

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 февраля 2012 г. № 29

г. Минск

Об утверждении Рекомендаций
по премированию работников
коммерческих организаций по
результатам финансово-
хозяйственной деятельности

На основании подпункта 7.1.1 пункта 7 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

2. Признать утратившими силу:

постановление Министерства труда Республики Беларусь от 30 марта 2001 г. № 39 «О принятии Рекомендаций по премированию работников государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе по результатам финансово-хозяйственной деятельности»;

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 апреля 2009 г. № 50 «О внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 30 марта 2001 г. № 39 «О принятии Рекомендаций по премированию работников государственных предприятий и предприятий с долей собственности государства в их имуществе по результатам финансово-хозяйственной деятельности».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 марта 2012 г.

Министр

М.А. Щёткина

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Министерства труда и
социальной защиты
Республики Беларусь
28.02.2012 № 29

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ФИНАНСОВО-
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности (далее – Рекомендации) предназначены для руководителей организаций и специалистов по труду в качестве методической помощи при построении эффективных систем премирования руководителей (кроме генерального директора, директора), специалистов, рабочих и других работников.

Рекомендации распространяются на коммерческие организации различных форм собственности, независимо от видов экономической деятельности и ведомственной подчиненности.

Рекомендации разработаны на основе норм и положений нормативных правовых актов в области оплаты труда и отражают общие требования по построению систем премирования работников, условия и показатели премирования, а также порядок выплаты премий за результаты финансово-хозяйственной деятельности коммерческих организаций, и оценку экономической эффективности применяемых систем премирования.

2. Для целей настоящих Рекомендаций используются следующие термины и определения:

премиальная система – совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий. В число основных элементов премиальных систем входят: показатели и условия премирования; круг премируемых работников, периодичность премирования; порядок начисления премий и их распределение между структурными подразделениями и отдельными работниками, шкала премирования;

премии за основные результаты работы – поощрительные выплаты стимулирующего характера (надтарифная часть заработной платы), призванные обеспечить взаимосвязь тарифной (основной) части заработной платы с результатами труда, связанными с выполнением и перевыполнением показателей, непосредственно входящих в трудовые обязанности работников;

показатели премирования – элемент системы премирования, определяющий направление приложения трудовых усилий работников, включенных в круг премируемых, имеющее количественные и качественные характеристики, обеспеченные оперативным и (или) бухгалтерским учетом;

условия премирования – количественные и качественные параметры показателей, которые должны быть соблюдены при выполнении установленных показателей премирования;

размер премий (поощрений) – величина премии (поощрения) за улучшение результатов работы, выполнение установленных показателей;

круг премируемых работников – состав работников, на которых распространяется система премирования, указывающий на их принадлежность к определенному месту работы, профессии (должности) или виду экономической деятельности;

периодичность премирования – временные промежутки, за которые производится учет показателей и условий премирования, а также начисление премий;

шкала премирования – элемент системы премирования, определяющий зависимость между уровнем выполнения показателей премирования и размерами премий за достижение этих уровней;

депремирование работников – уменьшение размеров премий работников или полное лишение премии за конкретные упущения в работе, перечень которых устанавливается нанимателем и включается в положение о премировании;

инновации (нововведения) – создаваемые (осваиваемые) новые или усовершенствованные технологии, виды товарной продукции или услуг, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товарной продукции и услуг на рынок;

инновационная продукция – результат инновационной деятельности (нововведение, инновация), получивший практическую реализацию в виде нового товара, услуги, способа производства (технологии) или иного общественно полезного результата;

норма труда – мера затрат труда, установленное задание по

выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию (должность), специальность и квалификацию. К нормам труда относятся: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности работников, нормированное задание. Нормы труда применяются в организациях одновременно в тесной увязке друг с другом;

рационализаторское предложение – это техническое решение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия, технологии производства и применяемой техники, состава материала, являющееся новым и полезным для организации, в адрес которой оно поступило, а также новое для неё организационное решение, предусматривающее экономию и рациональное использование трудовых, топливно-энергетических и материальных ресурсов или иной положительный эффект.

