

УДК 621.326

Мацьків У. – ст. гр. БМ-31

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

ПЛАНУВАННЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Науковий керівник: к.е.н, доцент Галушак О.Я.

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

На підприємствах передбачається застосування основних і додаткових показників, а також умов преміювання.

Основні показники мають відображати важливі напрями виробничої діяльності підприємства та його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі. З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників встановлюються додаткові показники, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд з показниками для багатьох категорій працівників встановлюються основні й додаткові умови преміювання. До перших належать важливі вимоги, невиконання яких є підставою для позбавлення премії взагалі; до других — менш важливі вимоги, у разі невиконання яких премія знижується до 50 %.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників. Розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників.

Індивідуальне преміювання застосовується у тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так і за індивідуальної організації праці, щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі. Показниками й умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є: - виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;

- підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції;
- підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку та ін.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають враховуватися показники якості продукції, що випускається, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами.