

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»**

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ
ПОЛОЖЕНИЙ О ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

Саратов 2008

Рекомендации по разработке положений о премировании работников сельскохозяйственных предприятий / А.В. Голубев, А.В. Наянов, И.И. Чечеткина; ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2008. – 10 с.

Настоящие рекомендации подготовлены сотрудниками научно-исследовательской лаборатории экономического моделирования ФГОУ ВПО «Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова» по разработке Положений о премировании работников сельскохозяйственных предприятий подготовлены с учетом постановлений Правительства РФ, рекомендаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия РФ, Министерства сельского хозяйства Саратовской области, научных учреждений, а также передового опыта сельскохозяйственных предприятий РФ. В рекомендациях учтены изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации на 1.09.2008 г.

В механизме поощрения работников премии занимают на предприятии существенное место и имеют определенное целевое назначение. Они дополняют системы оценки и оплаты трудового вклада работников и дают возможность значительно повысить их гибкость и действенность.

С помощью премий руководители предприятия и его структурных подразделений могут поощрять и развивать в работниках те качества, которые хотя и влияют на результаты производства, но не имеют четкого количественного выражения (дисциплинированность, авторитет в коллективе, готовность прийти на помощь в случае возникновения производственных затруднений, общая профессиональная культура, добросовестность и т.п.).

Понятие премии (от лат. *praemium* - награда) используется в различных сферах деятельности. **Премия** - это вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда. Она является одной из форм материального поощрения работников за высокие количественные и качественные результаты, такие как рост производительности труда, внедрение достижений науки и техники в производство, экономия материальных, трудовых и энергетических ресурсов, улучшение качества продукции, точность соблюдения технологических режимов, содержание оборудования в хорошем состоянии и т.д.

Основная **цель премирования** - повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности работников. Премирование работников основывается на следующих **принципах**:

- справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов трудовой деятельности, сочетание индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда;
- поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ и услуг;

- простота определения размеров, премиальных выплат;
- ясность и доступность для понимания работниками связи между их трудовыми усилиями и вознаграждением;
- гибкость - изменение премиальной системы с изменением целей и задач материального стимулирования;
- гласность поощрения как сочетание материальных и моральных стимулов к труду.

Нецелесообразно, чтобы одна и та же группа работников поощрялась по многочисленным премиальным системам, поскольку невыполнение показателей по одним из них будет компенсировано перевыполнением по другим, и премия приобретет характер усредненной гарантированной дополнительной части заработка, резко снизив свое стимулирующее воздействие.

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

В число основных элементов премиальной системы входят:

- стимулируемые задачи производства;
- показатели и условия премирования;
- размеры премий;
- источники выплат премий;
- круг поощряемых работников;
- период премирования;
- порядок начисления премий;
- распределение премий между коллективами и отдельными работниками;
- максимальные размеры премий;
- порядок выплаты премий отдельному работнику.

Набор отдельных элементов конкретной премиальной системы определяется различными факторами труда и производства.

Конкретной формой выражения премиальной системы является Положение о премировании. На практике премиальная система предприятия может иметь несколько положений, что определяется конкретными задачами и условиями стимулирования труда. Положения, относящиеся к одной премиальной системе, содержат элементы, характеризующие ее принципиальные черты. Отдельный работник может премироваться по нескольким премиальным системам.

В современных условиях возрастает роль премии как элемента организации заработной платы, гибкой части заработка, позволяющей индивидуализировать его в зависимости от результатов, качества и эффективности труда.

Премии являются составной частью некоторых систем заработной платы, таких как повременно-премиальная и сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная и аккордная. Премирование на предприятиях и в организациях осуществляется на основе Положений о премировании работников различных профессиональных квалификационных групп.

Положения о премировании разрабатываются как в целом для организации, так и для отдельных ее подразделений. Они утверждаются руководителем организации, должны согласовываться с профсоюзной организацией и включаться в коллективный договор. В подразделениях эти положения могут утверждаться их руководителями.

Основными элементами премиальной системы, которые отражаются в положении о премировании, являются показатели и условия премирования; источники выплаты премий. В положении о премировании предусматриваются также размеры (шкалы) и сроки премирования, а также круг премируемых работников.

Показатели и условия премирования делятся на основные и дополнительные. Выбор **основных показателей** определяется целью премиальной системы, их выполнение, как и соблюдение основных условий, являются обязательными для получения премии. При невыполнении основных

показателей и условий премия не начисляется. **Дополнительные показатели и условия** - во многом выполняют роль «корректоров», не допускающих, чтобы достижение основных показателей осуществлялось в ущерб другим сторонам деятельности. Выполнение дополнительных показателей и условий является основанием для получения премии в полном размере, при их невыполнении размер премии уменьшается.

