

**ФОНД
МАТЕРИАЛЬНОГО
ПООЩРЕНИЯ
В ОТРАСЛЯХ
НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА**



•ФИНАНСЫ И СТАТИСТИКА•

**Жанна Ивановна Сидорова
Иосиф Давыдович Дризе
Сергей Михайлович Карявин
Елена Анатольевна Осокина
Нинель Дмитриевна Черномор**

**ФОНД МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ
В ОТРАСЛЯХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА**

Зав. редакцией В. С. Козлова
Редактор Г. Н. Васильева
Мл. редактор М. В. Русенцова
Техн. редактор Л. Н. Фокина
Корректоры Т. М. Колпакова, Т. Г. Кочеткова
Худож. редактор Ю. И. Артюхов
Обложка художника И. А. Слюсарева

ИБ № 1715

Сдано в набор 14.02.85. Подписано в печать 03.06.85. А08699.
Формат 84×108¹/₃₂. Бумага книжн.-журн. Гарнитура «Литературная».
Высокая печать. Усл. печ. л. 8,4. Усл. кр.-отг. 8,61.
Уч.-изд. л. 9,23. Тираж 12 000. Заказ 103. Цена 50 коп.

Издательство «Финансы и статистика».
101000, Москва, ул. Чернышевского, 7.

Типография им. Котлякова издательства «Финансы и статистика»
Государственного комитета СССР
по делам издательств, полиграфии и книжной торговли.
191023, Ленинград, Д-23, Садовая, 21.

ФОНД МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА



МОСКВА
„ФИНАНСЫ И СТАТИСТИКА“
1985

**Сидорова Ж. И., Дризе И. Д., Карявин С. М.,
Осокина Е. А., Черномор Н. Д.**

Рецензенты:

Ю. М. Артемов, В. П. Игнатушкин, В. Т. Парасочка

Ф $\frac{0604020104-075}{010(01)-85}$ 39-85

© Издательство «Финансы и статистика», 1985

Предисловие

Одной из важных задач совершенствования хозяйственного механизма является создание системы коллективного материального стимулирования, отвечающей потребностям современного уровня развития производства. «Необходимо создать такие условия — экономические и организационные, — говорилось на ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС, — которые стимулировали бы качественный, производительный труд, инициативу и предприимчивость»¹.

Экономическое стимулирование как метод повышения эффективности производства в промышленности и в других отраслях народного хозяйства играет положительную роль в процессе ускорения развития производительных сил социалистического общества. Однако стимулирующие возможности механизма коллективного материального поощрения использованы далеко не полностью. Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» и от 14 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы» ориентируют на совершенствование экономического стимулирования с учетом конкретного вклада каждого трудового коллектива и отдельного работника в достигнутые результаты.

Важным элементом системы экономического стимулирования является фонд материального поощрения (ФМП), который призван обеспечивать зависимость

¹ Материалы Пленума ЦК КПСС, 22 ноября 1982 г. — М.: Политиздат, 1982, с. 9.

между оценкой деятельности производственного звена и оплатой труда его коллектива. Формирование фонда материального поощрения в предыдущих пятилетках не всегда отвечало требованию обеспечения этой зависимости. Причины, снижающие действенность системы коллективного материального стимулирования, связаны как с внутренними условиями функционирования ФМП, так и с недостатками в планировании, материально-техническом снабжении, ценообразовании и т. д.

Анализ используемых методов формирования поощрительных фондов и практики их применения позволяет наметить пути дальнейшего совершенствования системы стимулирования.

Работа выполнена коллективом сотрудников Научно-исследовательского института труда. Авторами являются: Ж. И. Сидорова, канд. экон. наук (предисловие, § 1, 2, 3 главы I, § 1 главы II, § 1 и 3 главы III); И. Д. Дризе (§ 2, 4 главы II); С. М. Карявин (§ 6 главы II); Е. А. Осокина, канд. экон. наук (§ 4 главы I, § 7 главы II); Н. Д. Черномор, канд. экон. наук (§ 5 главы II). Ж. И. Сидоровой совместно с И. Д. Дризе написаны § 3 главы II и § 2 главы III.