ГЛАВА 2 ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3. Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

4. Обеспечение стимулирующего воздействия премиальной системы на материальную заинтересованность работника достигается на основе соблюдения определенных требований:

4.1. в условиях инновационного развития отраслей экономики и либерализации хозяйственной деятельности основными условиями для стимулирования работников должны стать:

рост объемов производства и реализации инновационной продукции;
внедрение инновационных энерго-ресурсосберегающих экологически безопасных технологий, использование импортозамещающих сырья, материалов и энергетических ресурсов;
обеспечение качества продукции, соответствующего международным стандартам в этой области;
расширение внутреннего и внешних рынков сбыта продукции;
развитие деловой активности работников, предприимчивости, изобретательства и рационализаторской работы;

4.2. повышение роли материального стимулирования необходимо

осуществлять на основе премирования всех категорий работников за те показатели, от выполнения которых зависят общие результаты деятельности организации;

4.3. показатели премирования должны соответствовать задачам организации и зависеть от реальных трудовых усилий коллектива или отдельного работника. Установленные показатели и условия премирования не должны противоречить друг другу, с тем, чтобы улучшение одних показателей не повлекло ухудшения других. Число показателей и условий премирования рекомендуется устанавливать не более двух-трех, чтобы не терялась связь системы премирования с основными задачами и результатами деятельности коллектива. Множественность показателей и условий премирования снижает заинтересованность работников в решении поставленных задач;

4.4. для обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких результатов труда уровень показателя премирования может быть установлен по фактически достигнутому среднему уровню выполнения этого показателя или выше достигнутого среднего уровня, исходя из конкретных задач стратегического развития организации. С учетом конкретных производственных задач показатели премирования могут быть нацелены на поддержание уже достигнутого (предельно высокого) уровня их выполнения либо на дальнейшее улучшение исходного уровня показателя премирования;

4.5. при установлении показателей премирования конкретным структурным подразделениям (работникам) рекомендуется исходить из назначения и роли каждого подразделения (работника) в деятельности коммерческой организации, выполняемых ими функций, поставленных задач, потенциальных возможностей улучшения данного показателя и его значимости для повышения эффективности производства и качества работы.

4.6. премии могут начисляться коллективу структурного подразделения (цеха, участка, службы, отдела). Распределение премии конкретному работнику может производиться с учетом его трудового вклада в общие результаты работы (цеха, участка, отдела, бригады). Начисление премий в индивидуальном порядке целесообразно производить для тех работников, оплата труда которых может производиться только по их личным (индивидуальным) показателям.

4.7. с целью установления непосредственной связи премии с эффективностью хозяйствования и повышения ее стимулирующей роли рекомендуется устанавливать показатели премирования, влияющие на конечный результат производственной и финансово-хозяйственной деятельности организации: рост объемов производства продукции,

товаров (работ, услуг); повышение производительности труда; увеличение чистой прибыли; повышение рентабельности продаж; рост объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт; снижение запасов готовой продукции; повышение качества продукции; снижение затрат на производство продукции (работ, услуг); экономия всех видов материальных и трудовых ресурсов и др.;

4.8. размер премирования рекомендуется дифференцировать по подразделениям, рабочим местам, профессиональным группам или конкретным работникам, обеспечивая более высокое вознаграждение за труд при большей его напряженности. В целях создания гибкой системы премирования, а также для стимулирования перевыполнения установленных показателей, размеры премии работникам, целесообразно устанавливать за каждый процент (пункт) улучшения показателя по сравнению с нормативным (плановым) уровнем или уровнем, достигнутым в предыдущем периоде;

5. Система стимулирования количественных и качественных результатов деятельности может содержать как показатели и размеры премирования, так и депремирования. Перечень упущений в работе, за которые работники лишаются частично или полностью премии отражаются в положении о премировании.

6. Обеспечение действенности системы материального стимулирования, ее совершенствование основывается на проведении расчетов эффективности применяемых и внедряемых систем поощрения.

Экономически эффективной считается система премирования, в результате применения которой дополнительные затраты обеспечивают дополнительный результат деятельности, превышающий размер премий. Такое соотношение обеспечивает совпадение интересов общества, нанимателя, работника.

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

7. Для достижения конкретных результатов работы каждым работником необходимо обеспечить стимулирование напряженности и качества их труда, инициативы, предприимчивости посредством установления показателей и условий премирования.

Показатели и условия премирования, их исходные уровни определяются в соответствии с показателями работы, установленными для данного структурного подразделения, и с учетом степени влияния работников на изменение этих показателей.

