (например, доплаты за подвижный или разъездной характер работы). Предприятие имеет возможность, устанавливая доплаты, учесть все особенности работы на тех или иных участках.

К стимулирующим доплатам и надбавкам можно отнести доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- профессиональное мастерство;
- высокие достижения в труде (специалистам за высокий уровень квалификации);
- ведение учета и делопроизводства;
- выслугу лет;
- неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой;
- за классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств.

Работодатель имеет право устанавливать различные виды стимулирующих надбавок и доплат с учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работников). Эти системы надбавок и доплат, как правило, включают в коллективный договор.

Организация премирования работников предприятия

Для обеспечения материальной заинтересованности работников в повышении результатов трудовой деятельности на предприятиях применяется премирование как одна из форм их материального поощрения.

Основная цель премирования - повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала.

Организация премирования работников предприятия основана на следующих принципах:

- справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий;
- материальная заинтересованность работников в достижении высших конечных результатов трудовой деятельности;
- сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности в результатах труда;
- поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ и услуг;
- простота определения размеров премирования выплат;
- ясность и доступность для понимания работниками связи между их трудовыми усилиями и вознаграждением;
- гибкость - изменение премиальной системы в соответствии с изменением целей и задач материального стимулирования;
- гласность поощрения как сочетание материальных и моральных стимулов к труду.

Предприятия промышленности самостоятельно разрабатывают положения о премировании работников, которые согласовывают с профсоюзной организацией и прилагают к коллективному договору.

Положение о премировании может разрабатываться как для предприятия и его структурных подразделений, так и для отдельных категорий работников, должностей, профессий, квалификационно-профессиональных групп.

К организации премирования на предприятии прежде всего относят выбор таких основных элементов, которые отражаются в положении о премировании, как показатели, условия и периодичность премирования, источники выплат премий, установление размера премий и круга лиц, подлежащих премированию.

Показатели премирования должны соответствовать видам и задачам производства, реально зависеть от трудового вклада каждого работника и коллектива в целом. Число показателей должно быть минимальным, но вполне достаточным, чтобы обеспечивать взаимосвязь премирования с основными задачами производства, с результатами деятельности работников. Они не должны противоречить друг другу: улучшение одних показателей не должно обуславливать ухудшение других.

Показатели премирования обычно подразделяют на основные и дополнительные. Основными считаются показатели, обязательные к исполнению и получению премии. При их невыполнении премия не начисляется. Дополнительные показатели обеспечивают выполнение основных показателей, но при их невыполнении размер премии уменьшается.

Показатели премирования могут быть представлены абсолютными (имеющими единицы измерения: натуральные, стоимостные, трудовые) и относительными (в виде коэффициентов, принципов) величинами. Кроме того, они подразделяются на количественные и качественные. Количественные показатели характеризуют размер, установленную величину, достижение которой должны обеспечить работники в процессе своей деятельности (например, производственное задание по выпуску продукции, установленная для данного вида работы норма выработки, уровень производительности труда). Качественные показатели отражают не только повышение качества продукции, но и улучшение технико-экономических показателей работы предприятия. К ним можно отнести: снижение трудоемкости продукции, повышение производительности труда, сокращение потерь материальных ресурсов и рабочего времени.

Количественные и качественные показатели взаимосвязаны. Если основой премирования являются количественные показатели, то их выполнение должно быть обеспечено соблюдением определенных качественных показателей, и наоборот.

В качестве показателей премирования рабочих основного производства могут быть рекомендованы:

- при стимулировании роста производительности труда: рост объема выпуска продукции, снижение ее трудоемкости; выполнение производственных заданий с меньшей численностью рабочих к установленному сроку и за определенный период, эффективное использование новой техники и прогрессивной технологии;

- при стимулировании улучшения качества продукции: сокращение случаев возврата недоброкачественной продукции, рекламаций; снижение брака; отсутствие претензий к продукции со стороны потребителей;
- при стимулировании освоения новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования, сокращение затрат на эксплуатацию оборудования; повышение коэффициента сменности работы нового оборудования и др.;
- при стимулировании рационального использования материальных ресурсов: экономия сырья, материалов, топлива, энергии, инструментов, запасных частей, уменьшение потерь материальных ресурсов, сокращение отходов.

При определении показателей премирования специалистов и служащих необходимо исходить из того, что премирование коллективов специалистов и служащих отдельных структурных подразделений должно осуществляться в соответствии с конкретными задачами, стоящими перед ними, и по показателям, устанавливаемым руководителем. Показатели премирования работников функциональных подразделений необходимо увязывать с конечными результатами работы отдела, службы, цеха, филиала. Премирование конкретных работников осуществляется по показателям, разработанным по каждой штатной должности непосредственно руководителем структурного подразделения, исходя из их функциональных должностных обязанностей.

