**Форми і системи заробітної плати**

Загальні поняття форм І систем заробітної плати

Відрядна форма оплати праці

 Почасова формі опллати праці

 Оплата праці в бригадах

Організація преміювання працівників

**ЗАГАЛЬНІ ПОНЯТТЯ ФОРМ І СИСТЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і си­стеми, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результата­ми (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у ко­лективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) уго­дами.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — ***відрядну* й *почасову.*** Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша— кількості виробленої продукції, друга — кількості відпрацьованого часу.

Форми заробітної плати мають відповідати таким *вимогам:* най­повніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підви­щенню матеріальної заінтересованості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці і якості продукції.

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робіт­ників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфі­ку виробництва тощо.

Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої фор­ми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Окрім загальних, є декілька специфічних умов застосування відрядної або почасової форм оплати праці. Так, для відрядної оп­лати праці необхідна наявність прямопропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результатами, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати і потребам виробництва.

Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна.

Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці служ­бовців і спеціалістів.

Відрядна і почасова форми оплати праці підрозділяються на кілька систем.

Системами відрядної форми оплати праці є: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма-відрядна, акордна, колективна (бригадна) відрядна, а почасової — пряма по­часова, почасова-преміальна, колективна (бригадна) почасова.

В основі побудови системи оплати праці мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю даної групи працівників або окремого праців­ника. Система оплати праці грунтується на одному-двох вирішаль­них для даної групи працівників або окремого працівника показни­ках і має бути простою і зрозумілою кожному.

**ВІДРЯДНА ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Як уже зазначалося, сутність відрядної форми заробітної плати по­лягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робіт­ником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі по­передньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з ураху­ванням складності та умов праці.

Правильно організована відрядна оплата праці створює у робітників заінтересованість у збільшенні випуску продукції установ­леної якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці.

Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за певних умов: наявності кількісних показників виробітку, з допомогою яких установлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці; можливості й необхідності! підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на даному робочому місці; забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції.

Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

***Пряма відрядна система оплати праці.*** За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Індивідуальна відрядна розцінка визначається двояко: для тих виробництв, в яких за характером виробничого процесу застосову­ються норми виробітку — діленням погодинної або денної тариф­ної ставки, яка відповідає певному розряду виконаної роботи, на погодинну або денну норму виробітку, а там, де застосовуються норми часу, — множенням погодинної тарифної ставки на норму часу.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна став­ка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робіт­никові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

*Рв* =

де *Т* –– погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розря­ду даної роботи;

 *Нвир* — норма виробітку за одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

*Рв = Т*

де *Нч* — норма часу, хв.

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх вико­нання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд ро­боти. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обгрунто­вана тарифікація робіт.

Між нормою виробітку (часу) і розцінкою виробітку (часу) існує пряма залежність. Якщо норма виробітку (часу) неточна, занижена або завищена, тоді й відрядна розцінка, установлена на її основі, також буде завищеною або заниженою.

Загальний відрядний заробіток робітника за індивідуальної пря­мої відрядної оплати визначається за формулою:

*Зв = Рв ·В,*

де *В* – виробіток робітником продукції належної якості за розра­хунковий період.

*Приклад.* Необхідно визначити заробіток токаря за місяць, якщо відо­мо, що він виконав такий обсяг робіт: валики ступінчасті — 100 шт., розцінка — 26,4 коп.; втулки конічні — 500 шт., розцінка — 9,8 коп.; болти — 300 шт., розцінка — 7,2 коп. Звідси: *Зв* = 26,4-100+ 9,8-500+ 7,2-300 = 97 грн.

Пряма індивідуальна відрядна система оплати праці матеріально заінтересовує кожного робітника в підвищенні виробітку, проте при цьому вона не заінтересовує робітника в поліпшенні інших показ­ників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якіс­них показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

***Відрядно-преміальна система оплати праці.*** Сутність її поля­гає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії установлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій установлюються керівником підприємства за згодою коміте­ту профспілки.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обгрун­тованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

де *Зв* — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

 *П1 , П2* — відсоток премії за виконання плану і технічно-обгрун­тованих норм і за кожний

 відсоток перевиконання пла­ну або норм;

 *Ппл*— відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

У разі преміювання робітників-відрядників за економію матері­альних цінностей загальний заробіток розраховують за формулою:

де *е* — сума досягнутої економії, грн.;

*РП* — розмір премій у відсотках від досягнутої економії.