8. При разработке систем премирования рабочих необходимо соблюдать соотношение количественных и качественных показателей.

Количественные показатели характеризуют объем производства и реализации продукции, товаров (работ, услуг), уровень производительности труда, уровень выполнения установленного задания по производству продукции определенного ассортимента, снижение материальных и трудовых затрат на производство продукции и другие. К качественным относятся показатели, отражающие улучшение качества производимой продукции, сокращение случаев возврата некачественной продукции, рекламаций, снижение брака, отсутствие претензий к продукции со стороны служб технического контроля и потребителей и другие.

9. Премирование рабочих за основные результаты хозяйственной деятельности может быть как индивидуальным, так и коллективным.

Индивидуальное премирование рабочих целесообразно производить там, где условия организации производства определяют деятельность каждого рабочего независимо от других, при выполнении конкретных видов работ, требующих определенных навыков, умения работать на специальном оборудовании и т. д., при наличии учета индивидуальных результатов труда. В этом случае индивидуальные показатели и условия премирования устанавливаются непосредственно по профессиям или видам работ.

Коллективное премирование может использоваться как при коллективной, так и при индивидуальной формах организации труда и его оплаты, и призвано заинтересовать рабочих в общих конечных результатах работы структурного подразделения. Премия начисляется коллективу работников в целом и распределяется между ними с учетом личного трудового вклада и отработанного времени.

Коллективное премирование может быть (при необходимости) дополнено индивидуальным, т.е. наряду с выплатой премии в целом по структурному подразделению за конкретные показатели, можно выплачивать премию за индивидуальные результаты труда на рабочем месте.

10. Показателями премирования рабочих основного производства со сдельной и с повременной оплатой труда, характеризующими количественные результаты работы, могут быть:

при стимулировании выполнения и перевыполнения объема производства:

выполнение объема производства продукции в действующих ценах;

выполнение установленных показателей по объему производства и обязательной номенклатуре в натуральном выражении (штуках, метрах, тоннах и др.);

рост (прирост) объемов производства;

ритмичность производства и реализации продукции.

При определении показателей, характеризующих динамику объема производства, рекомендуется исходить из производственной программы соответствующего структурного подразделения, резервов использования производственных мощностей, снижения трудоемкости продукции и т.д.

11. В числе факторов, определяющих эффективность хозяйствования, первостепенную роль играет уровень и динамика производительности труда, ее повышение означает экономию затрат труда в результате эффективного использования трудового потенциала работников. В связи с этим рекомендуется размеры премирования устанавливать в прямой зависимости от выполнения и перевыполнения показателей производительности труда на рабочих местах.

12. При стимулировании роста производительности труда для рабочих основного производства рекомендуются показатели:

выполнение и перевыполнение установленных показателей по производительности труда;

выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью к установленному сроку;

снижение трудоемкости продукции, товаров (работ, услуг);

выполнение норм выработки (в натуральных, трудовых, стоимостных показателях);

внедрение технически обоснованных норм выработки (количество внедренных технически обоснованных норм труда, удельный вес технически обоснованных норм труда в общем количестве применяемых норм в организации).

13. При стимулировании освоения новой техники и инновационных технологий могут использоваться следующие показатели:

сокращение сроков освоения инновационных технологий, современного высокопроизводительного оборудования;

сокращение затрат на внедрение и эксплуатацию новых типов машин, оборудования;

увеличение числа внедряемых принципиально новых технологий, обеспечивающих значительный рост производительности труда и повышение потребительских свойств продукции.

14. Повышение качества выпускаемой продукции - одно из важнейших условий развития производства в рыночной экономике. В целях обеспечения выпуска высококачественной, конкурентоспособной продукции, соответствующей требованиям международных стандартов, увеличения ее отгрузки на экспорт должны важную роль сыграть системы стимулирования повышения качества продукции.

При стимулировании повышения качества продукции основными

показателями могут быть:

- бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления;

- соблюдение стандартов и технических условий;

- недопущение брака и обеспечение требуемого уровня качества выпускаемой продукции;

- повышение удельного веса продукции высокого качества в общем объеме производства;

- соблюдение параметров технологического режима;

- отсутствие претензий на продукцию, товары (работы, услуги) со стороны потребителей.