Авторы выражают признательность сотрудникам филиалов НИИТруда Рузматову Ч. Р., Маркунтович Л. И. и Берщанской Э. И. за помощь в сборе материалов для данной работы.

Хозрасчетное материальное стимулирование в современных условиях общественного производства

Почти двадцатилетний опыт формирования фонда материального поощрения в промышленности и в других отраслях народного хозяйства позволяет подвести некоторые итоги, предварительно рассмотрев ту роль, которую сыграл фонд поощрения в системе материального стимулирования общественного производства, охарактеризовать состояние, сложившееся в системе его формирования и использования в народном хозяйстве сегодня, и наметить на перспективу направления совершенствования методов стимулирования посредством этого фонда.

1. ОСНОВНЫЕ ИТОГИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ ЗА ГОДЫ ПРЕДЫДУЩИХ ПЯТИЛЕТОК

Важную роль в повышении эффективности общественного производства играет система экономических методов воздействия на производство, включающая хозрасчетное материальное стимулирование коллективов предприятий.

Как известно, основное назначение фонда материального поощрения — увязать посредством коллективной заинтересованности интересы общества и отдельного работника, с тем чтобы обеспечить максимально возможную эффективность общественного производства. Это означает, что формирование и использование фонда материального поощрения должно быть направлено на более полную реализацию закона распределения по труду и связь оплаты труда с результатами производства, что, в свою очередь, обуславливает предъявление к механизму фондообразования ряда требований:

создание определенной зависимости между результатами труда коллективов и размерами их поощрения, т. е. должны быть обеспечены одинаковые условия поощрения внутри коллектива и между различными коллективами за равные результаты труда;

согласование фондообразующих показателей, учитываемых системой стимулирования коллективов предприятий, с аналогичными показателями на вышестоящих уровнях одной отрасли (по вертикали), а также взаимосвязанных отраслей по производству конечного продукта (по горизонтали);

усиление связи механизма хозрасчетного стимулирования с общими задачами политики регулирования заработной платы и обеспечения необходимых соотношений в оплате труда работников различных звеньев общественного производства;

доходчивость, простота и гибкость, учитывающие специфику и задачи отдельных уровней управления производством (отраслей, подотраслей предприятий), и достаточная мобильность, чтобы своевременно реагировать на изменения в формах планирования и управления народным хозяйством.

Система поощрения, построенная в соответствии с перечисленными требованиями, в совокупности с соответствующими элементами механизма образования и использования фонда материального поощрения представляет собой тот эталон, в соответствии с которым должна строиться система хозрасчетного материального стимулирования в каждой из отраслей народного хозяйства.

Изучение практики формирования фонда материального поощрения в восьмой, девятой, десятой и одиннадцатой пятилетках показало, что пока не полностью решено главное требование системы материального стимулирования — обеспечение зависимости между размерами поощрения и эффективностью работы предприятий.

В начале экономической реформы (1965 г.) взаимосвязь материального поощрения с эффективностью производства через систему поощрительных фондов предполагалось осуществлять путем стимулирования не за «план», а за достигнутый уровень и рост эффективности. В результате предприятия, принимавшие и выполнявшие относительно равнонапряженные планы, должны были поощряться в равной мере, а предприятия, достигшие большего уровня и обеспечившие наи-

большой рост эффективности, должны были получать и большой размер фонда поощрения.

Анализ практики фондообразования за период восьмой, девятой, десятой и три года одиннадцатой пятилеток в промышленности показал, что это условие не всегда выполнялось. Исключением являются первые годы осуществления реформы, когда принятие дополнительных плановых заданий, связанных с возможностью образования большего размера ФМП, выразилось в существенном росте показателей эффективности производства.

В числе причин, препятствующих претворению в жизнь заложенных реформой принципов, главными, на наш взгляд, являются:

отсутствие предпосылок для использования в полной мере стоимостных показателей, которыми должен быть измерен трудовой вклад коллектива предприятия. Имеется в виду неотработанность таких рычагов управления стоимостными показателями, как цена, плата за фонды, фиксированные (рентные) платежи, проценты за кредит, что значительно затрудняет использование прибыли, рентабельности и других фондообразующих показателей, дифференциация которых зачастую определяется действием объективных факторов;

относительное несоответствие роста показателей эффективности размерам ФМП, что делает невозможным установление стабильных нормативов отчислений в поощрительные фонды.

