

БОНУСНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті розглянуто можливості застосування бонусної системи оплати праці на сучасних підприємствах на засадах чинного законодавства України про оплату праці.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, заохочення, винагорода, бонуси, заробітна плата, премія.

Для успішної роботи підприємства працівники повинні отримувати відповідну до їх потреб і внеску заробітну плату. Це аксіома, що не потребує доказів. Усі питання, що стосуються ефективності організації оплати праці й усіх видів стимулювання працівників підприємств, перш за все пов'язані з вибором тієї чи іншої системи оплати праці та мотивації персоналу.

Мотивація – це спонукання до ефективної праці працівника, необхідне для того, щоб він виконував свої функціональні обов'язки з бажанням, якісно та в строк. Жодному підприємству не хочеться втрачати цінних співробітників, у навчання і професійний розвиток яких були вкладені певні кошти і які приносять прибуток компанії або почнуть приносити його в найближчому майбутньому. Тому керівництво компанії повинне робити певні дії, витратити багато часу і засобів на розробку і підтримку системи мотивації персоналу в робочому стані. За створення системи мотивації необхідно враховувати і те, що мотивація зростає, якщо працівник знатиме про результати, що очікує і буде впевнений щодо їх досяжності.

Фінансова мотивація є найефективнішим інструментом у руках керівника для створення зацікавленості його працівників як у результатах власної праці, так і діяльності всього підприємства в цілому. Сутність стимулювання працівників підприємства полягає у встановленні залежності їх заробітної плати від особистого трудового вкладу, а також результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, при цьому працівник має бути зацікавленим у покращенні результатів власної праці.

Значний внесок у розробку теорії і методології стимулювання персоналу зробили праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як А.С. Афонін, Л.В. Балабанова, М.Г. Белопольський, Г.І. Бритченко, О.С. Виханський, Г.К. Губерна, Т.А. Данько, Г. Десслер, А.П. Єгоршин, А.Я. Кібанов, Л.О. Омелянович, І.В. Сорока, Г.В. Щекін, Л. Якокка.

Далеко не всі керівники мають зараз чітке уявлення про можливості організації ефективного стимулювання і труднощі, з якими вони можуть зіштовхнутися в процесі стимулювання працівників підприємств в умовах кризи. За період адаптації до ринкових умов система фінансової мотивації персоналу, що існує, не витримала тиску ринкового пресу. Більш того, недосконала та невірно

підібрана система мотивації і стимулювання працівників нерідко є деструктивним елементом в управлінні підприємством.

Основною проблемою побудови ефективної системи оплати праці є те, що не існує ідеальної моделі стимулювання трудової діяльності, яка відповідала б вимогам усіх керівників і працівників, тим більше, що для різних підприємств вимоги є неоднаковими. Тому зупинимося на одному з можливих варіантів створення системи мотивації, базою для якого є збалансована система показників.

Важливо створити гнучку і максимально точну систему винагороди. Вона повинна відбивати внесок кожного підрозділу й окремих співробітників у кінцевий результат діяльності підприємства і стимулювати розвиток бізнесу. Люди ставляться уважніше до своєї роботи, коли показники їх діяльності вимірюються, і ретельніше починають працювати, коли ці виміри впливають на оплату їх праці.

Узгодження системи винагороди з досягненням розроблених показників вимагає великої обачності, оскільки ці параметри можуть виявитися невірними через неповноту або неточність даних, а зниження винагороди неминуче знизить моральний дух співробітників і негативно відіб'ється на ефективності збалансованої системи показників.

Основна мета ефективної системи оплати праці – це організація системи винагороди, що відбиває внесок кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства і стимулює розвиток бізнесу. Таким чином, основою бонусної системи оплати праці є ефективна система мотивації, яка повинна:

- сприяти досягненню мети підприємства;
- бути пов'язана з побудовою корпоративної культури і комфортним психологічним кліматом підприємства;
- допомагати утримувати та залучати висококваліфікованих співробітників;
- оптимізувати витрати на персонал.

Незалежно від того, наскільки добре прописана стратегія компанії, працівники можуть добитися поставлених цілей тільки за умови ясного розуміння результатів і винагород, що очікуються. Зв'язок системи винагород із результатами – це тільки один ступінь вперед у напрямку організації бонусної системи оплати праці.