***Відрядно-прогресивна система.*** За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвище­ними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Ви­хідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними роз­цінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двоступінчастої шкали за перевико­нання вихідної бази від 1 до 10%, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10% — 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розра­ховується за формулою:

де *Зв* — відрядний заробіток за прямими розцінками;

 *Пв* — відсоток виконання норм виробітку;

*Пн* — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках

 виконання норм виробітку;

 *Кр* — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шка­лою прогресивних доплат.

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресив­ними розцінками, то

де *Зпр* — відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою.

Необхідно враховувати, що за відрядно-прогресивної системи заробіток підвищується такою самою мірою (а в деяких випадках і більшою), якою збільшується виробіток. Тому ця система має обмежену сферу застосування — лише на тих ділянках виробниц­тва, які лімітують випуск продукції на підприємстві (тобто на «вузьких місцях» виробництва).

***Непряма відрядна система заробітної плати,*** її застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуван­ням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток до­поміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система заінтересовує до­поміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх ро­боти. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконан­ня завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому не­пряма відрядна розцінка визначається за формулою:

де *Тден.доп*. — денна тарифна ставка допоміжного робітника, пра­ця якого оплачується за

 непрямою відрядною систе­мою, грн.-коп.;

 *Ноб*— кількість робочих місць, які обслуговуються за установ­леними нормами;

 *Вп* — планова норма виробітку, яка установлена для кожного ви­робничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на се­редній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він об­слуговує за даний період часу.

***Акордна система оплати праці.*** Вона застосовується для окре­мих груп робітників, її сутність полягає у тому, що відрядна розцін­ка установлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь ком­плекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу і розцінок. По­рівняно з прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

Дана система заінтересовує робітників у скороченні строків ро­боти проти установлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобуду­вання, важке машинобудування), а також для оплати праці робітни­кові у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).

Найбільшого поширення ця система набула у будівництві у зв'яз­ку зі специфікою будівельних робіт і найчастіше застосовується ра­зом з преміюванням робітників за якісне виконання завдань у строк або достроково.

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

**ПОЧАСОВА ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ**

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовується почасова оплата, тобто оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). В умовах переходу до ринку на деяких підприємствах може з'явитися тенденція до заміни відрядної оплати на почасову. У цьо­му разі необхідно дотримуватися певних вимог до організації поча­сової оплати, з тим щоб її застосування не спричинило зниження ефективності роботи, що не бажано в умовах конкуренції на ринку праці.

Застосування почасової оплати праці потребує:

• точного обліку і контролю за фактично відпрацьований час;

• правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відпо­відно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;

• розроблення й правильного застосування обгрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нор­мативів чисельності.

Зауважимо, що на сучасних підприємствах праця робітників з по­часовою оплатою має нормуватися й оцінюватися на основі показ­ників, які враховують результати їхньої праці.

Такими показниками можуть бути:

• нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;

• планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом;

• норми праці, які можуть бути установлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матері­алів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо.

Почасова форма оплати праці застосовується:

1. За умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виро­біток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів. Це характерно для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламенто­ваним режимом, для робіт на високомеханізованому устаткуванні й апаратурних процесах.

2. Якщо результати праці робітника не можуть бути конкрет­но виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструк­таж).

3. Коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробіт­ку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через по­рушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції. До таких робіт належить випробування продукції, остаточне доведення і здавання ВТК, термічне оброб­лення і металопокриття виробів. Від робітника вимагається ста­ранне дотримання параметрів, а також виконання кількісного зав­дання, установленого на рівні, за якого забезпечується відповідна якість робіт.

За ***простої почасової системи*** розмір заробітку визначається за­лежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу. За способом нарахування заробітної плати почасова опла­та буває годинна, денна, місячна.

Ефективнішою системою є ***почасово-преміальна,*** за якою опла­чується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітникові нараховується не тільки за відпра­цьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показ­ників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, еко­номія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо.