При наличии рекламаций на качество выпущенной продукции по вине службы технического контроля или иного структурного подразделения, начисленная премия может быть уменьшена работникам указанных структурных подразделений в зависимости от числа полученных рекламаций и потерь от брака.

15. В рыночных условиях наряду с повышением требований к качеству и конкурентоспособности продукции важным является стимулирование экономии сырья, материалов, топлива, тепло- и электроэнергии. При обеспечении объективного учета конкретных видов материальных ресурсов можно значительно снизить материальные затраты на выпускаемую продукцию.

При стимулировании снижения материальных затрат рекомендуются следующие показатели и условия премирования:

- экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов;

- достижение установленных технически обоснованных норм расхода материальных ресурсов.

Премирование за экономию материальных ресурсов следует производить при соблюдении систематического достоверного учета расхода материалов и экономии конкретных видов материалов, достигнутой на конкретном рабочем месте, производственном участке.

16. Важным фактором обеспечения эффективности деятельности коммерческих организаций является материальная заинтересованность работников в снижении трудоемкости производимой продукции, экономии трудовых затрат. При стимулировании снижения трудоемкости и экономии трудовых затрат основными показателями могут являться:

- разработка и внедрение научно-обоснованных норм труда на новое оборудование и инновационные технологии;

- соблюдение графика пересмотра и замены ранее установленных норм труда;

снижение трудоемкости производимой продукции, товаров (работ, услуг) в результате разработки и внедрения технически обоснованных норм;

увеличение удельного веса технически обоснованных норм в общей совокупности норм в организации.

К технически обоснованным следует относить нормы, установленные аналитическим методом нормирования на основе комплексного их обоснования, учитывающие факторы (технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические), влияющие на величину затрат труда, и соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Технически обоснованные нормы предусматривают прогрессивные режимы работы оборудования, рациональные приемы и методы труда, организацию и обслуживание рабочих мест, оптимальную занятость работников в течение рабочей смены и обеспечение максимального использования оборудования на рабочих местах, высокое качество продукции, товаров (работ, услуг), сохранение здоровья и работоспособности работников.

Средний уровень выполнения технически обоснованных норм относительно большим числом работников рекомендуется поддерживать в пределах 100–110 %. Объективные данные об уровне выполнения норм могут быть получены только в результате сопоставления действующих норм с необходимыми затратами времени на выполнение работы в данных организационно-технических условиях. Необходимые затраты времени определяются методом прямого нормирования.

В целях стимулирования рабочих за работу по технически обоснованным нормам и их освоение наниматель может использовать часть экономии фонда заработной платы, полученной в результате внедрения технически обоснованных норм труда, снижения трудоемкости производства и пересмотра норм.

При освоении технически обоснованных норм труда, установленных в связи с заменой действующих норм на основе внедрения организационно-технических мероприятий, а также в связи с пересмотром устаревших норм, часть полученной в результате снижения трудоемкости продукции (работ, услуг), экономии фонда заработной платы может использоваться на:

дополнительную оплату труда на период освоения ими новых норм. Размер дополнительной оплаты, сроки ее выплаты дифференцируются в зависимости от уровня повышения норм, их напряженности и степени участия рабочих в пересмотре норм;

повышение тарифных ставок при переходе на работу по технически

обоснованным нормам. Размеры тарифных ставок дифференцируются в зависимости от напряженности норм и видов выполняемых работ;

выплату премии за выполнение и перевыполнение установленных технически обоснованных норм труда. При этом исходная база премирования может быть ниже уровня выполнения технически обоснованных норм. Размеры премий устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени реального вклада каждого работника в работу по повышению уровня нормирования труда, выполнения и перевыполнения технически обоснованных норм.

17. Перечень профессий рабочих, премируемых за экономию материальных ресурсов, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом с учетом их влияния на экономию материальных, трудовых и топливно-энергетических ресурсов.

Положение о премировании за экономию материальных и трудовых ресурсов прилагается к коллективному договору и является его неотъемлемой частью.

Преимущества в размерах поощрения целесообразно предоставлять тем коллективам и отдельным работникам, чей вклад в общие результаты работы организации наиболее ощутим.