Під системою оплати праці розуміється спосіб начислення розмірів винагороди, що підтягується до виплати працівникам, відповідно до проведених витрат праці, а у певних випадках і з його результатами. Важливого значення в організації оплати праці має застосування такої системи, яка найбільше відповідатиме організаційно-технічним умовам виробництва і тим самим сприятиме поліпшенню результатів трудової діяльності.

Створення ефективної бонусної системи оплати праці дозволяє вирішити такі завдання:

- надати оцінку впливу результатів діяльності співробітників і підрозділів підприємства на загальні економічні результати діяльності підприємства;
- створити систему розрахунку і нарахування заробітної плати за кінцевими результатами діяльності підприємства в цілому;

- мотивувати співробітників до зниження загальних витрат, досягнення запланованих значень показників діяльності і зростання економічної ефективності роботи підприємства в цілому.

У процесі розробки системи бонусної оплати праці мають бути враховані наступні принципи:

- обліку й оцінки та порівняння досягнутих економічних показників діяльності підприємства;
- орієнтації на систему розрахунку і нарахування заробітної плати за кінцевими результатами діяльності підприємства в цілому;
- мотивованості співробітників до зростання економічної ефективності діяльності підприємства.
- через нормування праці заробітна плата повинна робити «природний відбір» найбільш працелюбних і здатних для цього працівників.

Необхідність зв'язку системи мотивації на засадах конусної системи оплати праці і збалансованої системи показників виражається таким чином:

- стимулювання виконання бізнес-цілей підприємства шляхом оплати за запланованими результатами, які виражаються у вигляді збалансованої системи показників;
- встановлення чіткого зв'язку між результатами праці кожного працівника і цілями підприємства;
- надання інформації про показники трудової діяльності в термінах бізнес-цілей підприємства.

Основою преміальної бонусної системи оплати праці є показники преміювання, які повинні задовольняти деяким обов'язковим вимогам:

- бути конкретними, чітко сформульованими, що не припускають різного тлумачення;
- бути реальними, тобто досяжними за нормальних умов праці і нормальної його інтенсивності;
- легко рахуватися;
- бути невеликої кількості (як правило не більше 3-4 показників);
- працівник повинен бути в змозі особисто своєю працею впливати на виконання особистих показників праці.

Надамо визначення терміну «бонус». Перш за все, «бонус» – це винагорода, або додаткова винагорода, що виплачується працівникові за результатами господарської діяльності підприємства і не носить постійного характеру, і яка, як правило, не обумовлюється у спеціальних угодах з оплати праці.

Бонусами можуть бути відсотки від продажів, від залучення нових клієнтів, за завершення довгострокових проектів, від прибутку підприємства за звітний період (місяць, квартал або рік). Бонуси можна одержати за раціоналізаторські пропозиції та творчі проекти. Деякі компанії, які розуміють, що для справжнього професіоналу сильнішою мотивацією, ніж одержання грошей, є можливість самореалізації, регулярно проводять різні конкурси, нагородою в яких може бути як можливість одержання другої освіти, так і туристична поїздка, коштовний приз або одержання пільгового кредиту. Можливостей стимулювання цілком достатньо.

На рисунку 1 схематично подано різноманіття понять сутності «бонусної» системи оплати праці.