Показатели премирования могут быть **абсолютными** (выраженными в натуральных, условно-натуральных, трудовых и стоимостных единицах измерения) и **относительными** (коэффициенты, проценты, индексы).

Важным является деление показателей премирования на количественные и качественные. К **количественным показателям** премирования относятся: выполнение и перевыполнение производственных заданий по производству продукции и повышению производительности труда, внедрению технически обоснованных норм и нормативов и т. д. **Качественные показатели** отражают не только улучшение качества производимой продукции, но и положительные изменения, касающиеся других технико-экономических показателей работы предприятия. К таким показателям относятся: снижение трудоемкости продукции, экономия по сравнению с установленными нормами сырья, материалов, топлива, инструментов и других материальных ценностей; снижение нормируемых потерь сырья, топлива, энергии.

Основными **источниками выплаты премий** выступают фонд заработной платы, прибыль предприятия, экономия оборотных средств, сырья, материалов, топлива, энергии.

Шкалы премирования увязывают выполнение или невыполнение конкретных показателей и условий с размером (процентом) премии или величиной его повышения-понижения.

Круг премируемых определяет профессиональные квалификационные группы работников, поощряемых по данной премиальной системе.

В соответствии с поставленной целью используются различные классификации премий и премиальных систем. Так, в зависимости от

количества используемых в системе поощрения показателей и условий премирования различают *простые* и *сложные системы*, в зависимости от использования системы поощрения применительно к отдельным работникам или их группе – *индивидуальные и групповые*.

Положение о премировании может разрабатываться для предприятия и его структурных подразделений, а также для отдельных групп работников, должностей, профессий, профессиональных квалификационных групп. Премирование может осуществляться с различной периодичностью: за месяц, квартал, полугодие, год, что зависит от особенностей организации производства и труда, действующего учета и отчетности.

Наиболее распространенными видами премирования являются:

- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;
- единовременное (разовое) премирование;
- специальное премирование.

Премирование за основные результаты деятельности называют *текущим*, выплаты осуществляются ежемесячно, единовременное премирование – *разовым*, предусматривающим выплату по итогам года.

От степени обоснованности выбранной системы в существенной мере зависит эффективность деятельности предприятия, его способность оперативно реагировать на меняющиеся рыночные условия и конкурентоспособность.

При этом рекомендуется соблюдать следующие *условия функционирования премиальной системы*:

- показатели премирования должны быть ориентированы на решение задач предприятия;
- необходима оценка показателей премирования, обеспечивающая более высокое вознаграждение за труд большей напряженности;
- число показателей и условий премирования, как правило, не должно превышать трех;
- между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;

- способ определения премии и шкала премирования должны быть достаточно простыми;
- напряженность показателей премирования должна периодически проверяться;
- круг премируемых работников должен определяться их влиянием на показатели премирования;
- периодичность премирования должна постоянно стимулировать работников улучшать показатели их деятельности;
- источники выплаты премий должны соответствовать показателям и источникам премирования и полностью обеспечивать потребности в финансовых средствах, необходимых для выплаты премий;
- премиальная система должна быть экономически обоснованной, что подтверждается оценкой эффективности ее применения. При разработке положений по премированию представляется целесообразным заложить в них **принцип трехступенчатости**, согласно которому необходимо:

1) на первой ступени, начислять премии за выполнение показателей, характеризующих деятельность всего предприятия;

2) на второй ступени на уровне структурных подразделений при премировании использовать конкретные показатели, характеризующие их деятельность: для бухгалтерии – выполнение своих служебных обязанностей на высокопрофессиональном уровне; для отдела сбыта – выполнение плана поступления денежных средств на расчетный счет предприятия; для транспортного отдела – выполнение плана по отправке грузов и др.;

3) на третьей ступени использовать премии за выполнение индивидуальных показателей, характеризующих эффективность трудовой деятельности отдельного работника.

Размер премии дифференцируют в зависимости от величины средств, направляемых на премирование, достижения предельного значения показателя (100%-ное выполнение производственного задания, выпуск продукции в заданном ассортименте, отсутствие брака и рекламаций, выполнение работ и

услуг к установленному сроку и др.), а также с учетом напряженности установленных показателей премирования, исходя из их сравнения с заданием (с уровнем предшествующего периода, со средним достигнутым уровнем) и из степени использования производственных мощностей, трудовых и материальных ресурсов.

Размер премий за перевыполнение задания, рост производительности труда, повышение качества продукции, работ и услуг, снижение себестоимости, экономию материальных ресурсов, рост прибыли устанавливаются за каждый процент (пункт) улучшения показателя по сравнению или с нормативным, или с плановым, или с достигнутым уровнем в предыдущем периоде.

