

Основные причины недовольства работников РФ системой премирования:

«премия» работника редко стимулирует его к чему-либо, но зачастую отвлекают внимание работника от количества и качества предмета труда;

«премия» во многом выполняет штрафную функцию, усиливающуюся, когда многие работодатели делают «премию» несоразмерно большой - 50% и более от заработной платы;

«премирование» - это во многом замаскированное предоставление работодателю права «вершить суд и наказывать работника», тогда как, это право должно быть только у суда и у соответствующих органов Государства.

Суть доклада

Вступление:

- Премия работника РФ – заявляется, как инструмент стимулирования работника к оптимальному труду, но на практике «премия» - это только орудие наказания, и в большинстве случаев не достигает цели мотивации работника.

Основная часть:

1. Несоответствие целей и результатов:
 - Премия очень редко стимулирует работника к определённым видам и целям его труда, но напротив - может отвлекать работника от количества и качества работ.
 - Причина: отсутствие у работника информации об определённой и точной зависимости размера и вида премии от конкретных результатов его труда.
2. Штрафная функция:
 - Зато, премия почти всегда используется, как инструмент наказания работника, но не поощрения его за конкретное достижение в определённом результате труда.
 - Причина: отсутствие прозрачных, определённых и просто измеряемых критериев премирования, доступных пониманию и подсчёту работника.
3. Несоразмерность:
 - Размер премии многие работодатели делают несоразмерно большим по отношению к размеру тарифной ставки работника (50% и более от зарплаты). Соответственно - при таком размере это явно не «награда за сверх-количество и сверх-качество труда», а

обычная, и в нормальных условиях всегда начисляемая часть заработной платы.

- Причина: устаревшие системы премирования не совершенствуются, но используются только на основе принципа «кнул и пряник», не учитывая их реальную эффективность в различных видах труда работника.

4. Другие проблемы:

- Сложности установления размера премии работника, отсутствие публичности при назначении размера премии, и при оформлении процесса премирования.
- «Несправедливость распределения премии» - это работник осознаёт в связи с субъективной оценкой лишь одним руководителем «соответствия труда работника критериям премирования».
- Выше указанное повсеместно влечёт постоянно длящееся недоверие к системе премирования со стороны работников.

Предложения:

1. Изменить систему премирования законодательно, нормативно обязав работодателя делать её прозрачной, доступной для измерения и понимания работника, наглядно зависящий от результата труда.
2. Установить определённые и измеряемые для работника критерии премирования, понятные всем сотрудникам.
3. Установление размера премии в зависимости (наглядной и прямой) от индивидуального вклада работника в определённый участок работы, но с размером премии не более 20% от всей заработной платы.
4. Недопущение зависимости размера премии от количества товара, который реализует работодатель, ибо, это коммерческая часть именно работодателя, и абсолютно не зависит от количества и качества труда работника.
5. Премия должна быть инструментом только мотивации работника, но, никак не инструментом наказания работника.

А значит - необходимо устранить возможность применения работодателем «премии» для наказания, взыскания работника, как санкции, то есть, как штрафа, которым в действительности сейчас являются «за невыполнение чего-либо»: «снижение размера премии», «не премирование», «депремирование», регулярно наносящие миллионам работников РФ материальный и моральный вред.

А.В.Захаркин