Действие указанных причин привело к тому, что механизм формирования ФМП работал недостаточно эффективно. Не удалось внедрить единые (отраслевые или групповые) нормативы отчислений, поскольку предприятия резко различались по степени обеспеченности ресурсами. Индивидуальные нормативы также практически не применялись при формировании ФМП, поскольку изменение фондообразующих показателей приводило либо к резкому завышению, либо к неоправданному занижению размеров поощрения.

В девятой пятилетке от формирования и планирования ФМП, по существу, перешли только к их планированию на стадии пятилетнего плана.

В результате удалось выравнивать значительные различия в размерах фонда материального поощрения по отраслям промышленности и предотвратить возможность необоснованного роста денежных доходов работников за счет ФМП. Однако при этом была ослаблена

зависимость между результатами труда и материальным стимулированием. Порядок формирования ФМП, действовавший в девятой и десятой пятилетках, предусматривал лишь корректировку размеров фонда при отклонении фондообразующих показателей в годовых планах от пятилетних. На долю стимулирования роста эффективности оставалось примерно от 1 до 10% ФМП.

В это же время в связи с созданием всесоюзных промышленных и производственных объединений появились тенденции к перераспределению ФМП по предприятиям, входящим в состав этих объединений. Зачастую хорошо работающие предприятия не имели возможности создавать фонд по нормативам в соответствии с ростом фондообразующих показателей, поскольку определенный размер ФМП частично передавали отстающим предприятиям.

Анализ данных за несколько пятилеток свидетельствует о том, что соотношение в движении показателей эффективности производства и размеров поощрительных фондов складывалось различно.

Внедрение в восьмой пятилетке новой системы планирования и экономического стимулирования способствовало росту рентабельности, прибыли и производительности труда. Однако за этот же период произошел резкий прирост (почти в 3 раза) фонда материального поощрения, причем этот прирост намного опережал прирост показателей эффективности производства.

Механизм планового регулирования размеров ФМП в девятой пятилетке обусловил сокращение их среднегодового прироста до 7,65% вместо 35,9% в предыдущей пятилетке, способствовал при высоком росте фондообразующих показателей установлению более правильных пропорций в повышении эффективности производства и размерах ФМП.

Десятая пятилетка характеризовалась сравнительным снижением темпов роста всех показателей — прибыли, производительности труда, объема валовой продукции и особенно рентабельности. В два с лишним раза сократился за этот период и прирост ФМП.

Надо отметить, что тенденции в движении ФМП и фондообразующих показателей, отмеченные в промышленности, в полной мере проявились и в других отраслях народного хозяйства. Так, при росте продукции сельского хозяйства (совхозы) за десятую пятилетку на 108%, росте производительности труда на 115% дост

фонда материального поощрения составил 150%. Аналогичный рост имела и торговля, но при том же росте производительности труда здесь значительно возросли прибыль и рентабельность — 171 и 144%. В материально-техническом снабжении при среднегодовом приросте производительности труда на 8%, прибыли — на 7% среднегодовой прирост ФМП составил 3,85%, тогда как в автомобильном транспорте, например, среднегодовой прирост ФМП на 4,5% происходил в условиях снижения прибыли и рентабельности. Данные табл. 1.1 характеризуют размеры ФМП, сложившиеся за годы десятой и одиннадцатой пятилеток в отраслях народного хозяйства.

