

## **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ ЗА ВПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ ТЕХНІКИ**

Важливу роль у справі підвищення ефективності виробництва, в мобілізації внутрівиробничих резервів на підприємствах поліграфічної промисловості відіграє план підвищення ефективності виробництва (ППЕВ). Головним завданням цього плану є економічне обґрунтування основних техніко-економічних показників техпромфінплану. Аналіз показує, що цей важливий розділ техпромфінплану на сьогодні ще не виконує своєї ролі в системі внутрізаводського планування.

Зміщення ролі ППЕВ у системі внутрізаводського планування, успішна його реалізація значною мірою залежить від матеріального стимулювання його заходів. Одним із основних напрямків його є преміювання працівників за освоєння і впровадження нової техніки і технології, яке здійснюється на основі «Положення про преміювання працівників підприємств і організацій за створення і впровадження нової техніки» від 26 грудня 1964 р. № 594/П-27.

Застосування особливої системи матеріального стимулювання науково-технічного прогресу викликано тим, що ні розміри премій за результати господарської діяльності, ні тарифні умови заробітної плати повною мірою не враховують частки, внесеної кожним працівником у підвищення технічного рівня підприємства. Преміювання за нову техніку залежить від економічної ефективності заходів, які запроваджуються у виробництво, і забезпечує додаткове стимулювання працівників поліграфічних підприємств у прискоренні науково-технічного прогресу.

Джерелом утворення фонду преміювання за освоєння і впровадження нової техніки у поліграфії є спеціальні відрахування коштів, передбачених у планах по собівартості продукції у розмірі 0,3% від планового фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу. Одна половина коштів цього фонду залишається у розпорядженні підприємства і використовується на преміювання за створення і впровадження нової техніки, друга перераховується

у вищу організацію для утворення централізованого фонду, кошти якого направляються на преміювання за виконання важливих робіт, передбачених народногосподарськими і галузевими річними планами по новій техніці.

Слід відзначити, що діючий порядок утворення фонду преміювання працівників за освоєння і впровадження нової техніки залежно від фонду заробітної плати не можна вважати досконалим. Джерело преміювання тут недостатньо пов'язується з економічними результатами впровадження нової техніки у виробництво. Між ефективністю заходів і фондом зарплати не має тісного взаємозв'язку, а отже, і розмір премії, встановлений залежно від фонду заробітної плати, не має належного економічного обґрунтування. Впровадження у виробництво значної кількості ефективних заходів скорочує витрати живої праці, а відповідно і фонд зарплати, і призводить до необґрунтованого зменшення абсолютної величини фонду преміювання і величини винагороди кожного працівника, що брав участь у реалізації цих заходів. Наприклад, на головному підприємстві республіканського виробничого об'єднання «Поліграфкнига» сума річного економічного ефекту впроваджених у виробництво заходів у 1970 р. виросла порівняно з 1969 р. у 3,3 раза, а сума виплачених премій лише в 1,6 раза, в 1973 р. сума річного економічного ефекту виросла порівняно з цим же роком в 4 рази, а сума премій зменшилася, в 1974 р. сума річного економічного ефекту виросла в 3 рази, а сума премій в 1,7 раза.

На львівській книжковій фабриці «Атлас» сума річного економічного ефекту в 1973 р. порівняно з 1968 р. збільшилася в 1,6 раза, а розмір премії зменшився вдвоє. Це призводить до зменшення середнього проценту виплачених премій від ефективності заходів.

Аналіз показує, що фонди преміювання за освоєння і впровадження нової техніки на поліграфічних підприємствах незначні. Наприклад, на головному підприємстві республіканського виробничого об'єднання «Поліграфкнига» в 1975 р. фактично нараховано фонду преміювання 8,8 тис. крб. із них централізовано 4,4 тис. крб., залишено у розпорядженні підприємства 4,4 тис. крб., на Київській книжковій фабриці — 3,2 тис. крб., із них централізовано 1,6 тис. крб., залишено в розпорядженні підприємства — 1,6 тис. крб., на Харківській книжковій фабриці ім. М. В. Фрунзе — 5,2 тис. крб., із них централізовано 2,6 тис. крб., залишено у розпорядженні підприємства 2,6 тис. крб., на львівській книжковій фабриці «Атлас» — 2,9 тис. крб., із них централізовано 1,5 тис. крб., залишено у розпорядженні підприємства 1,4 тис. крб.