Условия премирования представляют собой совокупность факторов, определяющих возможность получения прибыли и имеющих конкретное содержание. Условия премирования выполняют контрольную функцию и вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других сторон производственной деятельности работников, не учитываемых показателями премирования. Условия премирования подразделяются на обязательные и дополнительные. Соблюдение обязательных условий обеспечивает получение премии в полном размере при выполнении показателей премирования. Так, для рабочих-сдельщиков обязательным условием премирования является выполнение норм выработки (времени). Дополнительные условия представляют собой перечень производственных упущений и нарушений, которые обуславливают снижение премии работнику или лишение его премии. Производственные упущения (не более двух) предусматриваются для каждого работника или группы работников, занятых решением общих производственных задач, и должны относиться к их конкретной производственной деятельности.

Размер премии устанавливается в соответствии с каждым показателем премирования либо в процентах от основного заработка, либо в твердой конкретной денежной сумме. Так, за увеличение объема производства, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции или повышение качества продукции (работ, услуг) размер премии устанавливается в процентах за каждый процент (пункт) улучшения соответствующего показателя по сравнению с его плановой, нормативной или иной величиной.

Периодичность премирования зависит от особенностей организации производства и труда на предприятии, от длительности производственного цикла, состава показателей и условий премирования, установленной по ним периодичности планирования, учета и отчетности. Премирование производится, как правило, ежемесячно. В отдельных случаях, когда основным показателем премирования являются результаты деятельности предприятия, а также по специальным системам премирования и в других случаях поощрения могут производиться поквартально, за полугодие и за год.

Шкалы премирования устанавливают связь между выполнением (или невыполнением) конкретных показателей и условий с размером (процентом) премии или величиной его повышения (понижения).

Круг лиц, подлежащих премированию, включает, как правило, группу работников или отдельного работника, для которых предусмотрены конкретные показатели и условия премирования.

Премии рабочим за основные результаты их труда могут быть индивидуальными, если каждый из них выполняет работу независимо друг от друга или требующую особых навыков и умений, так и коллективными, используемыми для создания у рабочих заинтересованности в общих конечных результатах работы бригады, участка, цеха.

К источникам выплаты премии на предприятиях относятся фонд заработной платы, прибыль предприятия, экономия материальных ресурсов. Премирование за основные результаты деятельности предприятия, называемое текущим, осуществляется ежемесячно за счет фонда заработной платы. Единовременное премирование или разовое предусматривает выплату по итогам года, как правило, за счет прибыли предприятия. Вместе с этим могут предусматриваться специальные системы премирования, которые являются дополнительными видами материального поощрения и учитывают результат деятельности, направленный на экономию материальных ресурсов, создание и внедрение новой техники, технологии, изменения конструкций и технических характеристик, а также время достижения этого результата.

К этим премиям относятся, например, премии за создание и внедрение новой техники; содействие рационализации и изобретательству, созданию и использованию промышленных образцов; ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства; выпуск продукции из отходов производства; экономию сырья, материалов, энергии и др.

Успешная организация премирования работников предприятия базируется на соблюдении следующих условий:

- показатели премирования должны быть направлены на достижение цели предприятия и решение его задач;
- число показателей и условий премирования должно быть не более трех;
- уровень показателей премирования и размер премии должны учитывать степень направленности выполнения установленных заданий;
- показатели и условия премирования не должны противоречить друг другу или исключать друг друга;

- способ определения премии и премирования должен быть достаточно простым и доступным для понимания работниками;
- показатели премирования и круг премируемых работников должны быть взаимосвязанными;
- направленность показателей премирования должна периодически проверяться;
- периодичность премирования должна постоянно стимулировать работников к улучшению показателей их деятельности;
- источники выплаты премий должны соответствовать показателям и источникам премирования, обеспечивая необходимое для выплаты премии количество финансовых ресурсов;
- работники предприятия должны быть ознакомлены с организацией премирования.

На предприятии может быть разработано несколько положений о премировании, содержание которых должно быть обусловлено конкретными задачами и условиями стимулирования труда.

Вопросы для самоконтроля

1. В связи с чем в организации заработной платы широко применяются доплаты и надбавки?
2. С какой целью устанавливаются компенсационные доплаты и надбавки?
3. Какие доплаты за работу относятся к числу компенсационных выплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности?
4. Что можно отнести к стимулирующим доплатам и надбавкам?
5. Какова основная цель премирования?
6. На каких принципах основана организация премирования работников предприятия?