

О.В. Морозов**Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Для обеспечения заинтересованности в увеличении объемов производства и производительности труда предприятия организуют премирование за трудовые достижения. Основными задачами системы премирования, на мой взгляд, являются:

- 1) стимулирование выполненных планов производства и договорных обязательств по поставкам продукции;
- 2) повышение заинтересованности в улучшении качества и повышении конкурентоспособности продукции;
- 3) стимулирование повышения производительности труда;
- 4) стимулирование инновационной деятельности по созданию новой продукции и освоению новой технологии и техники.

Премирование за основные результаты производственной деятельности может быть индивидуальным или коллективным. Индивидуальное премирование целесообразно применять там, где стимулируется умение работать на специальном оборудовании, требующем особых навыков, или в таких условиях организации производства, когда каждый рабочий трудится независимо от других. Коллективное премирование имеет цель создать заинтересованность членов коллектива в общих результатах работы бригады, цеха, участка. Распределение общей премии трудовой коллектив осуществляет самостоятельно. При организации премирования работников, занятых в основном производстве, в качестве показателей премирования могут быть:

- 1) обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции;
- 2) улучшение коэффициента использования оборудования;
- 3) увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования при соблюдении требований к качеству технического его обслуживания.

Показатели премирования должны соответствовать целям и видам производства, отражать связь с трудовым коллективом и трудовым вкладом каждого работника и коллектива в целом. Это, как правило, производственные показатели, поддающиеся учету, которые непосредственно зависят от усилий данного работника или группы работников. Число показателей и условий премирования должно быть 3-4, не более, иначе будет утеряна связь между системой премирования и основными целями производства. Показатели не должны противоречить друг другу – улучшение одних не должно способствовать ухудшению других. Уровень достижения показателя премирования может быть установлен исходя из нормативного (планового) или достигнутого в базовом периоде уровня. При достижении предельного значения показателя размер премии целесообразно устанавливать за поддержание этого высокого уровня.