На багатьох підприємствах широко застосовується ***почасова-преміальна система з нормованими завданнями.*** Робітники-почасовики преміюються за виконання установлених їм нормованих завдань.

У разі застосування цієї системи до кожного робітника доводить­ся конкретне змінне або місячне завдання (в штуках, нормо-годинах або гривнях) і результати враховуються під час нарахування премій за даний період. Уведення цієї системи супроводжується посилен­ням нормування праці, впровадженням технічно-обгрунтованих норм і нормативів чисельності.

Запровадженню системи нормованих завдань має передувати підготовча робота за такими напрямами:

*•* проведення ретельного аналізу охоплення робітників-почасовиків нормуванням праці;

• виявлення можливості й доцільності використання для норму­вання праці допоміжних робітників-почасовиків нормованих зав­дань;

• установлення переліку професій робітників-почасовиків, яким доцільно установлювати нормовані завдання;

• визначення наявності нормативних матеріалів, які необхідні для установлення нормованих завдань;

• збирання та аналіз вихідних даних для визначення обсягу і по­вторюваності робіт, які мають випадковий характер (наприклад, ча­стота виходу із ладу устаткування, період зносу інструменту та ін.);

• установлення виду нормованих завдань (індивідуальних або бри­гадних) і періоду, на який вони розраховуються;

• визначення методики установлення нормованих завдань і порядку доведення їх до дільниць, бригад та окремих робіт­ників;

• розроблення документації з обліку видачі і виконання нормова­них завдань.

Окрім цього, розробляються заходи для поліпшення організації і обслуговування робочих місць, умов праці, удосконалення трудових процесів тощо.

Для оплати праці спеціалістів і службовців застосовується поча­сова форма зарплати. Преміювання даної категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення у виробничій діяльності. У зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати їх праці є почасо­во-преміальна, за якої заробітна плата складається з посадового ок­ладу, доплат, надбавок і суми премій. В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуа­лізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває ***кон­трактна система оплати праці,*** яка може застосовуватися поряд з існуючою на підприємстві системою оплати праці. Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах.

***Контракт*** є особливою формою трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, | визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умо-І ви праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством працю, колективним договором і угодою сторін.

Контракти мають перевагу над традиційними трудовими догово­рами, які не повністю враховують особисті якості працівників та змістовну специфіку їхньої професійної діяльності, не забезпечу­ють належної відповідальності за доручену справу.

Контракт як особлива форма трудового договору має спрямову­ватися на забезпечення умов для виявлення ініціативи та само­стійності праці, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Контракт має юридичну форму, оскільки прийняття на роботу праців­ників може здійснюватися у випадках, прямо передбачених чинним за­конодавством. У контракті передбачаються обсяги пропонованої робо­ти та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, пра­ва, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобо­в'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, організації чи роботодавця. Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законо­давством, угодами й колективним договором, і залежать від вико­нання умов контракту.

У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зни­ження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлен­ня доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Контракт укладається у письмовій формі і підписується робото­давцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Він оформляється у двох примірниках, що мають одна­кову юридичну силу і зберігаються у кожної зі сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органові, уповноваженому пра­цівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеної у письмовій формі. Він є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

**ОПЛАТА ПРАЦІ В БРИГАДАХ**

В умовах становлення ринкових відносин організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує гли­бокого обґрунтування. За адміністративно-командної системи колек­тивні форми організації й оплати праці впроваджувалися навіть на тих виробництвах, на яких це було неефективно й недоцільно. У зв'язку з цим необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання праців­ників у трудовий колектив зумовлено технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу потрібні, спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є без­посереднім результатом їхньої праці. Такими роботами можуть бути:

• спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устатку­вання, складання і монтаж великих об'єктів (виробів), а також певні важкі роботи, які не можуть виконуватися окремими працівниками. На цих роботах відсутня можливість рівномірного завантаження про­тягом зміни працівників різної спеціальності через різну тру­домісткість окремих видів робіт;

• роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату по­требують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізо­ваного за часом виконання операції, обсяг роботи кожного наступного працівника залежить від успішної роботи попереднього. Затрати праці кожного працівника відбиваються безпосередньо в кінцевих результа­тах виробництва і можуть бути виміряні кількістю готових виробів;

• роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досяг­ненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бри­гада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на тих ділянках і ви­дах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

• розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;

• установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;

• умови для точного обліку фактично вироблених бригадою ви­робів або виконаних робіт;

• виробничі умови для збільшення колективом бригади ви­робітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Преміювання членів бригади здійснюється за виконання і пере­виконання установлених виробничих завдань, технічно-обгрунтова­них норм, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріа­лів тощо.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

• якщо робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктив­ністю машини;

• коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для ус­тановлення відрядної розцінки;

• якщо організовано контроль і ведеться облік часу, який фактич­но відпрацьовано робітниками;

• за правильного застосування норм праці (норм обслуговування і нормативів чисельності).

За почасовою оплатою члени бригади преміюються за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установле­них якісних показників та ін.

Загальний заробіток бригади за відрядної форми оплати праці складається з таких частин:

• заробітку за відрядними розцінками, включаючи оплату за підви­щеними розцінками до 20%, розраховану на основі міжгалузевих і галузевих нормативів трудових затрат;

• премії, нарахованої робітникам бригади;

• доплат молодим робітникам за виконання роботи за зниженими нормами виробітку;

• оплати браку і простоїв не з вини робітників тощо. За почасовою оплатою праці в загальний заробіток бригади вклю­чаються:

• тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьо­ваний час;

• премія, нарахована робітникам;

• доплати за суміщення професій і виконання установленого об­сягу робіт з меншою чисельністю;

• доплати за тимчасове виконання, крім своєї роботи, обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умови виконання бригадою установленого їм обсягу робіт та ін.

У загальний заробіток бригади не включаються:

• премії одноразового характеру, які виплачуються окремим ро­бітникам за виконання особливо важливих завдань;

• освоєння нової техніки;

• виготовлення продукції на експорт;

• економію матеріальних і фінансових ресурсів та інші заохочу­вальні виплати, які установлюються кожному окремо, та ін.;

• різні виплати й доплати, установлені чинним законодавством (доплати за роботу в понаднормований і нічний час, за роботу у свят­кові дні, за керівництво бригадою, доплата за виконання державних обов'язків);

• оплата часу відпусток тощо.

Крім цього, в загальний заробіток бригади не включаються, а вста­новлюються персонально надбавки висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за високу про­фесійну майстерність.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

де — сума тарифних ставок членів бригади, грн.;

 *Нбр* — бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки зас­нований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У дано­му разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

*Рк =* ·

де =*Т1 + Т2 + Т3 + ... + Тn* — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

=*3тр1 + Зтр2 + Зтрз + ... + Зтрn* — сума трудових затрат за нормами по кожному

 розряду.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важ­ливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з ураху­ванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цьоговикористовують різні методи розподілу колективного заробітку, зок­рема за:

• присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);

• тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нараху­вання відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);

• присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуван­ням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед уста­новлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фак­тично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядно­го заробітку за формулою:

де *Збр, Тбр* — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на кое­фіцієнт заробітку.

За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадно­го заробітку між членами бригади здійснюється множенням тариф­ного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість 1 коефіцієнто-години визначається діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Сума заробітку кожного члена бригади розраховується множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність заробітку кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть ураховувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність виконуваної робітника­ми роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окре­мого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого зат­раченого часу буває різним, а заробітна плата — однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим прий­нятнішим і досконалішим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпра­цьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітни­кові бригади установлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудо­вого внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення про­фесій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був установле­ний. Величина КТУ проставляється бригадиром або майстром у табелі-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалте­рію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варі­анта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і віково­го складу бригади та інших факторів.

Бригади найчастіше створюються з робітників, у яких за індивіду­альної роботи склалися різні рівні заробітної плати, що відбивають їхню кваліфікацію і результативність праці. У разі переходу в брига­ду робітник заінтересований у тому, щоб його заробіток не тільки не знизився, а й підвищувався. У зв'язку з цим використовуються базові коефіцієнти, які розраховуються для робітників у момент створення бригад і діють протягом установленого рішенням бригади строку. По закінченні цього терміну коефіцієнти коригуються залежно від кількісної оцінки факторів, які впливають на величину КТУ.

