

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/296344>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Введение.....	3
1.Премии, их сущность, цель, принципы и виды.....	5
2.Система премирования на предприятии.....	9
3.Проблемы премирования на предприятии.....	13
Заключение.....	18
Расчетная часть.....	19
Список использованной литературы.....	27

Введение

Повышение результатов трудовой деятельности может достигаться за счет различных способов воздействия на работников. Важнейшим среди них является дополнительное материальное вознаграждение персонала за результаты труда, называемое премированием. Понятие премии используется в различных сферах деятельности. Премия – это мера поощрения за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности. Она является одной из форм материального поощрения работников за высокие количественные и качественные результаты, такие, как рост производительности труда, внедрение достижений науки и техники в производство, экономия материальных, трудовых и энергетических ресурсов, улучшение качества продукции, точность соблюдения технологических режимов, содержание оборудования в хорошем состоянии и т.д.

Обоснованием актуальности данной темы является то, что премии за добросовестный труд имеют большое моральное значение и являются важным правовым средством обеспечения трудовой дисциплины, являются мощным стимулом для дальнейших производственных успехов, оказывают положительное влияние на других членов трудового коллектива.

Объектом исследования являются общественные отношения по вопросам премирования работников

Предметом данной работы является система премирования работников.

Цель работы – изучить теоретические основы системы премирования работников. Названная цель предполагает решение следующих задач:

- определить понятие премий;
- определить сущность, цели и виды премирования;
- проанализировать систему премирования.

Методологической основой является использование таких методов как: анализ, синтез, сравнение, обобщение.

Данная работа состоит из введения, теоретической и расчетной части, заключения, списка использованной литературы.

Теоретическая часть

1.Премии, их сущность, цель, принципы и виды

Премирование - это выплата работникам определенных денежных сумм сверх основной зарплаты с целью материального поощрения за труд. Систему премирования могут использовать все организации.

Предприятия, находящиеся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды и размеры премий и других стимулирующих выплат работникам исходя из ставок и окладов, определяемых на основе ЕТС[4].

В то же время и организации, которые не получают бюджетного финансирования, вправе устанавливать премии, доплаты и надбавки за счет собственных средств. Эти выплаты могут быть введены с учетом мнения представительного органа работников или предусмотрены в коллективном договоре. Но даже если представительного органа и коллективного договора в организации нет, работодатель все равно имеет право устанавливать стимулирующие выплаты, в том числе и премии для своих работников. Виды премирования.

Основная цель премирования – повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала.

Премирование работников основывается на следующих принципах:

- справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов трудовой деятельности, сочетание индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда;
- поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ и услуг;
- простота определения размеров премиальных выплат;
- ясность и доступность для понимания работниками связи между их трудовыми усилиями и вознаграждением;
- гибкость – изменение премиальной системы с изменением целей и задач материального стимулирования;
- гласность поощрения как доступность для работников информации о результатах применения премиальной системы[6].

Существует два вида премирования.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 26.11.2022).
2. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов – М.: ТК Велби, 2019. (гриф) – 220с.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 2-е издание. / Т.Ю. Базарова — М.: ЮНИТИ, 2017. – 491 с.
4. Воеводина Е.И., Бурыкин, А.Д. Аналитический метод нормирования труда / Вестник научных конференций. – 2019. – № 10-5 (14). – С. 35-37.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для Вузов. Изд. 3-е. – М.: Инфра, 2018 – 298с.
6. Журавлев П. Практика материального стимулирования при управлении работниками // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2019. – №5. – С. 92-102.
7. Жулавская, А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. – 2019. – №11. – С. 740-742.
8. Казанцева, А.К. Нормирование труда как способ оптимизации затрат на персонал / Экономика, социология и право. 2019. № 1. С. 30-32.
9. Кураков Л.П. Менеджмент : учеб.пособие для вузов / Л.С. Кураков, А.Г. Краснов, А.В. Назаров ; Чуваш. Рос.ун-т им. И.Н. Ульянова. – М. : Гелиос, 2019. – 450 с.
10. Митрофанова Е.А., Белова О.Л., Коновалова В.Г. Компетентностный подход в управлении персоналом. Управление персоналом: теория и практика: Учебно-практическое пособие/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2019. – 173с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/296344>