18. За экономию конкретных видов материальных и прочих ресурсов и за снижение технически и экономически обоснованных норм их расхода, за снижение трудовых затрат стимулируются работники, непосредственно обеспечивающие экономию этих ресурсов. Размеры средств, направляемых на премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов и трудовых затрат, а также сумма премии, выплачиваемая одному работнику, определяются нанимателем в соответствии с законодательством.

19. При организации премирования рабочих, занятых обслуживанием основного производства, целесообразно устанавливать показатели премирования, непосредственно характеризующие улучшение результатов их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции; улучшение коэффициента его использования; увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт; бесперебойное обеспечение рабочих мест инструментом и оснасткой, транспортными средствами, тепло- электроэнергией, топливом и др.

Для рабочих вспомогательных и обслуживающих структурных подразделений рекомендуется устанавливать премию за:

выполнение и перевыполнение доведенных заданий (графиков, программ), нормированных заданий;

удешевление сметы затрат, экономию всех видов материально-технических ресурсов;

отсутствие нарушений технологического режима по вине работника;
отсутствие претензий на несвоевременное и некачественное обеспечение основного производства.

20. Рабочих-контролеров рекомендуется премировать только по показателям, характеризующим их работу по улучшению качества выпускаемой продукции, независимо от результатов работы подразделения или организации в целом. К таким показателям относятся: отсутствие пропуска продукции с браком; выполнение планов по профилактике брака; сокращение возвратов продукции с последующих операций и др.

Размеры их премий целесообразно поставить в зависимость от того, насколько стабильны результаты их работы, т.е. в течение какого периода они достигают положительных результатов в обеспечении высокого качества продукции (работы).

21. Размеры премий могут устанавливаться дифференцированно по профессиям и группам рабочих в зависимости от значимости и сложности выполняемых ими работ.

Повышенные размеры премий могут предусматриваться тем рабочим, которые:

обеспечили рост объема выпускаемой продукции или выполняемых работ с той же или меньшей численностью работников;

перевыполнили технически обоснованные нормы выработки (времени), нормированные задания;

изготовили высококачественную продукцию на экспорт;

освоили образцы инновационной продукции и новой техники;

обеспечили выпуск всей продукции только высокого качества или сдачу ее с первого предъявления;

снизили расход сырья и материалов по сравнению с установленными нормами.

22. В преимущественное положение при определении размера премии рекомендуется ставить те структурные подразделения и тех рабочих, на основе предложений которых осуществляются организационно-технические мероприятия, направленные на снижение трудоемкости продукции, освоение напряженных норм выработки (времени) и обслуживания, повышение качества изготавливаемой продукции, товаров (работ, услуг), которые являются инициаторами пересмотра норм труда и улучшения качества продукции.

23. Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и других служащих (далее – служащие) в условиях

рыночной экономики является премирование за фактическое улучшение результатов работы, ее эффективность. Основным условием заинтересованности служащих в улучшении результатов труда является установление показателей премирования, на которые они непосредственно могут повлиять.

24. Премирование служащих за основные результаты производственной и финансово-хозяйственной деятельности рекомендуется производить по целевым направлениям, таким как:

рост объемов производства и реализации продукции, товаров (работ, услуг) в соответствии с заключенными договорами;

повышение производительности труда (рост выработки) по сравнению с достигнутым уровнем;

улучшение качества выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), расширение их ассортимента и номенклатуры, повышение удовлетворенности потребительского спроса;

снижение затрат на производство, повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности;

обеспечение инновационного развития организации, внедрение инноваций в производство.

25. Основными показателями, при выполнении и перевыполнении которых производится начисление премии по указанным выше направлениям, могут быть следующие:

25.1. по росту объемов производства и реализации продукции (работ, услуг) в соответствии с заключенными договорами:

рост объемов производства в натуральном выражении в соответствии с заданной номенклатурой;

выполнение доведенных заданий по производству продукции в стоимостном выражении;

выполнение доведенных заданий по реализации продукции в соответствии с заключенными договорами;

рост выпуска и реализации продукции на экспорт;

увеличение поступления выручки, в том числе в валюте, за реализацию продукции, товаров (работ, услуг);

ритмичность производства и реализации продукции;

снижение остатков готовой продукции на складах.

