

Вознаграждение по итогам года

Премия по итогам года – прекрасное средство мотивации персонала. Она учитывает вклад каждого сотрудника в общий результат работы организации и помогает снизить текучесть кадров. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается по итогам финансово-хозяйственной деятельности организации, его вполне можно отнести к стимулирующим выплатам, поскольку работники получают его с учетом продолжительности работы в организации, результатов деятельности всей компании, прибыли, полученной организацией.

В статье рассмотрены принципы поощрения сотрудников за год, как влияет сумма вознаграждения на среднюю заработную плату, какие существуют сроки выплаты премии по итогам года.

Порядок выплаты премий

Эффективное поощрение сотрудников по итогам года должно отвечать следующим принципам:

- соответствовать целям менеджмента в вопросах эффективности труда;
- учитывать актуальные интересы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности;
- являться справедливым и понятным для сотрудников;
- содержать пояснение, за что и в каком объеме поощряется работник;
- сплачивать коллектив и ориентировать его на новые достижения.

Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного, трудового договоров и (или) актами работодателя (п. 3 ст. 126 Трудового кодекса). В связи с этим работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок самостоятельно.

Порядок выплаты премий, в том числе по итогам года, может быть зафиксирован и непосредственно в трудовых договорах. Однако в трудовом договоре очень сложно и неудобно описать систему премирования работника.



О. Кривоносова, специалист отдела кадров, постановщик задач ПО «АЛТЫН-КадрЫ», ТОО «ИнтерКомпьютерСервис», г. Караганда

Поэтому рекомендуется разработать специальный документ, в котором подробно излагается порядок начисления и выплаты всех видов премий, предусмотренных в организации. Это может быть положение о премировании сотрудников либо отдельный раздел в положении об оплате труда. В трудовом договоре указывается, что работнику выплачиваются премии и вознаграждения в порядке, установленном в организации, и делается ссылка на положение о премировании или на соответствующий раздел в положении об оплате труда.

Положение об оплате труда и (или) положение о премировании не должно идти вразрез с коллективным договором. Составной частью любого коллективного договора является раздел об оплате труда, в котором описывается порядок выплаты премий и иных вознаграждений или же делается ссылка на утвержденный локальный документ. Требования к содержанию локального нормативного акта о порядке выплаты премий, например того же положения о премировании сотрудников, законодательно не установлены.

В положении о премировании целесообразно:

- перечислить все виды премий и вознаграждений, которые выплачиваются в организации либо только планируются;