На практиці часто спостерігається тенденція до зменшення середнього розміру премій за освоєння і впровадження заходів по новій техніці на одного премійованого працівника. Наприклад, на Київській книжковій фабриці середній розмір премії за період з 1968 р. по 1974 р. зменшився майже у два рази і становив у 1974 р. 17,8 крб. проти 30,35 крб. у 1968 р. при середньорічній зарплаті одного працюючого 1595,6 крб. На львівській книжковій фабриці «Атлас» середній розмір премії на одного премійованого

працівника у 1968 р. становив 24 крб. при середньорічній зарплаті інженерно-технічних працівників 2068 крб., а робітників — 1292 крб. Середня зарплата щорічно зростає, а сума виплачених премій на одного премійованого падає: в 1969 р.— 18,7 крб., 1970 р.— 20 крб., 1971 р.— 19,5 крб. І тільки в 1972 р. розмір премії збільшився до 33,9 крб., а в 1973 р. різко знизився до 20,4 крб. На головному підприємстві виробничого об'єднання «Поліграфкнига» середній розмір премії збільшився порівняно з 1968 р. і становив у 1974 р. 25,5 крб. проти 16,8 крб. у 1968 р. Збільшення середнього розміру премії спостерігається і на Харківській книжковій фабриці ім. М. В. Фрунзе з 17,4 крб. в 1968 р. до 49 крб. у 1973 р. і 50,5 крб. у 1974 р.

Середньорічні розміри премії одного працюючого дуже низькі порівняно з річним фондом заробітної плати. Наприклад, середньорічна премія одного робітника львівської книжкової фабрики «Атлас» за період 1967—1974 рр. становила 0,73—3,1 крб. на рік або 0,05—0,2% річного заробітку, одного інженерно-технічного працівника 4,41—8,7 крб. на рік або 0,2—0,4% річного заробітку.

Наведені дані є свідченням того, що технічний прогрес на поліграфічних підприємствах стимулюється ще недостатньо.

У діючому на сьогоднішній день положенні про преміювання працівників за створення і впровадження нової техніки відсутні практичні рекомендації для визначення участі працівників у створенні і впровадженні нової техніки, нема конкретних рекомендацій про встановлення індивідуальних розмірів премії. А це зумовлює суб'єктивний підхід при визначенні премій працівникам підприємства.

Часто виплата премій здійснюється за посадовим принципом, начальники цехів, відділів, їх заступники одержують премії при малому особистому вкладі їх у впровадження того чи іншого заходу. Тому необхідно конкретизувати даний пункт положення і вибрати таку базу, від якої слід виходити при розподілі премій серед працівників підприємства.

Дуже важливим питанням є визначення кола працівників для преміювання. Недоліком діючого положення є відсутність чітко вказаного складу працівників, яких слід преміювати за результатами освоєння і впровадження нової техніки. Поділ на «безпосередніх учасників» і «тих, які активно сприяють освоєнню і впровадженню нової техніки», часто призводить до того, що в число премійованих осіб потрапляють і ті, які не мають прямого відношення до освоєння і впровадження нової техніки. «Активне сприяння» часто зводиться до виконання звичайних службових обов'язків і повинно стимулюватися за рахунок фондів матеріального заохочення. За «активне сприяння» по впровадженню нової техніки і технології за 1974 р. на головному підприємстві республіканського виробничого об'єднання «Поліграфкнига» була виплачена премія 1040 крб. 31 працівнику. У положенні слід залишити тільки одну категорію працівників — «безпосередніх учасників».

У комплексі питань преміювання за роботу по новій техніці потребує вдосконалення і порядок виплати премій.

Практика преміювання працівників поліграфічних підприємств свідчить про несвоечасність оформлення, нарахування і виплати премій за економічні результати впровадження нової техніки у виробництво.

Фактична виплата премій здійснюється у другій половині року (серпні) після звітного періоду. Така несвоечасність оформлення премій пояснюється неточністю розрахунків економічної ефективності, які потребують певної доробки. Великий розрив між результатами впровадження заходів і винагородою різко знижує стимулюючу роль преміальної системи.