25.2. по повышению производительности труда, росту выработки по сравнению с достигнутым уровнем:

рост инвестиций с целью обеспечения инновационного развития организации;

рост производительности труда;

внедрение прогрессивных норм и нормативов труда;

улучшение организации и условий труда;
ввод в эксплуатацию новых мощностей и объектов;
внедрение (освоение) новой техники, инновационного оборудования и технологий.

25.3. по улучшению качества выпускаемой продукции (работ, услуг), расширению их ассортимента и номенклатуры, повышению удовлетворенности потребительского спроса:

выполнение задания по выпускаемой продукции по категориям качества (сортности, продукции);

снижение рекламаций от потребителей;

снижение потерь и убытков от брака;

снижение процента возврата продукции на устранение брака;

расширение ассортимента и номенклатуры выпускаемой продукции;

повышение удельного веса инновационной наукоемкой продукции в общем объеме производства;

повышение удельного веса экспортной продукции, в том числе в высокоразвитые промышленные страны;

соблюдение требований государственных и международных стандартов, технических условий и технологических процессов.

25.4. по снижению затрат на производство и повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности:

снижение затрат на производство и реализацию продукции (экономия по отдельным элементам затрат на производство и реализацию продукции - материальных и трудовых затрат, энергоресурсов);

внедрение малоотходных и безотходных технологических процессов и проектных решений, отвечающих требованиям охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов;

снижение импортоемкости производства;

рост объемов импортозамещающей продукции;

сокращение валютных расходов на энергетические и материальные ресурсы;

рост инвестиций в основной капитал из собственных источников;

улучшение использования производственных фондов;

выполнение и перевыполнение плана по прибыли;

увеличение чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации;

увеличение доли чистой прибыли;

выполнение и (или) перевыполнение показателей прогноза рентабельности продаж;

рост рентабельности продукции.

В качестве основного условия могут выступать: отсутствие

задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и по расчетам за энергоресурсы, снижение дебиторской и кредиторской задолженности и другие.;

25.5 по обеспечению инновационного развития организации, внедрению инноваций в производство:

сокращение сроков внедрения инноваций;

внедрение инновационных ресурсосберегающих, экологически безопасных технологий и оборудования, совершенствование и обновление наиболее эффективных производств;

развитие творческой активности, инициативы и предприимчивости, изобретательства и рационализаторства.

26. Для служащих производственных подразделений рекомендуется предусматривать показатели премирования, обеспечивающие достижение высоких конечных результатов работы, более интенсивное использование производственного потенциала, внедрение достижений науки и техники, рост производительности труда, выпуск высококачественной продукции, снижение материальных затрат, соблюдение ритмичности выпуска и реализации продукции и др.

27. Служащие основных структурных подразделений могут премироваться по результатам деятельности этих подразделений независимо от общих итогов работы по организации в целом.

Служащие вспомогательных структурных подразделений премируются по показателям, установленным для работников аппарата управления организации или по показателям, установленным для обслуживаемых ими производств, цехов, служб и участков, при условии выполнения своих заданий и показателей или по показателям работы указанных подразделений.

Перечень структурных подразделений, относящихся к основным и вспомогательным, определяется нанимателем в локальных нормативных правовых актах.

Работники непромышленного персонала (подсобные сельскохозяйственные организации, торговля, общественное питание, медицинские учреждения, детские дошкольные учреждения и др.) могут премироваться за выполнение установленных им показателей и условий премирования.

28. На современном этапе развития экономики наиболее актуально эффективное функционирование в коммерческих организациях служб (отделов) маркетинга.

За организацию ритмичного производства и реализации продукции в соответствии с плановыми заданиями и заключенными договорами, контрактами, в сроки и объеме плана реализации, выбор и расширение

каналов товародвижения на различных рынках сбыта, координацию выпускаемого ассортимента, определение его цены, принятие мер по обеспечению своевременного поступления денежных средств за реализованную продукцию, руководителям и специалистам служб (отделов) маркетинга могут быть установлены следующие показатели премирования:

- выполнение объема реализации в натуральной и денежной формах;
- рост объемов реализации на экспорт;
- снижение запасов готовой продукции;
- рост валютной выручки;
- обеспечение поступления валютной выручки;
- увеличение количества заключенных внешнеэкономических сделок и договоров (контрактов) на поставку произведенной продукции (товаров);
- соблюдение установленного норматива запасов готовой продукции и недопущение отвлечения оборотных средств на создание запасов готовой продукции на складах;
- обеспечение отгрузки продукции на экспорт в соответствии с заключенными контрактами, договорами и внешнеэкономическими сделками.