Таблица 1.1
(%)

Отрасли народного хозяйства	1975 г.		1980 г.		1982 г.
	ФМП к фонду заработной платы	ФМП к прибыли	ФМП к фонду заработной платы	ФМП к прибыли	ФМП к фонду заработной платы
Промышленность	7,8	7,7	7,8	8,7	7,5
Строительство	2,4	6,2	3,0	11,1	3,3
Сельское хозяйство	3,7	—	4,2	—	3,9
Транспорт — всего	5,7	7,2	4,8	7,3	5,2
В том числе:					
железнодорожный	7,6	5,2	5,3	5,6	5,0
речной	7,1	5,2	3,5	2,5	3,6
морской	8,1	—	7,4	—	8,3
автомобильный	5,1	—	4,9	—	5,1
Торговля	9,7	13,7	10,7	12,4	11,3

Таким образом, в 1982 г. наибольший удельный вес ФМП (в процентах к фонду заработной платы) занимал в промышленности и в торговле — 7,5 и 11,3%.

Динамика темпов роста размеров фонда материального поощрения за годы десятой пятилетки и за годы одиннадцатой также существенно различается по отраслям народного хозяйства. Наибольшие темпы характерны для торговли и общественного питания, сельского хозяйства, промышленности. На транспорте и в строительстве размеры ФМП снижаются абсолютно и относительно. Из этого следует, что одним из важных вопросов, требующих своего решения, является устранение несоответствия размеров поощрения, сложившихся в отдельных отраслях народного хозяйства.

В одиннадцатой пятилетке и в дальнейшей перспективе в народном хозяйстве страны повышаются требования к росту эффективности производства и качества работы, к усилению напряженности плановых заданий и к оптимизации конечных результатов производства. В этом направлении осуществляется перестройка системы стимулирования в промышленности.

По этому же пути, как нам представляется, должно идти совершенствование формирования фондов материального поощрения и в других отраслях народного хозяйства.

2. МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В одиннадцатой пятилетке поощрительные фонды в промышленности должны были формироваться в соответствии с Основными положениями об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (фондов поощрения) в 1981—1985 гг., утвержденными Госпланом СССР, Минфином СССР, Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 5 марта 1980 г. Механизм фондообразования в Основных положениях, утвержденных на одиннадцатую пятилетку, отличается от действовавшего в десятой пятилетке главным образом тем, что, во-первых, стимулирование принятия напряженных планов предусматривалось не только на стадии разработки годовых планов, но еще в большей степени на стадии принятия пятилетних планов. И, во-вторых, нормативы отчислений устанавливались в основном в процентах от прибыли, а не от фонда материального поощрения или фонда заработной платы, как было принято в десятой пятилетке.

Для стимулирования принятия напряженных пятилетних планов предусматривалось введение специальных нормативов за отклонение пятилетних планов от контрольных цифр. Нормативы за превышение пятилетних планов по показателю роста производительности труда должны были увеличиваться в 3 раза, а за превышение контрольных цифр — в 4 раза. Однако осуществить стимулирование принятия напряженных пятилетних планов, превышающих контрольные цифры, на данном этапе не удалось. Причин для этого несколько:

по отдельным предприятиям (объединениям) были приняты нереальные контрольные цифры, что не позволило в полной мере использовать эту стадию работы над планом для выявления и включения в пятилетний план дополнительных резервов роста эффективности; на практике не удалось разработать пятилетний план по ряду финансовых показателей;

методически не был решен вопрос об оценке напряженности плана и ее включении в систему фондообразования.

Как показала практика, контрольные цифры в отдельных случаях оказались нереальными в силу не зависящих от деятельности предприятий факторов (небалансированность плана по поставкам сырья, металлов, снижение объема капитальных вложений).

Так, по Союзуглемашу рост производительности труда намечался по контрольным цифрам до 123,1%, а по пятилетнему плану — до 118%. При этом прибыль должна была возрасти соответственно на 154,9 и 138,8%.

Имеются отдельные недостатки и в формировании ФМП, которые, на наш взгляд, снижают эффективность стимулирования из этого источника.

1. Наблюдаются в ряде случаев попытки подменить стимулирующую роль фонда материального поощрения, состоящую, как известно, в оказании воздействия на повышение эффективности общественного производства, ролью регулятора в обеспечении доходов работников.

2. В настоящее время существует множество показателей, форм и условий стимулирования, которые зачастую приводят к дублированию в поощрении коллективов предприятий и работников.