Згідно з діючим положенням про преміювання технічного прогресу розмір премії встановлений у процентах від суми розрахункового економічного ефекту. Тому дуже важливою є достовірність розрахунків економічної ефективності. Аналіз економічної ефективності показав, що методика розрахунку її має ряд істотних недоліків, що веде до значних відхилень розрахункової економічної ефективності від фактичної, а це часто збільшує розмір премій [5]. Тому доцільно, щоб розмір премій залежав не від розрахункової економічної ефективності, а від фактичної. Слід відзначити, що на сьогоднішній день на підприємствах поліграфічної промисловості облік фактичної економічної ефективності не ведеться, і вона прирівнюється до розрахункової. Щоб розмір премії привести в залежність від фактичної економічної ефективності, необхідно в першу чергу налагодити облік фактичних результатів економічної ефективності заходів по новій техніці і технології. Для цього доцільно, на нашу думку, ввести у практику бухгалтерського обліку «карточки-рахунки» на заходи директивного характеру, як це вказано в інструкції про порядок складання і представлення звіту про розвиток і впровадження нової техніки по формі 2-нт, затвердженої ЦСУ СРСР у 1974 р. для фіксування фактичних витрат і результатів від впровадження цих заходів. А достовірність розрахунків економічної ефективності можна посилити шляхом введення у систему госпрозрахункових показників структурних виробничих підрозділів такого показника як річний економічний ефект від впровадження заходів по новій техніці і технології.

Гадаємо, що необхідно конкретизувати пункт положення відносно преміювання директорів і головних інженерів підприємств. Існуюча на сьогодні практика преміювання за виконання плану по загальній кількості запланованих заходів недосконала. Підприємства зацікавлені в тому, щоб одержати план по новій техніці ненапружений, щоб виконати його без врахування того, чи забезпечить цей план запланований ріст продуктивності праці, зниження трудомісткості і собівартості продукції, запланований ріст прибутку і рентабельності. Тому часто план по новій техніці містить малоефективні заходи.

Існуючий порядок преміювання за освоєння і впровадження нової техніки в сучасних умовах, коли на підприємствах створюються гарантійні джерела преміювання, а фонди матеріального заохочення ростуть з поліпшенням основних техніко-економічних

показників, втрачає економічний зміст і потребує вдосконалення діючої системи преміювання.

На практиці часто загальна сума премій, що визначена відповідно до розмірів економічної ефективності запланованих заходів по новій техніці, не збігається з розмірами фонду преміювання, розрахованого за нормативами від фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу. Це призводить до того, що вища інстанція змушена корегувати розрахунки економічної ефективності, скорочувати тематику по новій техніці з тим, щоб привести у відповідність нараховану суму премій з розмірами самого фонду преміювання. Таким чином, слід уникнути невідповідності між порядком утворення фонду преміювання і реальною його потребою. А для цього необхідно змінити порядок утворення фонду преміювання за нову техніку. Джерелом його утворення повинен бути новий показник економічної ефективності заходів, який введений у статистичну звітність (форми «2НТ», «Ю-НТ»), — приріст прибутку від реалізації технічних рішень, а сам розрахунок слід пов'язувати не з фондом зарплати, а з економічною ефективністю нової техніки. Використання цього показника дасть можливість пов'язати ефект від впровадження заходів з госпрозрахунковим ефектом діяльності підприємства.

З приводу цього заслуговує на увагу точка зору тих економістів, які пропонують змінити не тільки умови формування фонду преміювання, але й об'єднати цей фонд з фондом матеріального заохочення. Преміювання працівників за освоєння і впровадження нової техніки здійснювати уже з об'єданого фонду.

Вирішення цих основних питань, на нашу думку, значно підвищить стимулюючу роль преміювання за нову техніку, посилить матеріальну зацікавленість і відповідальність поліграфічних підприємств в справі здійснення технічної політики, прискорить темпи науково-технічного прогресу.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гаретовський Н. В. Финансовые методы материального стимулирования в промышленности. М., «Финансы», 1968.
2. Егиазарян Г. А., Хейфец А. С. Проблемы материального стимулирования в промышленности. М., «Экономика», 1970.
3. Мирошников П. С., Котляров А. Ф., Бабич В. П. Материальное стимулирование научно-технического прогресса. К., «Наукова думка», 1973.
4. Ракитский Б. А. Что такое экономические методы хозяйствования. М., «Московский рабочий», 1969.
5. Холод З. М., Машталер Р. М. Совершенствовать премирование работников полиграфических предприятий за освоение и внедрение новой техники.— «Полиграфия», 1973, № 11.

*Z. M. HOLOD*

#### THE MAIN DIRECTIONS IN IMPROVING BONUS SYSTEM FOR INTRODUCING NEW TECHNIQUE

#### Summary

The article deals with bonus system for introducing new technique. The author shows shortcomings and gives grounded recommendations for its improving.