Напряженность плановых заданий для подразделений может оцениваться на основе коэффициента использования, производственной мощности, на основе достигнутых уровней качества продукции, себестоимости, трудоемкости.

Разрабатывая Положения о премировании, необходимо учесть, что положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством ухудшать нельзя, в частности обуславливать выплату премий работникам наличием или отсутствием у организации средств на эти цели. В этом случае рекомендуется в Положении о премировании указать, что премирование работников по результатам их работы, есть право, а не обязанность работодателя, которое зависит от многих факторов – качества и количества труда за отчетный период, финансового состояния организации и т. п. (таким образом, работодатель указывает на то, что премии будут начисляться и выплачиваться в соответствии с критериями, указанными в локальном акте организации, исходя из вышеуказанных факторов).

Важно оговорить в Положении о премировании, во избежание дальнейших проблем с работниками, что премии не выплачивается, а могут быть выплачены при наличии у организации средств на это. Формируя круг поощряемых (премируемых) работников, следует указать премируются ли внештатные работники, работники-совместители. В Положении о премировании следует точно указать начисляется ли премия за работу в

выходные и праздничные дни, учитывается ли повышенная в этом случае оплата труда работников для исчисления премии.

Целесообразно предусмотреть, что премирование работников, принятых на работу с испытательным сроком и не обладающих необходимыми навыками работы, переведенных из других организаций, остается на усмотрение руководителя организации. Обязательно нужно уточнить, имеют ли право на получение премии и в каком размере работники, проработавшие неполный рабочий месяц и уволившиеся из организации.

Напомним, что лишение премии не является дисциплинарным взысканием – их исчерпывающий перечень содержится в статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации, следовательно в Положении о премировании необходимо указать четкие критерии уменьшения размера премии, а так же ее не начисления за отчетный период (невыполнение норм труда, прогулы, серьезные недочеты в работе), что позволит уменьшить нерадивому работнику размер премии вплоть до того, что за отчетный период он ее не получит. Таким образом, работник не лишается премии и не подвергается дискриминации – просто премия начисляется в зависимости от качества и своевременности исполнения трудовых обязанностей. Указав в Положении о премировании конкретные показатели начисления премии, работодатель доводит до сведения работников, в каком случае премия им может быть начислена. При невыполнении указанных условий работник лишается права на премию. (Если же работник не выполняет надлежащим образом возложенные на него трудовые обязанности – это основание для применения к нему дисциплинарного взыскания – замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям).

Положения о премировании работников утверждается руководителем / работодателем) и согласовываются с профсоюзной организацией.

Список литературы

1. Алиев, И.М. Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н./Д: Феникс, 2008. – 382 с.
2. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В. В. Волгин. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 191 с.
3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессоров, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерацией на 2008 – 2010 годы.
4. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2008. – 400 с.
5. Дерюга, С.А. Тарификация и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях / Дерюга С.А., Цыбенко М.И. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Агропромиздат, 1988. – 239 с.
6. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. – М.: «Издательство ПРИОР», 2002. – 176 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общей редакцией Ю.Л. Фадеев. – М.: Экспо, 2008. – 640 с.
8. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. Пособие / Мазманова Б.Г. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
9. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2007. – 240 с.
10. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
11. Павлов, В.С. Труд в сельском хозяйстве: учебное пособие / В. С. Павлов, А. П. Барина, А. В. Наянов, В. Н. Барин. 2-е изд. перераб. и доп. – Саратов: СГАУ им. Н.И. Вавилова, 2001. – 376 с.

12. Постановление Правительства Саратовской области от 20 декабря 2007г. № 437 – П. « О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений».

13. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

14. Оплата труда: типичные нарушения, сложные вопросы: [практ. пособие] / под общей редакцией С.Ю. Рахманова. – 2-е изд. перераб. – М.: Омега-Л, 2007. – 255 с.

15. Справочник экономиста сельскохозяйственного производства / под общ. ред. А.А. Черняева. – Саратов: ООО «Приволжское издательство», 2006. – 341 с.

16. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. – Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. – М.: Изд-во «Финпресс», 2006. – 160 с.

17. Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54 – Фз «О внесении изменений в Федеральный закон « О минимальном размере оплаты труда».

18. Федеральный закон от 15 июня 2008 № 119 – Фз « О внесении изменений в статью 3 Закона РФ « О минимальном размере оплаты труда» и статьи 16 РФ « О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

19. Федеральный закон от 30 июля 2006г. №90 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующим на территории РФ некоторых ненормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ.

20. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2008. – 328 с.

21. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации. / Р.А. Яковлев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. – 528 с. – (библиотека журнала «Справочник кадровика», № 6 – 2005).