3. Действующий механизм стимулирования конечных результатов во взаимосвязанных отраслях народного хозяйства не всегда отвечает своему назначению, поскольку не обеспечивает в достаточной степени эффективность материального поощрения и ответственность за достижение высоких конечных результатов¹.

4. Отсутствует четкая взаимосвязь между системой образования и использованием фонда материального поощрения. Такие фондообразующие показатели, как снижение себестоимости и рост производительности труда, занимают весьма скромное место в системе пре-

¹ В результате осуществления ряда мер по укреплению договорной дисциплины поставок продукции и ее стимулированию положение с выполнением планов по ним улучшилось.

мирования не только рабочих, но и инженерно-технических работников.

5. Нет стройной системы и в организации премирования за выпуск новой продукции улучшенного качества как в отношении определения круга премируемых, показателей и условий премирования, так и в установлении конкретных размеров премий. На одних предприятиях — это только работники, принимавшие непосредственное участие в изготовлении данного вида продукции, на других — весь персонал, включая непромышленную группу и несписочный состав.

Проведенный анализ по данным промышленности Украины свидетельствует о том, что при возрастающих темпах отчислений в ФМП за 1980—1982 гг. соответственно по годам 103,8; 105,7; 109,0% план по фондообразующим показателям таким, как производительность труда, прибыль, повышение удельного веса продукции высшей категории качества, себестоимость продукции, не всегда выполнялся.

Данные о работе отдельных министерств и предприятий также подтверждают несоответствие изменения размеров ФМП росту эффективности.

Так, по Министерству легкой промышленности УССР на 1983 г. план по фондообразующим показателям был принят ниже предусмотренного в пятилетнем плане, в связи с чем ФМП должен был уменьшиться на 7300 тыс. руб. По Министерству мебельной и деревообрабатывающей промышленности Молдавской ССР план на 1983 г. принят по всем показателям выше уровня пятилетнего. Исходя из утвержденных нормативов, ФМП должен был увеличиться на 186 тыс. руб. Практически обоим министерствам ФМП был утвержден на уровне предыдущего года, без учета изменения годовых плановых показателей. При этом выплаты на одного работающего были сохранены на сложившемся уровне.

Для объединения Приморрыбпром и входящих в него предприятий размер планового ФМП на 1983 г. был установлен без учета принятых обязательств по сравнению с пятилетним планом. Причем основным критерием распределения имеющихся средств при формировании фонда материального поощрения по подведомственным предприятиям, как и в прошлой пятилетке, являлась фактическая потребность в дополнительных средствах для оплаты труда с целью повышения заработка работников.

Аналогичные случаи встречаются не только в промышленности, но и в других отраслях народного хозяйства — в сельском хозяйстве, на транспорте и др.

Причиной этого являются главным образом небольшие размеры нормативов отчислений в фонд материального поощрения и соответственно той доли ФМП, которая предназначена для стимулирования роста эффективности. Причем нормативы в большинстве случаев индивидуальны для каждого предприятия и нестабильны. В тех случаях, когда установлены единые нормативы, как, например, в рыбной промышленности, их уровень не дифференцирован в зависимости от значимости подотрасли.

Из табл. 1.2 видно, что влияние основных фондообразующих показателей — производительности труда, затрат на 1 руб. товарной продукции и удельного веса продукции высшей категории качества — на изменение плановой величины ФМП незначительно и составило в 1983 г. соответственно 0,25; 0,2 и 0,1%. Введение в 1983 г. порядка отчислений за экономию материальных затрат по сравнению с лимитом повысило размер ФМП в среднем по министерствам на 1,9%, а в Главмикропроме — на 15,1%. Усилилось стимулирующее влияние ФМП на выполнение плана поставок продукции. Однако пока это в основном выражается в снижении ФМП за недопоставку. За счет этого показателя повысился фонд, например, в Мингазпроме (+1,3%) и в Минцветмете (+2,4%).