За базовий КТУ беруть одиницю. Фактичний КТУ установлюється робітнику однаковим, більшим або меншим базового залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення й упу­щення робітників за кожним критерієм.

Залежно від виробничих умов кількісна оцінка одних і тих самих факторів діяльності може бути різною. В одних бригадах основним показником є збільшення обсягу виробництва за тієї самої чисель­ності бригади. При цьому особливого значення набувають такі фак­тори, як індивідуальна продуктивність праці, освоєння суміжних професій. Якщо в бригаді основним показником її діяльності є підви­щення якості продукції (робіт), то зміна КТУ головно залежить від цього показника.

Найдоцільнішою є практика тих підприємств, які установлюють діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бри­гада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтвер­джує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці:

а) *підвищують величину КТУ:*

• збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку, прийнятого в розрахунку завдання бригади — 0,1—0,4;

• подання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, бра­ку, неполадок — 0,03—0,05 (за кожний випадок);

• висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підви­щення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії — 0,05—0,15;

• суміщення професій та виконуваних функцій — 0,1—0,2;

• виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання — 0,2—0,4,

б) *знижують величину КТУ:*

*•* зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівня­но з базисним періодом — 0,11—0,4;

• погіршення якісних показників порівняно з базисним періо­дом — 0,05—0,2;

• запізнення на роботу або передчасне її залишення — 0,1—0,15 (за кожний випадок);

• невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань — 0,05—0,1 (за кожний випадок);

• допущення браку з вини робітника — 0,2—0,25;

• недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від за­гального темпу бригади — 0,25—0,3;

• порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки — 0,05—0,1;

• несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт за суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) — 0,1—0,15;

• порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за ус­таткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. — 0,05—0,1 (за кожний випадок).

Основним показником, який характеризує трудову участь робіт­ників у колективній праці, є індивідуальний виробіток, розрахова­ний на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нор­мативів.

Визначаючи кількісну оцінку КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприєм­ствах необхідно установлювати КТУ щоденно, визначаючи резуль­тати роботи минулої зміни, або на основі обліку бригадиром щоден­них показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

Коефіцієнт трудової участі можна використовувати не тільки як критерій особистого трудового внеску, а й для обгрунтування підви­щення або зниження розряду робітника. Умовою цього має бути формування КТУ з урахуванням усіх чинників, які впливають на досягнення бригадою кінцевого результату. Змінюючи розряд, не­обхідно брати до уваги передусім чинники, які відбивають кваліфі­каційний рівень.

Послідовність розрахунку заробітку члена бригади за допомогою КТУ має бути такою:

• визначення тарифного заробітку кожного члена бригади — мно­женням погодинної (денної) тарифної ставки кожного робітника на відпрацьовану ним кількість годин (днів);

• розрахунок відрядного приробітку бригади — із загального за­робітку віднімається сума тарифної заробітної плати;

• визначення суми заробітку бригади, яка підлягає розподілу за допомогою КТУ (тільки відрядний приробіток тощо).