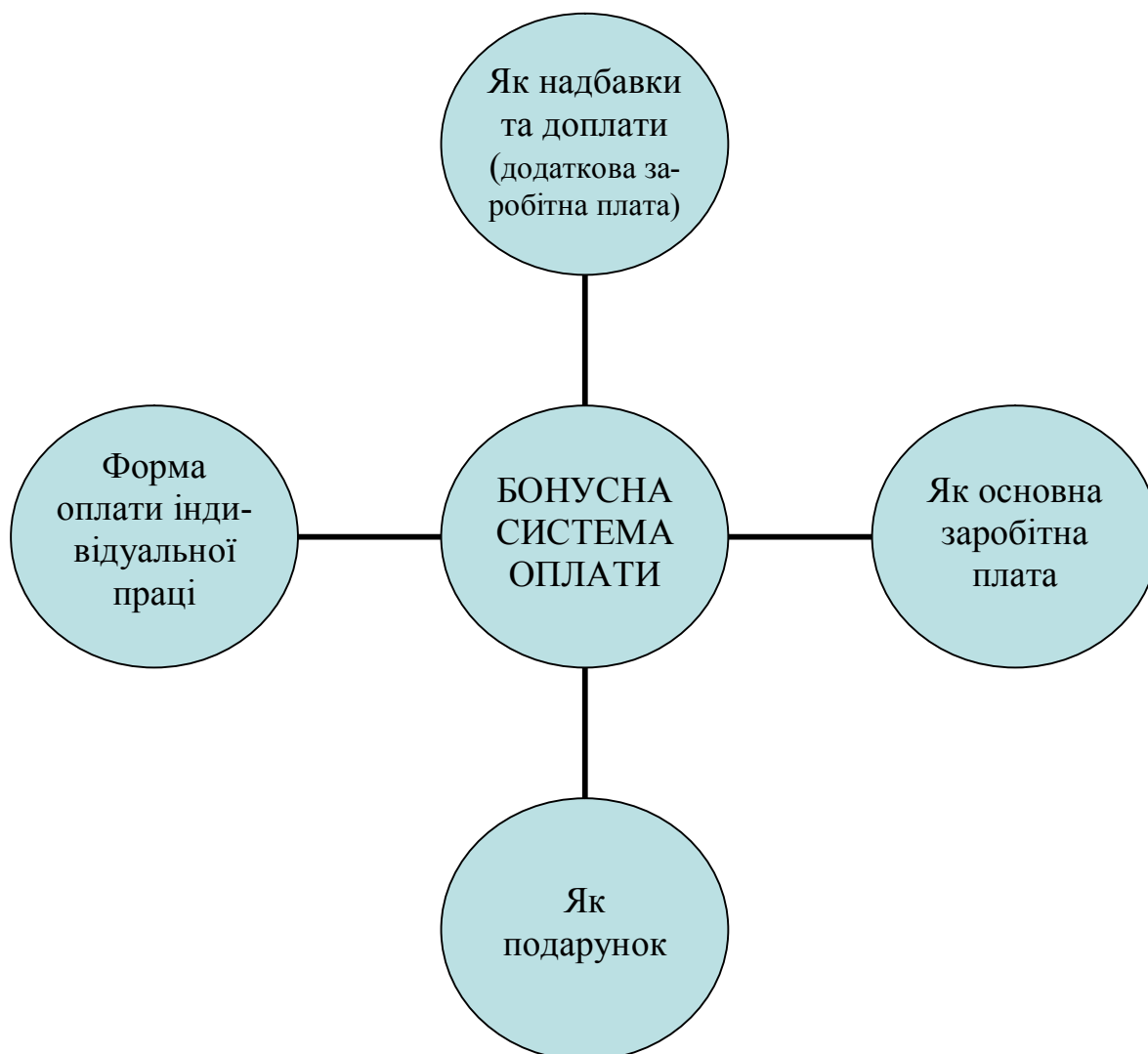


Рисунок 1 – Сутність поняття «бонусної» системи оплати праці

Існують і так звані корпоративні бонуси. Це і безкоштовні кафетерії, доставлення працівників на роботу та з роботи автотранспортом, послуги перукарні, пральні та хімчистки, оплата абонементу в спортзал і медичне обслуговування.

Але якщо озирнутися назад, у минуле, то ми побачимо, що всі системи стимулювання праці, у тому числі соціальні виплати та пільги, були не тільки розроблені, але й апробовані на підприємствах і організаціях колишнього Радянського Союзу.

Те, що зараз називається модним іноземним словом «бонус», із погляду податкового та бухгалтерського обліку визначається або як премія, або як додаткова заробітна плата, або як подарунок.

Колективний договір. Відповідно до ст. 15 Закону № 108, підприємство в колективному договорі самостійно встановлює форми і системи оплати праці,

норми праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови впровадження та розміри надбавок, доплат, премій і винагород й інших компенсаційних і заохочувальних виплат і гарантій У колективному договорі (або додатку до нього у вигляді «Положення про оплату праці на підприємстві») встановлюються взаємні зобов'язання сторін із нормування й оплати праці, форми, систем, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо). А за використання на підприємстві безтарифної системи оплати праці вказується принцип визначення кваліфікаційних рівнів і бальної оцінки трудового внеску працівника [1].