На формирование ФМП более существенное влияние, чем фондообразующие показатели, оказывают дополнительные факторы. К ним относятся надбавки к ценам от реализации новой высокоэффективной продукции со Знаком качества, прибыль, полученная от фактического снижения себестоимости в результате внедрения новой техники, и неиспользованная экономия фонда заработной платы. По отдельным министерствам, например по Минхиммашу, Минэнергомашу и др., рост ФМП за счет отчислений от дополнительной прибыли, полученной от реализации новой высокоэффективной продукции со Знаком качества, составил свыше 20%, а по некоторым предприятиям этих министерств достиг 60%.

В связи с этим при комплексном подходе к организации стимулирования необходимо предусмотреть, чтобы все элементы, формирующие в настоящее время фонд материального поощрения, не дублировали, а ор-

Таблица 1.2

**Влияние фондообразующих и фондокорректирующих показателей
на размеры ФМП по промышленным министерствам
за 1982—1983 гг. ***

Фондообразующие и фондокорректирующие показатели	Количество министерств, применяющих данный показатель		Диапазон изменения величины ФМП по министерствам, %		Изменение ФМП за счет показателей в среднем по промышленности, %	
	1982 г.	1983 г.	1982 г.	1983 г.	1982 г.	1983 г.
	1	2	3	4	5	6
Производительность труда	24	24	-11,1 +0,96	-2,1 +3,1	+0,29	+0,25
Удельный вес продукции высшей категории качества	20	11	+0,11 +0,63	-0,3 +2,1	+0,63	+0,1
Уровень расчетной рентабельности	8	2	+0,04 +1,58	+0,04 +0,96	+0,04	+0,003
Объем реализации продукции	16	18	-0,58 +10,1	-1,6 +9,2	+0,24	+0,3
Прибыль	25	14	-15,9 +4,65	-0,8 +4,4	+0,02	+0,1
Снижение себестоимости сравнимой товарной продукции	8	8	-0,22 +0,03	-0,1 +0,6	-0,007	+0,2
Затраты на 1 руб. товарной продукции	14	26	-4,76 +0,72	-1,2 +2,5	-0,10	+0,2
Экономия материальных затрат	—	24	—	-4,4 +15,1	—	+1,9
Удельный вес продукции II категории качества	1	1	-0,06	—	-0,006	-0,01
Реализация продукции с учетом выполнения плана поставок	24	25	-0,07 -8,7	-5,4 +2,4	-1,86	-1,1
Возврат товаров народного потребления низкого качества	10	8	-0,18 -1,58	-1,2 -0,04	-0,25	-0,3
Удельный вес товаров народного потребления высшей категории качества	11	15	+0,06 +2,86	+0,1 +7,9	+0,71	+0,8

	1	2	3	4	5	6
Реализация новой высокоэффективной продукции со Знаком качества	22	21	+0,01 +22,4	+0,08 +27,8	+2,34	+2,9
Прибыль, полученная от фактического снижения себестоимости в результате внедрения новой техники	26	26	+0,85 +9,47	+1,1 +9,8	+2,24	+2,5
Неиспользованная экономия фонда заработной платы	26	26	+0,42 +5,64	+0,5 +15,8	+2,3	+3,5
Премии за экономию конкретных видов материальных ресурсов		27	—	+0,02 +10,4		+0,9
Уменьшение отчислений из-за недостатка сверхплановой прибыли	22	26	—1,5 —4,12	—0,6 —24,8	—1,51	—2,8

* Составлена на основании данных формы № 17 годовых отчетов министерств.

ганически дополняли друг друга. Пока это важнейшее условие повышения эффективности системы материального стимулирования не всегда соблюдается.

Так, в отраслях пищевой, легкой, местной промышленности используется показатель роста объема производства. При этом не учитывается, что фонд заработной платы также формируется на основе объема производства. Кроме того, увеличение объема производства при снижении численности выражается в росте производительности труда и соответственно в относительной экономии фонда заработной платы. Часть этой экономии используется предприятием на доплаты за высокопроизводительный труд, а другая часть перечисляется в ФМП. Таким образом, прямой источник стимулирования роста производительности труда оказывается полностью исчерпанным. Аналогичное положение наблюдалось и со стимулированием качества продукции из дополнительной прибыли, полученной от надбавок к ценам.