###### Таблиця 9.1

**Приклад розрахунку заробітку робітника бригади за допомогою КТУ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Професія | Розряд робіт­ника | Годинна тарифна ставка, коп | Відпра­цьований час, год. | Тарифна заробітна плата, гри. | КТУ | Розрахунко­ва тарифна заробітна плата з ура­хуванням КТУ, грн. | Відрядний при­робіток плюс премія, грн. | Місячна заробітна плата, грн. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Токар | VI | 86,3 | 168 | 144,98 | 1,5 | 217,47 | 143,31 | 288,29 |
| Токар | VI | 86,3 | 150 | 129,45 | 0,9 | 116,51 | 76,77 | 206,22 |
| Токар | V | 75,4 | 168 | 126,67 | 1,2 | 152,51 | 100,16 | 226,83 |
| Токар | V | 75,4 | 168 | 126,67 | 0,5 | 63,34 | 41,73 | 168,40 |
| Токар | IV | 67,0 | 160 | 107,20 | 1,0 | 107,20 | 70,64 | 177,84 |
| Токар | IV | 67,0 | 130 | 87,10 | 0,8 | 69,68 | 45,92 | 133,02 |
| Токар | ш | 60,6 | 150 | 90,90 | 1,0 | 90,90 | 59,90 | 150,80 |
| Фрезеру­вальник | IV | 67,0 | 142 | 95,14 | 1,3 | 123,68 | 81,50 | 176,64 |
| Стругаль­ник | ш | 60,6 | 168 | 101,81 | 0,6 | 61,09 | 40,25 | 142,06 |
| Стругаль­ник | II | 54,8 | 160 | 87,68 | 1,2 | 105,20 | 69,32 | 157,00 |
| Разом |  |  |  | 1097,60 |  | 1107,07 | 729,50 | 1827,10 |

Методика розподілу заробітку за допомогою КТУ може бути різною.

***Перший метод.*** У бригадах, в яких розряди робітників і відпра­цьований ними час неоднакові, розподіл необхідно здійснювати з урахуванням тарифної заробітної плати кожного робітника. Сума, яка підлягає розподілу, ділиться на суму добутків тарифного заробіт­ку кожного члена бригади на присвоєний коефіцієнт і множиться на добуток присвоєного коефіцієнта і тарифного заробітку кожного робітника.

*Приклад.* Необхідно розрахувати заробіток члена бригади, застосову­ючи КТУ для розподілу відрядного приробітку і премії (табл. 9.1). Загальна сума заробітної плати бригади — 1827,10 грн. за місяць, в тому числі заробітна плата за тарифом — 1097,60 грн., відрядний при­робіток і премія — 729,5 грн. Звідси:

• тарифна заробітна плата кожного члена бригади визначається мно­женням погодинної тарифної ставки кожного робітника на кількість відпрацьованих ним годин за розрахунковий місяць;

• розрахункова тарифна зарплата з урахуванням КТУ визначається множенням тарифної заробітної плати кожного робітника на величи­ну встановленого йому КТУ. Підсумувавши зарплату усіх робітників з урахуванням КТУ, одержимо (гр. 7) — 1107,07 грн.;

• відрядний приробіток і премія, які припадають на одиницю суми розрахункових величин, становлять

 729,50 : 1107,07 = 0,659;

• відрядний приробіток і премія, які нараховуються кожному робіт­никові, —

 гр. 8 = 0,659 х гр. 7;

• заробітна плата кожного робітника з нарахованим йому відряд­ним приробітком і премією за звітний місяць —

 гр. 9 = гр. 5 + гр. 8.

***Другий метод.*** У бригадах, укомплектованих робітниками одно­го розряду, котрі, однак, фактично відпрацювали різний час, сума, яка підлягає розподілу, ділиться на суму КТУ-годин усієї бригади. Одержана величина множиться на кількість КТУ-годин кожного робітника.

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

***Преміювання*** виконує функції забезпечення заінтересованості пра­цівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорій персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється власником або упов­новаженим органом щорічне преміальне положення, яке погоджуєть­ся з профспілковим комітетом і включається до колективного договору як додаток. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що має передбачатися в колективному договорі згідно зі спільним рішення сторін, що його уклали.

На підприємствах передбачається застосування основних і до­даткових показників, а також умов преміювання.

***Основні показники*** мають відбивати важливі напрями вироб­ничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефек­тивність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

З метою стимулювання певних досягнень колективів або окре­мих працівників установлюються *додаткові показники,* невиконан­ня яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд з показниками (основними і додатковими) для багатьох категорій працівників установлюються основні й додаткові умо­ви преміювання. До перших належать важливі вимоги, невико­нання яких є підставою для позбавлення премії взагалі; до дру­гих — менш важливі вимоги, у разі невиконання яких премія зни­жується до 50%.

Застосування показників та умов преміювання залежить від спе­цифіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

Розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників.

***Індивідуальне преміювання*** застосовується у тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими про­фесіями або видами робіт. Премія розраховується на основну зароб­ітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних резуль­татів роботи.