Материальное стимулирование служащих отделов (служб) маркетинга производится по результатам улучшения работы как отдела (службы), так и организации в целом.

29. Премирование конструкторов, технологов и научных работников за основные результаты производственной и финансово-хозяйственной деятельности целесообразно производить за выполнение планов по ускорению научно-технического прогресса (техническое совершенствование и перевооружение производства; разработка и внедрение новой техники и прогрессивных высокоэффективных изделий, конструкций и технологий, новых товаров улучшенного качества; разработка продукции, предназначенной для экспорта или замены импортируемой техники; повышение технологичности продукции, характеризующей эффективность конструкторских и технологических решений, обеспечивающих снижение трудоемкости, энерго- и материалоемкости изделий; улучшение условий труда и др.).

Руководители функциональных подразделений, таких как конструкторские и технологические отделы, службы перспективного развития, отделы капитального строительства, службы технического контроля премируются по показателям подразделений, отражающих результаты их работы, а также с учетом результатов работы организации в целом.

30. Оценку выполнения показателей премирования служащих производственных и функциональных подразделений рекомендуется осуществлять нарастающим итогом с начала года.

31. При организации премирования руководителей функциональных подразделений организации можно использовать следующие варианты установления показателей;

по показателям, отражающим результаты работы данного подразделения, с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий премирования) основные результаты деятельности по организации в целом;

по показателям, отражающим основные результаты деятельности организации, с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий премирования) результаты работы данного подразделения;

по показателям премирования, отражающим результаты работы, как данного подразделения, так и организации в целом.

Показатели премирования коллективов структурных подразделений, нацеленные на конечные результаты производства, могут совпадать или отличаться от показателей, установленных для работников аппарата управления в зависимости от роли данного подразделения в процессе производства и уровня развития внутрихозяйственного расчета.

Размеры премий рекомендуется устанавливать в тесной зависимости от фактического экономического эффекта, получаемого от внедрения новой техники, прогрессивной технологии и материалов, соответствующих мировым достижениям или превышающих их, повышения качества, надежности и долговечности выпускаемой продукции.

32. Требования к высокому качеству продукции, ее современному техническому уровню могут быть отражены в показателе или условии премирования тех работников, от работы которых зависят качественные параметры выпускаемой продукции. Наряду с показателями, отражающими общий уровень качества продукции, могут быть использованы и такие, как снижение рекламаций от потребителей, убытков от брака, процента брака, возврата продукции и т.д.

Премирование работников отдела (службы) технического контроля рекомендуется осуществлять по показателям, характеризующим результаты их деятельности по улучшению качества продукции, товаров (работ, услуг), которое выражается в потребительских, технологических, дизайнерских свойствах изделия, уровне стандартизации и унификации, надежности и долговечности.

Основными показателями могут быть:

снижение или отсутствие увеличения против базового года объема

(удельного веса) продукции, на которую поступили рекламации;

выполнение технических условий, соблюдение технологических процессов и государственных стандартов;

выполнение организационно-технических мероприятий по повышению качества продукции и совершенствованию технического контроля;

снижение против базового года потерь от брака, выявленных после приемки отделом (службой) технического контроля, или отсутствие их роста (в процентах к объему выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг) и др.).

Размеры премий работникам отдела (службы) технического контроля рекомендуется ставить в прямую зависимость от полученного экономического эффекта и степени улучшения показателей качества продукции, товаров (работ, услуг), повышения ее конкурентоспособности на внутреннем и внешних рынках, сокращения числа рекламаций и уменьшения объема возвращаемой продукции, не отвечающей техническим условиям и стандартам, а также от длительности периода, в котором отсутствуют пропуски недоброкачественной продукции, рекламации или возврат недоброкачественных изделий.

33. При начислении премиальной суммы коллективу работников в целом, премии конкретным работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы. Распределение премии может производиться с применением коэффициента трудового участия (КТУ).

В качестве параметров оценки личного трудового вклада целесообразно учитывать следующие показатели: объем выполненных работ по данной функции управления, их напряженность и качество, уровень организации труда, производственную и творческую активность, исполнительскую и трудовую дисциплину и др.

