

Организация премирования

Презентацию
выполнила

Студентка 2 курса

Группы Упб 2601-01-00

Фоминых Дарья

План:

1. Системы стимулирования
2. Основные понятия
3. Содержание и формы премирования
4. Виды премирования
5. Классификация по целевому назначению
6. Требования к системам премирования

Системы стимулирования

Коллективные

Взаимосвязаны с уровнем выполнения и перевыполнения конкретных показателей работы коллективов (бригад)

Индивидуальные

Взаимосвязаны с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и его отношения к работе

Системы различных единовременных премий и вознаграждений

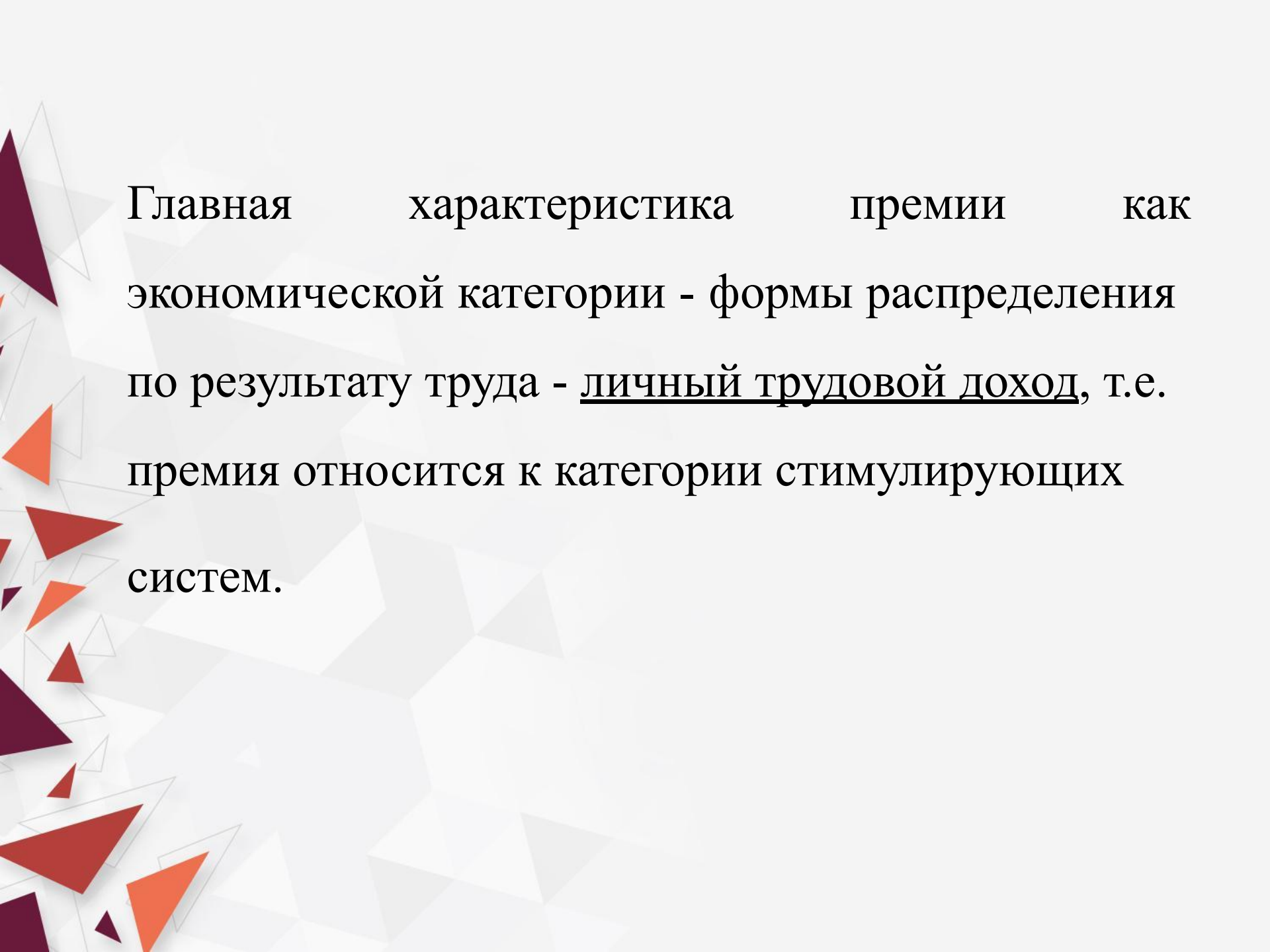
Основные понятия

Премия – это денежная выплата стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника .

! Премия может быть: предусмотрена системой оплаты труда , т.е. положением о премировании , трудовым или коллективным договором или другими локальными нормативными актами предприятия .

Цель премирования - улучшение прежде всего конечных результатов деятельности, выраженных в определенных показателях.





Главная характеристика премии как экономической категории - формы распределения по результату труда - личный трудовой доход, т.е. премия относится к категории стимулирующих систем.

Содержание и формы премирования



Виды премирования:

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.

Классификация по целевому назначению

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с показателем выполнения и перевыполнения работ, выходящих за пределы основной нормы труда (трудовой обязанности) работника.
 - ❑ различные премии за основные результаты работы и порядок формирования оплаты за перевыполнение норм у сдельно оплачиваемых работников.

Эти виды поощрения наиболее распространены как по охвату работников, так и по удельному весу в заработной плате. Их отличительная особенность: они, как правило, имеют четкие количественные параметры, позволяющие контролировать уровень начисляемой заработной платы как самому работнику, так и его непосредственному руководителю.

Более того, если они заранее известны работнику, это позволяет ему целенаправленно использовать свою материальную заинтересованность, индивидуально или вместе с другими добиваться того уровня заработка, который его устраивает.



2. Системы, увязывающие основную заработную плату работника с его личными деловыми качествами, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами, отношением к работе.

- К ним относят стимулирующие выплаты (в том числе и доплаты и надбавки стимулирующего характера):
 - за профессиональное мастерство;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение норм (зон) обслуживания;
 - за выполнение прежнего и большего объема работ (услуг) меньшей численностью.

Как правило, эти виды поощрения охватывают небольшой круг работников, которые достигают высокого устойчивого уплотнения своего рабочего времени или высоких профессиональных показателей, не учитываемых другими поощрительными системами, либо активно участвуют в коллективной работе, способствуя тем или иным образом получению более высокого результата коллективного труда, который всегда должен цениться выше отдельных индивидуальных достижений.