***Колективне преміювання*** застосовується як за колективної, так і індивідуальної організації праці, з тим щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих резуль­татів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нара­ховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Ко­лективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Показниками й умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є:

• виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обгрунтованих норм;

• підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості про­дукції;

*•* підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;

• бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку та ін.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або ви­конуваних робіт, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами тощо. Наприк­лад, верстатники на машинобудівних підприємствах преміюються за виконання і перевиконання технічно обгрунтованих норм за умо­ви якісного виконання робіт.

Преміювання робітників за підвищення коефіцієнта використан­ня устаткування застосовується на тих підприємствах, у цехах, на дільницях і в бригадах, де забезпечені висока якість норм, яка ха­рактеризує ступінь використання устаткування, точний облік кількості і причин простоїв у роботі. Для цього визначається норма­тивний коефіцієнт завантаженості устаткування на базі його про­дуктивності, максимально можливого фонду часу його роботи, рег­ламентованих втрат часу, а також запланованих втрат часу робітни­ка. Його розраховують за групами однотипного устаткування. Розмір премії залежно від виконання норми виробітку за окремими про­фесіями залежить від ступеня досягнення нормативного коефіцієнта.

*Таблиця 9.2*

**Шкала залежності розміру премій робітників від поліпшення вико­ристання устаткування і виконання норм виробітку**

|  |  |
| --- | --- |
| **Коефіцієнт завантаження устаткування по професії, бригаді, дільниці, цеху** | **Виконання середнього досягнутого виробітку, %** |
| **120 і вище** | **115-120** | **110-115** | **105-110** | **100-105** | **95-100** | **90-95** | **85-90** | **80-85** | **80 і нижче** |
| **Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %** |
| 0,7 — 0,75 | 20 | 18 | 16 | 14 | 12 | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 |
| 0,75 — 0,8 | 22 | 20 | 18 | 16 | 14 | 12 | 10 | 8 | 6 | 4 |
| 0,8 — 0,85 | 26 | 24 | 22 | 20 | 18 | 16 | 14 | 12 | 10 | 8 |
| 0,85 — 0,9 | 30 | 28 | 26 | 24 | 22 | 20 | 18 | 16 | 14 | 12 |

Відповідно до цієї шкали під час визначення фактичного коефіцієнта використання устаткування враховується тривалість простоїв устаткування з причин, які не залежать від робітників. Умовою преміювання робітників за даним показником може бути поліпшення

якості продукції, що випускається (рівень здавання продукції з пер­шого подання, сортність продукції та ін.).

На багатьох підприємствах зросла роль преміювання за по­ліпшення якісних показників, яке може застосовуватися самостійно або в поєднанні з кількісними показниками (виконання місячних ви­робничих завдань, технічно-обгрунтованих норм тощо).

Застосування такої шкали забезпечує заінтересованість робітників як у поліпшенні якості продукції, так і в підвищенні продуктивності праці.

Робітники, які обслуговують апаратурні процеси з точно регла­ментованим режимом у хімічній промисловості, преміюються за дотримання графіків і технологічних режимів, за економію сирови­ни і матеріалів порівняно з нормами за умови виконання плану ви­пуску продукції агрегатами, дільницями, цехами. Колективам вироб­ничих бригад надається право в межах нормативів і коштів, які вип­лачуються за результатами роботи всього колективу бригади, визначати розміри премій кожного члена бригади з урахуванням його , реального внеску в загальні результати роботи, дотримання трудо­вої дисципліни і правил внутрішнього розпорядку.

Суттєві відмінності має преміювання спеціалістів і службовців. Преміювання спеціалістів основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за ті показники, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків робо­ти підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути під­вищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення її якості, поліпшення використання устаткування в кон­кретному виробничому підрозділі, тобто досягнення певних кінце­вих результатів.

