



УЧЕБНИКИ И УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ



Н. И. ПРОКА

ЭКОНОМИКА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Рекомендовано УМО по образованию в области производственного менеджмента в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии АПК»



МОСКВА «КолосС» 2009

УДК 331(075.8)
ББК 65.32я73
П-78

Редактор *О. Н. Кагановская*

Рецензент *К. С. Терновых*, доктор экономических наук,
профессор (ВГАУ им. К. Д. Глинки)

Прока Н. И.

П-78 Экономика труда в организациях АПК. — М.: КолосС,
2009. — 440 с.: ил. — (Учебники и учеб. пособия для студен-
тов высш. учеб. заведений).
ISBN 978—5—9532—0663—1

Рассмотрены актуальные проблемы экономики труда в организациях АПК. Раскрыты теоретические и методологические основы, практические направления организации трудовых отношений, нормирования труда, кадрового обеспечения, оценки труда, построения механизма вознаграждения за трудовой вклад, повышения эффективности трудовой деятельности и качества трудовой жизни. Особое внимание уделено оплате труда персонала, планированию и анализу экономических показателей по труду и заработной плате, выявлению резервов повышения производительности труда и оценке социально-экономической эффективности его организации.

Для студентов вузов по специальности «Экономика и управление на предприятии АПК».

УДК 331(075.8)
ББК 65.32я73

*Оригинал-макет книги является собственностью издательства «КолосС»,
и его воспроизведение в любом виде, включая электронный,
без согласия издателя запрещено.*

ISBN 978—5—9532—0663—1

© Издательство «КолосС», 2009

ПРЕДИСЛОВИЕ



Современные тенденции инновационного развития отраслей агропромышленного комплекса оказывают существенное влияние на проблемы экономики труда, что обуславливает необходимость постоянного обновления содержания учебно-методических материалов для подготовки специалистов агроэкономического профиля в этой области знаний.

Учебник «Экономика труда в организациях АПК» предназначен для подготовки специалистов по управлению организациями АПК — экономистов-менеджеров и бакалавров по направлению «производственный менеджмент». Это одна из первых попыток раскрыть вместе с закономерностями формирования трудовых отношений особенности экономики аграрного труда на уровне организаций АПК.

В учебнике рассмотрены актуальные проблемы экономики труда в организациях АПК. Он содержит не только весь диапазон вопросов, соответствующих требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования к дисциплине, но включает и новые темы, позволяющие расширить область познания проблем экономики аграрного труда в современных условиях: новые подходы к организации трудовых отношений в условиях многоукладной экономики, оценке эффективности трудовой деятельности; современные критерии эффективности и методы расчета эффективности труда отдельных работников, структурных подразделений и организации в целом; социально-психологические аспекты рациональной организации труда; методологию нормирования сельскохозяйственного труда, расчетов системы трудовых нормативов и др. Особое внимание уделено теории и практике оплаты труда персонала организаций АПК: ее социально-экономическому содержанию; политике заработной платы; методологическим основам оценки труда; системам оплаты аграрного труда; организационно-правовым основам их регулирования; планированию и анализу фонда заработной платы; нормативно-правовым актам и статистической отчетности по труду.

Профессиональная подготовка экономистов предусматривает знание многих специальных дисциплин, среди которых немало важную роль играет и экономика труда. Современный менеджер должен:

знать теорию прогнозирования, планирования и управления трудовыми ресурсами, мотивации персонала к трудовой деятельности; методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате, выявления резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности его организации; формы и системы оплаты труда работников аграрной сферы; порядок установления дополнительных стимулирующих выплат, разработки положений по оплате труда и премированию работников;

владеть методами нормирования труда, исследования затрат рабочего времени, анализа качества норм, разработки нормативов по труду, организации трудовых процессов, оценки труда, состояния технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудовых ресурсов;

уметь совершенствовать систему организации и оплаты труда; проектировать перспективные и годовые планы по труду и заработной плате организаций и ее подразделений; рассчитывать фонд заработной платы и численность работающих; разрабатывать Положение по оплате труда; составлять штатное расписание; учитывать показатели по труду и заработной плате, анализировать их и составлять установленную отчетность; разрабатывать нормы труда и нормативы трудовых затрат, мероприятия по снижению трудоемкости производства сельскохозяйственной продукции, выявлению резервов роста производительности труда; изучать и проектировать трудовые процессы и др.

Цель издания — научить будущих специалистов экономически мыслить, грамотно решать частные вопросы экономики труда, возникающие в конкретных организациях, с учетом складывающихся условий хозяйствования.

При написании учебника использованы законодательные акты РФ и нормативные документы по труду, данные Росстата, материалы научных исследований автора, научные публикации, результаты исследований научных учреждений и вузов.

Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОДЫ И ЗАДАЧИ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК»



1.1. СУЩНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ТРУДА

Труд — это целесообразная деятельность человека по созданию благ (производству продукции или оказанию услуг) для удовлетворения общественных и личных потребностей.

