**Розподіл заробітку в умовах колективної оплати праці. Контрактна система оплати праці.**

**Планування фонду оплати праці на підприємстві.**

**Система участі в прибутках**.

Участь у прибутках (доходах) або стимулювання персоналу через прибутки полягає у розподіленні певної їх частини між працівниками підприємства. Таке розподілення може бути терміновим (наприклад, щомісячні виплати), а також може приймати форму грошових виплат або виступати у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

Розповсюдження різних форм участі у прибутках виходить з того, що навіть найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні спричинювати на підприємстві справжнє бажання бути співпричетним до стабільно високих загальних результатів діяльності. Справедливий, чіткий і зрозумілий Для всіх розподіл частини прибутків між "економічними агентами" — власником, адміністрацією, спеціалістами і робітниками — все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, але й процвітання будь-якого підприємства (фірми).

Додаткові виплати з прибутків залежать від багатьох обставин, включаючи зокрема рівень витрат на виробництво цін, конкурентні позиції та фінансову ситуацію підприємства тощо. їх розміри визначаються окремою Угодою, що укладається між відповідними сторонами у Рамках проведення колективних переговорів на підприємстві ~ як правило, при укладанні тарифних угод системи участі у прибутках диференціюються в залежності від показників та засобів мотивації (рис. 1.).

Системи стимулювання конкретних обсягів робіт, об’ємів продаж та ін.

Системи участі в прибутках в залежності від продуктивності

Системи преміальних виплат

Системи колективного стимулювання

Системи оцінки заслуг

**Участь працівників у прибутках підприємств**

На основі відносин власності

Системи надання працівникам акцій “своїх” підприємств

Системи співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів

Системи розповсюдження опціонів акцій

За результатами загальної діяльності підприємства

Рис. 1. Класифікація систем участі у прибутках працівників підприємств.

При конструюванні тієї чи іншої системи участі, що базується на показникові прибутку, слід враховувати труднощі визначення зв'язку між його зростанням та внеском конкретного працівника. Ось чому часто-густо впроваджуються системи мотивації, що пов'язуються з результатами безпосередньої виробничої діяльності (економія ресурсів, зростання обсягу продаж та ін.). Тим самим системи участі у прибутках трансформуються у системи участі у результатах.

Система оцінки заслуг передбачає оцінювання зусиль та поведінки працівника за рядом факторів. Для кожного фактору визначається система балів і для розрахунків оцінки на різних рівнях встановлюються відповідні норми. Періодично розраховується показник діяльності працівника, а підсумкові результати визначають відповідний рівень додаткового, понад заробітну плату за тарифом, винагородження.

Системи стимулювання конкретних обсягів продукції, робіт, обсягів продаж тощо найбільш вдало застосовуються У більш-менш автономних структурах, з кінцевими результатами діяльності. Такі структури наділяються власним бюджетом, що є пропорційним, наприклад, обсягу продаж продукції. Таким чином персонал встановлює для бе прямий зв'язок між ефективністю праці підприємства на ринку, тобто його процвітанням, прибутковістю.

Системи розподілу прибутку, обумовленого зростанням "родуктивності, проектують таким чином, щоб зменшити "втомі витрати шляхом заохочення більш високої результативносгі праці без підвищення постійних витрат, що "овязані зі збільшенням трудомісткості. Одна з найбільш адмих і в той же час простих систем базується на Значенні так званого "загального коефіцієнту". Останній розраховується як співвідношення сукупних витрат робочу силу та обсягу продукції, що реалізується. Це співвідношення, що є стабільним, наприклад, на підприємствах більшості галузей обробної промисловості, приймається як базовий рівень коефіцієнту. Використовуючи цей базовий коефіцієнт і враховуючи обсяг продукції, ще реалізується за конкретний період, знаходять припустимі витрати-на робочу силу. Потім ці витрати порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо фактичні витрати нижче припустимих, виплачується премія персоналу на рівні 40-75% від отриманої економії (зростання прибутку). Решта використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприємства, експлуатаційні витрати тощо.

Що стосується систем преміальних виплат, то розмір премій повинен ув'язуватись не з рівнем основної заробітної плати, а з конкретним прогресом у діяльності підприємства та більш-менш точним виявленням внеску кожного працівника у загальну справу.

Участь у прибутках широко розповсюджена, наприклад, у Японії. Саме вона слугує однією з причин високого рівня трудової мотивами працівників та конкурентоспроможності вироблюваної продукції. Окрім щомісячних премій різного характеру, постійним працівникам більшості підприємств виплачується два рази на рік з частки прибутку так званий бонус. В середньому він складає більш як 1/4 заробітку, а в сприятливі для підприємства роки сягає шестимісячної основної заробітної плати працівника.

Системи колективного стимулювання застосовуються, як правило, тоді, коли заохочення працівників через їх участь у прибутках стає можливим тільки на груповій основі. При цьому груповий бонус у більшості випадків розподіляється у тій же пропорції, що й основна заробітна плата. Перевага такого підходу (при певних недоліках) полягає в тому, що за скрутних обставин у групі гарантується відносно справедливий розподіл обсягу робіт.

Більш стійка зацікавленість працівників у діяльності підприємств, особливо в обновлюванні виробництва та зміцненні фінансового стану, забезпечується через їх участь у власності. Вона реалізується головним чином шляхом надання працівникам акцій "своїх" підприємств. Володіння робітниками та службовцями акціями має на меті більше, ніж участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів. Це — система не тільки "ідентифікації інтересів" працівників і підприємства, але й мобілізації особистих збережень громадян для інвестування у виробництво.

Розповсюдження різних форм участі в капіталі у країнах з розвинутою ринковою економікою реалізується досить суперечливо і далеко не такими темпами, якими вони бачились ще 30-40 років тому. Проте, наприклад, у Великобританії кількість власників акцій впродовж 80-х років збільшилась утричі і у 1990 році перевищувала 8 млн. (близько 20% дорослого населення).