34. В рыночных условиях хозяйствования в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности хозяйствования организации особое значение приобретает такой показатель премирования как прибыль, являющаяся основным источником расширения и технического совершенствования производства и инновационного развития организации.

В связи с этим, стимулирование роста прибыли является одним из направлений в организации премирования служащих аппарата управления, производственных и функциональных подразделений организаций. В качестве основных показателей премирования в данном случае можно использовать:

выполнение (перевыполнение) плана по прибыли;

рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду прошлого года или к предыдущему периоду (кварталу).

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

35. Основанием для начисления премии работникам организации являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а также данные оперативного учета.

Учет показателей и условий премирования производится нарастающим итогом с начала года.

36. Премии за отчетный период (месяц, квартал, год) должны выплачиваться работникам, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчетного периода одновременно с выдачей заработной платы в сроки, установленные коллективным договором.

37. Премия работникам может начисляться с учетом коэффициента трудового участия в установленных процентах к сдельной заработной плате, тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время или в установленной абсолютной сумме.

38. Порядок премирования работников определяется нанимателем в локальных нормативных правовых актах.

39. Конкретный размер премии отдельному работнику может быть увеличен либо уменьшен по решению нанимателя с учетом его вклада в выполнение установленных показателей (в пределах средств, направляемых на премирование работников).

40. Примерный перечень упущений, за которые снижается размер премирования, может включать:

- нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

- аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

- утрата или порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;

- представление недостоверной информации;

- низкое качество работы, выпуск брака;

- нарушение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности, трудовой и производственной дисциплины;

- невыполнение распоряжения руководителя.

41. Работники могут лишаться премии полностью за:

- прогул (в том числе, отсутствие на работе более трех часов в течение

рабочего дня) без уважительной причины;

появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

42. Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено упущение в работе и оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

43. Руководителям организаций рекомендуется совместно с профсоюзным комитетом на основе настоящих Рекомендаций постоянно совершенствовать системы премирования за основные результаты производственной и финансово-хозяйственной деятельности с тем, чтобы обеспечить необходимую материальную заинтересованность каждого работника и коллектива в целом в достижении высоких экономических результатов.

ГЛАВА 5

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ ПРЕМИРОВАНИЯ

44. Экономически эффективной признается та система премирования, при которой сумма экономии превышает величину поощрения за достижение установленных показателей. Равенство получаемого в организации экономического эффекта от применяемой системы премирования и выплачиваемой за его достижение премии может допускаться как исключение и на короткий срок.

45. В целях определения действенности применяемых систем премирования организациям необходимо проводить оценку их экономической эффективности, которая отражает соотношение прироста уровня заработной платы за счет премирования и достигнутых результатов деятельности при выполнении установленных показателей.

С этой целью рекомендуется в каждой организации ежеквартально и в целом за год производить оценку эффективности системы премирования и по ее результатам вносить соответствующие изменения в показатели и условия премирования. Только в таком случае премия станет стимулирующим фактором повышения эффективности хозяйствования организаций.

46. При оценке эффективности системы премирования целесообразно давать ей качественную оценку с точки зрения выполнения своего функционального назначения. Для этого важно учитывать

следующие требования:

установление показателей премирования, соответствующих задачам организации или ее структурных подразделений и определение возможности оказывать влияние работников на уровень выполнения установленных показателей в результате трудовых усилий. В случае, если основная задача структурного подразделения заключается в экономии материальных затрат (сырье, материалы, полуфабрикаты и др.), то показатели и условия премирования должны быть направлены на рациональное их использование;

объективность и правильность определения исходной базы поощрения, определяющей норму выполнения показателей премирования. При этом необходимо учитывать, что система премирования будет отвечать своему назначению в том случае, если исходная база установлена на уровне выполнения показателя премирования или несколько превышает его. Заниженная исходная база превращает премию в механическое повышение заработной платы работников;

соответствие размера премирования величине трудового вклада работников. Дифференцирование размеров премии в зависимости от степени выполнения (перевыполнения) установленных показателей;

установление размеров премирования работников в зависимости от их влияния на улучшение установленных показателей.

47. Экономическая эффективность премирования зависит от вида экономической деятельности и специфики работы организации, технологической, организационной и экономической характеристики рабочего места.