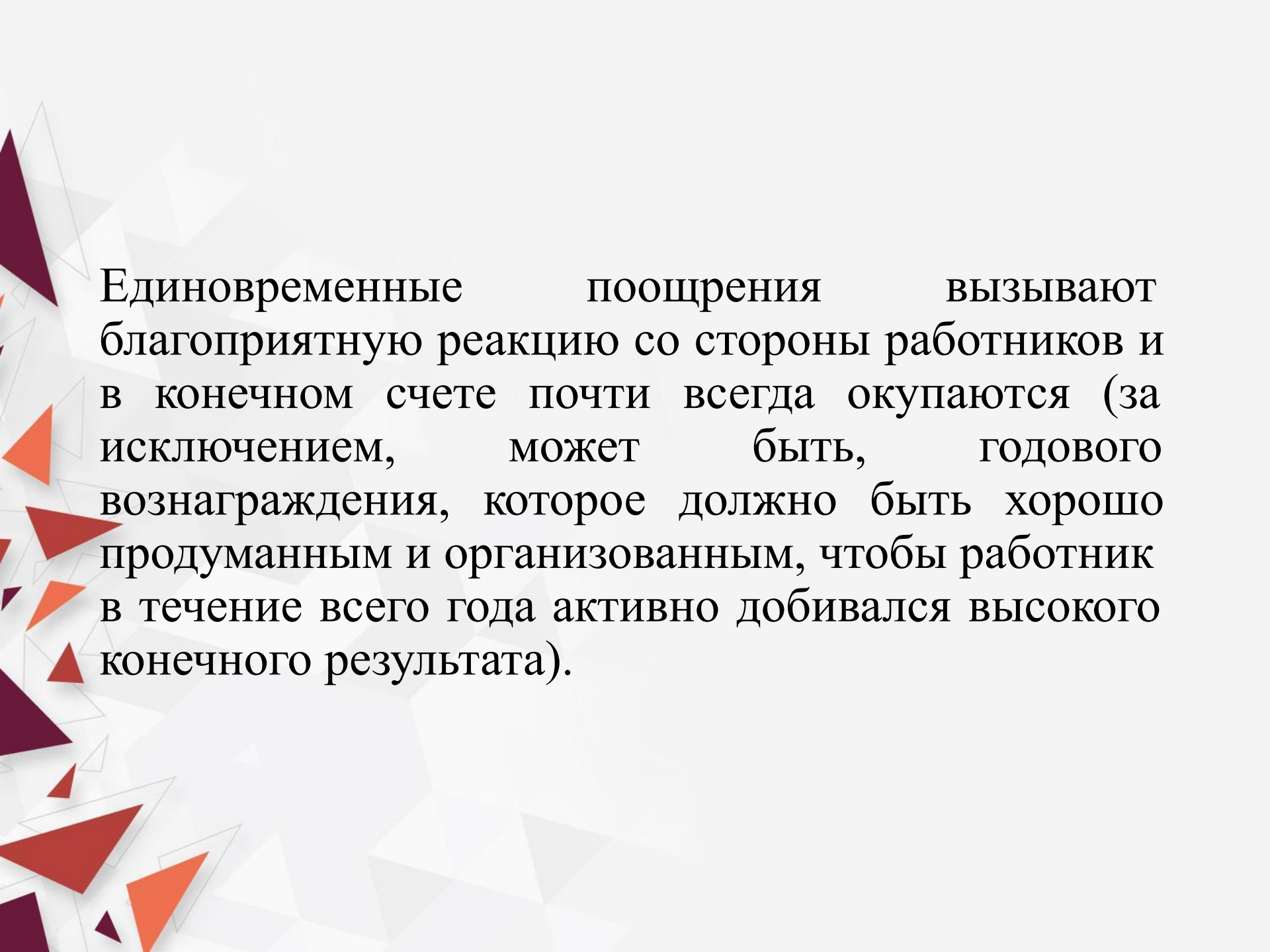
3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с какими-либо определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо коллективными результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодие, год).

□ К таким выплатам относят различные единовременные премии и вознаграждения, выплачиваемые на некоторых предприятиях:

- за выполнение особо важных производственных заданий;
- за победу в производственном соревновании;
- вознаграждение по итогам деятельности предприятия за год (или полугодие, квартал) и т.п




Отличительная особенность таких видов поощрения состоит в их гибкости. Как правило, они не превращаются в механическую прибавку к заработной плате. В то же время, применяя их, работодатель не связан обязательствами перед работниками.



Единовременные поощрения вызывают благоприятную реакцию со стороны работников и в конечном счете почти всегда окупаются (за исключением, может быть, годового вознаграждения, которое должно быть хорошо продуманным и организованным, чтобы работник в течение всего года активно добивался высокого конечного результата).

Требования к системам премирования

1. Иметь обязательный характер, как для работника, так и работодателя.
2. Содержать жесткие и предсказуемые правила начисления суммы премий, основанные на четких количественных параметрах и конкретных формулировках условий премирования в положениях, позволяющих контролировать размер начисляемой премии как самому работнику, так и его непосредственному руководителю.
3. Позволять работнику целенаправленно использовать свою материальную заинтересованность, индивидуально или вместе с другими членами коллектива для достижения необходимых результатов труда и получения размера заработка, на который при этом он рассчитывает.



4. С целью приведения показателей премирования, их исходных уровней и размеров премий в соответствие с задачами и условиями производства рекомендуется ежегодно одновременно с уточнением производственной программы на предстоящий год

5. Для достижения эффективности системы премирования рекомендуется в максимально возможной степени учесть факт удовлетворенности работников размерами премий.

6. Рекомендуется устанавливать не более двух-трех основных показателей премирования, условий определяющих право на премию по текущим результатам работы, иначе будет потеряна реальная связь системы премирования с основными задачам и результатами работы коллектива.

Источники:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И .А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010
2. Яковлева Т. Г.. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. — СПб.: Питер, — 240 с.. 2009
3. <https://sales-generator.ru/blog/premirovanie-rabotnikov-organizatsii/>
4. <https://kontur.ru/articles/4364>



Спасибо за внимание!