Преміювання спеціалістів допоміжних цехів і дільниць здійсню­ється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

*Таблиця 9.3*

**Шкала залежності розміру премії робітників**

**від відсотка здавання продукції з першого подання**

**та якості норм праці**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Відсоток здавання продукції з першого подання** | **Питома вага технічно обгрунтованих норм виробітку, %** | **У разі роботи за дослідно-статичними нормами** |
| **100****90 1** | **90** | **80** | **70** | **60** |
| **Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %** |
| нижче 80 | не нараховується |  |
| 80 і вище | 20 | 18 | 16 | 14 | 12 | 12 |
| 85 | 22 | 20 | 18 | 16 | 14 | 14 |
| 90 | 24 | 22 | 20 | 18 | 16 | 16 |
| 95 | 26 | 24 | 22 | 20 | 18 | 18 |
| 98 | 30 | 26 | 24 | 22 | 20 | 20 |

В організації преміювання спеціалістів і службовців функціональ­них підрозділів (відділів), праця яких сприяє ефективній діяльності підприємства в цілому, доцільно враховувати загальні показники роботи підприємства, а також показники, що характеризують резуль­тати діяльності відповідних підрозділів і внесок конкретних вико­навців.

На багатьох підприємствах для визначення розміру премії цієї категорії працівників застосовують коефіцієнт якості праці за умо­ви виконання установлених планових завдань. Специфіка діяльності спеціалістів і службовців пов'язана з тим, що вони забезпечують якісне виготовлення продукції шляхом поліпшення конструкції ви­робів, удосконалення технології, контролю якості продукції, марке­тингових досліджень та ін. Необхідно диференціювати показники їхньої роботи, застосовуючи коефіцієнт якості, що має різнитися стосовно окремих підрозділів і працівників з огляду на неоднакову складність і відповідальність виконуваних ними функцій.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. З урахуванням їхньої важливості ці показники оцінюються різними частками оди­ниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначаєть­ся за формулою:

або

*Кя = Р1 + Р2 + ... + Рп*

де *Р1, Р2, ..., Рn —* величина (частка) кожного показника в загально­му розмірі премії,

 нарахованої за виконання основних по­казників і умов преміювання,

 коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу

 (працівника).

*Приклад.* Показниками, які оцінюють роботу відділу головного тех­нолога, можуть бути такі:

1) виконання заходів, спрямованих на удосконалення технології ви­робництва і розроблення прогресивних технологічних процесів, які підвищують якісні показники роботи, — 0,25;

2) відсутність порушень графіка ритмічної роботи цехів з вини відділу — 0,2;

3) відсутність браку через поліпшення процесу виготовлення про­дукції— 0,15;

4) скорочення кількості рекламацій порівняно з минулим періо­дом— 0,15;

5) відсутність повернення технічної документації з нормо-контролю через порушення нормалей, стандартів підприємства з вини відділу — 0,10;

6) виконання відділом у встановлені строки заходів щодо поперед­ження ВТК—0,15. Усього — 1,0.

На основі цих показників визначається коефіцієнт якості по відділу. Він дорівнює одиниці у разі виконання всіх показників.

Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюджен­ня між працівниками акцій підприємства. Як свідчить зарубіжний досвід, частка працівників у прибутках визначається за результата­ми загальної діяльності підприємства або на основі відносин влас­ності.

У першому випадку системи участі у прибутках трансформують­ся у системи участі у результатах, тобто стимулювання конкретних обсягів випуску продукції, виконання робіт, збільшення обсягів про­дажу тощо. Таку систему доцільно застосовувати у структурах з кінцевими результатами діяльності. При цьому найчастіше розра­ховують так званий «загальний коефіцієнт» через співвідношення сукупних витрат на робочу силу та обсягу реалізованої продукції. Це співвідношення приймається за базовий рівень коефіцієнта. На основі цього коефіцієнта й обсягу продукції, що реалізується за кон­кретний період, розраховують припустимі витрати на робочу силу, які порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо витрати нижчі за припустимі, виплачується премія персоналу в розмірі 40— 75% від отриманої економії (зростання прибутку). Решта використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприєм­ства тощо.

Участь у власності зумовлює заінтересованість працівників у підвищенні ефективності діяльності підприємств, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва і реалізується здебіль­шого через надання працівникам акцій «свого» підприємства. Воло­діння працівниками акціями забезпечує одержання ними відповід­них дивідендів, а також мобілізації особистих збережень громадян для інвестування у виробництво.