

# ПРЕМИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

## Мальцева Ю.Н.

*Мальцева Юлия Николаевна – магистрант,  
кафедра экономики транспорта,  
Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург*

**Аннотация:** в статье рассматриваются теоретические основы системы премирования. Анализируются основные аспекты разработки системы премирования на предприятии.

**Ключевые слова:** премия, система премирования, положение о премировании.

Во многих предприятиях широко используется система премирования, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Данная система входит в основной заработок работников, наряду с тарифными ставками и окладами надбавки и доплаты компенсационного характера. Систему премирования каждый работодатель может устанавливать по своему усмотрению или же система может устанавливаться коллективным договором.

Премия – материальное вознаграждение стимулирующего или поощрительного характера в дополнение к основному заработку работника [2].

Существуют несколько форм системы премирования трудовой деятельности: индивидуальное, коллективное, премирование из выручки, премирование из дохода, премирование из прибыли. Значение данных форм представлено в таблице 1.

*Таблица 1. Формы системы премирования*

<b>Форма премирования</b>	<b>Значение формы</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Индивидуальное премирование	Осуществляется на основе установленных нормативов персонально по категориям работников, профессиям и должностям и может быть не связано напрямую с результатом деятельности трудовых коллективов.
Коллективное премирование	Как и индивидуальное премирование осуществляется на основе установленных нормативов, однако за достигнутые общие результаты деятельности.
Премирование из выручки	Заключается в том, что работник может получить свою часть вознаграждения при достижении установленного объема в виде определенного процента от выручки.
Премирование из дохода	Осуществление взаимосвязи получения вознаграждения с достижением конкретного экономического результата в виде заранее установленного процента дохода или абсолютной величины премии.
Премирование из прибыли	Данное премирование предусматривает, что работник получает свою долю вознаграждения при достижении определенной величины прибыли в виде установленного процента с прибыли.

Необходимо, что бы установленные премиальные системы отвечали следующим требованиям:

- были направлены на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам;
- учитывали реальный вклад каждого работника;
- были просты и понятны всему персоналу;
- не воспринимались работникам как обязательная и постоянная часть их заработной платы;
- были экономически обоснованы, то есть размеры премий предполагали бы выплату не более 90 % реального экономического эффекта [1].

В процессе разработки системы премирования, которая оформляется в виде Положения о премировании, первым этапом является осмысление тех самых требований, перечисленных выше.

Положение о премировании не является обязательным документом на предприятии, однако оно разрабатывается во многих организациях.

При разработке Положения о премировании необходимо основываться на некоторые аспекты, таких как: выбор конкретных показателей премирования; определение круга премируемых работников, определение условий премирования, установление размеров премий, определение периодичности выплаты премиальных, разработка порядка начисления премий и их распределения между отдельными работниками.

Размер выплачиваемой премии может зависеть от продолжительности стажа непрерывной работы на данном предприятии, а так же размер может быть установлен в размере тарифной ставки или же несколько тарифных ставок.

Если премия установлена трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда, то в случае уменьшения размера премии при отсутствии производственных упущений, в трудовой договор должны быть внесены необходимые изменения.

В Положении о премировании так же необходимо указать лица, которые имеют право принимать решения о выдачи премии. Соответственно положение о премировании разрабатывается на заседаниях трудовых коллективов, которое после разработки в соответствии утверждается приказом руководителя организации.

На каждом предприятии система премирования занимает огромное место, т.к. премирование – это эффективный стимул работников, так же значительно влияет на повышение производительности труда.

#### ***Список литературы***

1. *Скляревская В.А.* Экономика труда. [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. 304 с.
2. *Соломанидина Т.О., Соломандин В.Г.* Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2014. 270 с.