На підприємстві приймається план щодо виплат винагород і премій залежно від результатів роботи. Зазначимо, що називати винагороди та премії бонусами нерозумно. Жоден законодавчий акт України не містить такого поняття, як бонус. Ні про яке віднесення бонусів до витрат і мови бути не може: остання фраза про необумовленість розміру бонусу в спеціальних угодах про оплату праці не дозволяє вважати такі виплати виплатами, які належать до оплати праці. Тому слід вважати перекладом іноземного терміну «бонус» поняття «премія». Підприємство виплачує своїм працівникам за підсумками звітного періоду винагороди та премії, у тому числі виробничі, до змісту яких ми можемо віднести термін «бонус».

Тепер розглянемо порядок відображення їх у бухгалтерському та податковому обліку.

Відповідно до ст. 97 КЗпП, умови впровадження та розміри премії встановлюються підприємством самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством і генеральними та галузевими угодами. Аналогічна вимога міститься й у ст. 7 Закону України від 01.07.1993 р. № 3356-XII «Про колективні договори». Порядок преміювання працівників потрібно обумовити у розділі «Нормування оплати праці» колективного договору або в додатку до нього, «Положенні про преміювання», що може бути або постійним, або встановлювати тимчасову систему преміювання на рік. Якщо конкретний розмір премії в загальних документах не застережено, його потрібно зазначити у наказі по підприємству. Премії працівникам можуть видаватися систематично (наприклад, за належне виконання виробничих завдань або посадових обов'язків) або один раз (за дослідницьку та раціоналізаторську роботу, освоєння нових технологій і техніки, запровадження в дію в строк або достроково виробничих потужностей, своєчасне поставлення продукції, виконання важливих завдань, поставлених керівництвом тощо.).

Премія входить до фонду оплати праці як додаткова зарплата, відповідно до пп. 2.2.2 «Інструкції зі статистики заробітної плати», затвердженої наказом Державного комітету статистики від 13.01.2004 р. № 5 (далі – Інструкція № 5), або інших заохочувальних і компенсаційних виплат, відповідно до пп. 2.3.2 Інструкції № 5 [2].

З урахуванням норм пункту 5.3 Закону України від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР «Про оподаткування прибутку підприємств», до складу валових витрат платника податку належать витрати на оплату праці фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах із таким платником податку (далі – праців-

ники), які включають витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати й інших видів заохочень і виплат, виходячи з тарифних ставок, у вигляді премій, заохочень, відшкодувань вартості товарів (робіт, послуг), ... будь-які інші виплати в грошовій або натуральній формі, встановлені за домовленістю сторін (крім сум матеріальної допомоги, які звільняються від оподаткування, згідно з нормами закону, що регулює питання оподаткування доходів фізичних осіб (законодавства, що встановлює правила оподаткування прибутковим податком із громадян) [3].

Тому премії можуть бути входити до складу валових витрат як витрати на оплату праці за умови наявності таких виплат у трудовому або колективному договорі («Положенні про преміювання») і підтвердження їх виплати відповідними документами.

Як складова частина зарплати премія входить до оподатковуваного доходу працівника та з неї утримуються всі податки та збори.

Для підвищення ефективності використання бонусної системи оплати праці на підприємстві потрібно визначити перелік і розміри надбавок і доплат, що використовуються при бонусній оплаті праці. Також слід розробляти та затверджувати на підприємстві «Бонус-плани», які б враховували специфіку та умови виробництва кожного підприємства, а також етапи його розвитку та кінцеві цілі. Слід також зазначити, що для створення бонусної системи матеріального стимулювання треба враховувати не тільки специфіку свого виробництва, а й багато зовнішніх факторів, тому бонусна система оплати праці має бути динамічною, тобто змінюватися залежно від вимог часу.

Таким чином, проведене дослідження з розгляду можливостей застосування бонусної системи оплати праці та стимулювання працівників надало змогу відповісти на питання можливості існування бонусної системи оплати праці в межах чинного законодавства України про оплату праці. Ми зробили висновок про те, що не має припонів до застосовування на сучасних підприємствах бонусної системи оплати праці як основи соціальної безпеки та важіля високопродуктивної й ефективної праці.

Література

1. Про колективні договори і угоди: Закон України [від 7.03.1993 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
2. Інструкції зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс] // Про державну статистику» (2614-12), а також на виконання плану державних статистичних спостережень, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України: ст. 14 Закону України: [від 31.03.2003 р. № 180-р (180-2003-р.)]. – Режим доступу: <<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0114-04>>.
3. Про оподаткування прибутку: Закон України: [від 28.12.1994 р.] // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 4. – С. 28.