

*Сафонова Ангелина Алексеевна*

студентка

*Суетин Илья Николаевич*

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный  
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

## **СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Аннотация:* в статье рассмотрена система материального стимулирования персонала, ее специфика, достоинства, недостатки, существующие проблемы в данной области на современном этапе. В исследовании приведены основные механизмы стимулирования кадров. Работа выполнена с опорой на трудовое законодательство Российской Федерации.

*Ключевые слова:* правовое регулирование, предприятие, персонал, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Для отлаженной работы любого предприятия необходима правильная мотивация работников. Стимулирование труда – это совокупность экономических, организационных и социально-психологических механизмов воздействия на работника, учитывающих его внутренние побудительные мотивы и направленных на обеспечение заинтересованности в результатах труда, соответствующих цели организации [1].

В настоящее время существуют проблемы правильного начисления стимулирующих выплат (в зависимости от сложности работы, географического расположения предприятия, выбора оптимального сочетания централизованного регулирования заработной платы). Это только один из аспектов настоящей темы, определяющих ее актуальность.

Цель настоящей статьи – выявить проблемы в отечественной системе материального стимулирования труда персонала и пути их решения; привлечь внимание руководителей к вопросам стимуляции работников, грамотной и корректной мотивации, побуждения к работе.

Существует два вида стимуляции сотрудников: материальная и нематериальная.

Нематериальная стимуляция персонала представлена поощрением сотрудников не денежными способами, к которым относят: моральное поощрение, информирование о достижениях компании, создание комфортных условий труда, оборудование мест отдыха и др.

Материальное стимулирование направлено на предоставление сотруднику вознаграждения за его трудовую деятельность. Среди которого могут быть: размер заработной платы, бонусы, премии и др. Также к материальным поощрениям относят полисы ДМС (дополнительного медицинского страхования), обучение иностранным языкам за счет компании, оплату корпоративного обучения, скидки на производимую продукцию и услуги [1].

К наиболее действенным механизмам повышения эффективности труда относится материальное стимулирование. Согласно ст. 129 ТК РФ: «Стимулирующие выплаты – это специальная дополнительная оплата, которую производят работникам в составе заработной платы для того, чтобы повысить мотивационную составляющую и стимулировать сотрудников к большим профессиональным достижениям» [3].

На нижеприведенной таблице (рис. 1) приведена структура материального стимулирования персонала [2].

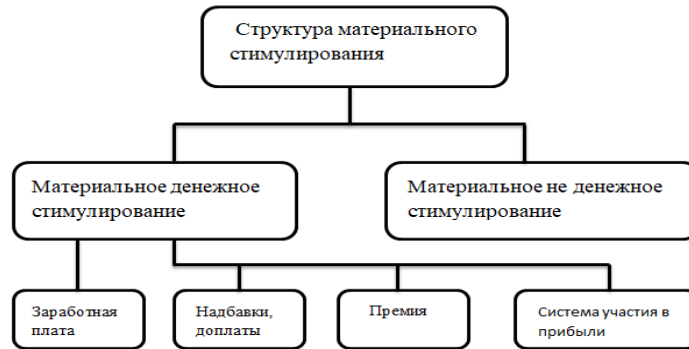


Рис. 1. Структура материального стимулирования персонала в РФ

Схема наглядно показывает, как выстраивается структура материального стимулирования персонала. Она делится на материальное денежное стимулирование и материальное не денежное стимулирование. Первое состоит из заработной платы, надбавок и стимулирующих выплат, премий и систем участия в прибыли. Второе – предоставление социального пакета.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы [3]. Она является основополагающей составляющей мотивационной политики организации. Зачастую именно заработная плата побуждает сотрудников выполнять свои трудовые обязанности.

Организации важно понимать, что согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, МРОТ (минимальный размер оплаты труда) не должен быть менее прожиточного минимума, определенного для трудоспособного населения того или иного региона.

Надбавки и доплаты – это особый вид выплат, который должен компенсировать сотруднику дополнительные расходы за выполнение порученной работы, или неудобства, причиненные особенностями труда. К таким видам работ относят: работу в ночное время, работу во вредных или опасных местах, выход в праздничные дни, командировки, вахты, работу в полевых условиях и др.

Согласно ст. 129 ТК РФ надбавки и доплаты являются частью заработной платы, поэтому они так же облагаются НДФЛ (налог на дополнительную стоимость), и участвуют в расчетах среднего заработка сотрудника.

Среди стимулирующих выплат можно назвать премии.

Премия – это денежная выплата сотруднику за достижение определенных успехов в труде.

В организации должен быть прописан порядок о депремировании, поскольку сотрудник, не выполнивший условия трудового договора, как и добросовестный работник будет претендовать на ее получение. К примеру, в условиях о не назначении или о сокращении премиальной части оклада, можно указать такие пункты, как систематические опоздания, получение дисциплинарного взыскания, не выполнение производственного плана и т. д.

Под системой участия в прибыли организации понимается непосредственно сопричастность сотрудника в получении прибыли организацией, путем разделения между ними и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности и качества труда, а также в результате снижения себестоимости продукции путем инновационной деятельности работников [4].

Материальная не денежная стимуляция – это стимулирующие блага, не имеющие материальный вид, но передаваемые в вещественной форме, как правило, это социальный пакет, установленный государством, и по желанию организации, дополнительные льготы.

Еще одним фактором материального стимулирования являются штрафные санкции.

Штраф – денежное взыскание, налагаемое на лиц, виновных в нарушении действующего законодательства, договоров или определенных правил [5].

Штраф должен непременно взыскиваться с провинившегося сотрудника, и особенно важно, чтобы руководство четко и ясно обосновало причину наложения санкции. Необходимо чтобы перед тем, как сотрудник устраивался на работу, были обговорены все возможные конфликтные ситуации.

Многие специалисты отмечают, что штрафные санкции должны быть крайней мерой взыскания, так как этот метод может, наоборот, стать инструментом демотивации сотрудника.

Итак, стимулирование труда персонала является важнейшей составляющей в деятельности организаций. Грамотная стимуляция персонала позволяет эффективным образом воздействовать на сотрудников, мотивировать их на высокий результат. Стимулирование – это средство, при помощи которого можно обеспечить высокую производительность труда и развитие организации.

### *Список литературы*

1. Лобцова О.В. Стимулирование труда работников / О.В. Лобцова // Вестник ЗабГУ. – 2007. – №3. – С. 97–103. EDN KVDKZF
2. Квакина А.В. Выплаты стимулирующего характера / А.В. Квакина // Символ науки. – 2016. – №4–2. – С. 27–29. EDN VVWRWV
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – Ч. 1. №1. – Ст. 129.
4. Ганькина А.В. Внедрение системы участия персонала в прибыли / А.В. Ганькина // Вопросы науки и образования. – 2018. – №25 (37). – С. 26–28. EDN YNVQEP
5. Райзберг Б.А. Словарь современных экономических терминов / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский. – М.: Айрис-Пресс, 2009. – 512 с. EDN QTSHJP