Процесс труда включает три основных фактора:

целесообразную деятельность человека;

предмет, на который направлен труд;

средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Труд выступает одновременно как процесс — вид трудовой деятельности человека и как экономический ресурс. Как фактор производства он отличается от других факторов — земли и капитала — тем, что представляет собой функцию жизнедеятельности человека.

Трудовая деятельность — осознанная, энергозатратная, признанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и работы. Посредством трудовой деятельности человек воздействует на элементы (предметы) природы, видоизменяет их в нужном направлении и приспособливает для удовлетворения своих потребностей. Результат труда — это итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника или коллектива.

Труд всегда связывают с физическими и психическими затратами энергии человека, уровень которых зависит от вида деятельности и используемых средств. Трудовую деятельность с социально-экономических позиций рассматривают вне зависимости от конкретных результатов как расходование рабочей силы или способности к труду.

Необходимость труда как поведенческая категория определяется его мотивацией, одновременно в труде проявляются противоречия между желаниями, устремлениями людей и реальной жизнью.

Двойственный характер труда:

с одной стороны, труд — это целесообразная деятельность человека по изменению предметов труда для удовлетворения своих

потребностей; имея перед собой цель и используя предметы и средства труда, человек создает новый продукт или оказывает услуги, то есть сознательно и последовательно выполняет трудовые действия;

с другой стороны, труд — это взаимодействие людей в процессе труда и обмена продуктов трудовой деятельности, характеризующее общественную направленность труда, вызванную его разделением и кооперацией, а также экономическими отношениями. В то же время работники взаимодействуют в процессе труда и на основе других принципов, таких как, например, взаимные симпатии, общность социально-экономических интересов и др.

Труд — важнейшая часть современной экономики, основа развития общества, средство удовлетворения потребностей и самореализации человека, поэтому он и носит общественный характер.

Основные функции труда:

экономические — воспроизводство жизнедеятельности человека;

социальные — воспроизводство обстоятельств социальной жизни.

В процессе эволюции труд существенно усложнился, человек стал выполнять более разнообразные трудовые операции. В современных условиях в процессе труда все более важную роль играют интеллектуальный потенциал и социальный аспект. Степень интеллектуального труда — это показатель, характеризующий профессиональную сторону труда и отражающий соотношение времени на выполнение функций, требующих затрат умственного труда, и функций, требующих затрат физического труда.

Новый уровень содержательности и сложности труда требует соответствующих кадров. В свою очередь, растущая интеллектуализация труда требует большего нервно-психического напряжения от работника, повышенной ответственности, более строгой дисциплины и жестко регламентированного темпа и ритма работы.

Понятие труд и работа различаются:

труд — это функционирование рабочей силы, что свойственно только человеку, он измеряется временем;

работа — это понятие физическое, под ней подразумевают вид действия, которое совершается над предметом труда; работу может выполнять не только человек, но и машина, животное.

Исходя из принципа свободы труда, включая право на труд, каждый человек имеет право самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид трудовой деятельности, профессию. При этом запрещаются принудительный труд и дискриминация в этой сфере. Работник имеет право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Решение задач, стоящих перед отечественной экономикой, самым непосредственным образом связано с высоким качеством труда. В этой связи реализация концепции достойного труда, разработанная Международной организацией труда, для России чрезвычайно актуальна. Достойный труд — высокоэффективный, в хороших производственных, социально-трудовых условиях, при полной занятости, доставляющий удовлетворение, позволяющий в полной мере проявить способности и мастерство, хорошо оплачиваемый, законодательно защищенный.

Достойный труд предполагает занятость всех, кто хочет и может работать. Он экономически эффективен, поскольку производительный и эффективный труд повышает конкурентоспособность организаций. Одновременно достойный труд требует и дополнительных затрат.

1.2. ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ТРУДА

Основные категории труда следующие.

Содержание труда — комплекс характеристик конкретного полезного труда, связанных с его технологической основой при определенной насыщенности орудиями труда, степени механизации и автоматизации трудовых функций и организации производства.

Характер труда — отношения между участниками трудового процесса, которые влияют на отношение работника к труду и соответственно определяют уровень его производительности. С точки зрения характера труда различают *труд предпринимателя* и *наемный* — труд работника, призванного по условиям договора выполнять должностные обязанности по отношению к работодателю. Труд может быть *индивидуальным*, который чаще характеризуется как самостоятельный и независимый, или *коллективным*, когда работники объединяются для достижения общих целей. Различия в характере труда следует учитывать в его организации.

Содержательность труда — это состав, характер, объем и разнообразие выполняемых работником трудовых функций. Содержательность труда определяют:

- сложность выполняемых работником трудовых функций;
- насыщенность трудового процесса умственной деятельностью;
- творческие элементы;
- степень самостоятельности работника.

Виды труда — физический и умственный; ручной и механизированный; монотонный и разнообразный; тяжелый и нетяжелый.

Напряженность труда — характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на центральную нервную систему.

Интенсивность труда — степень напряженности труда в процессе производства. Измеряется количеством затраченной физической, нервной и умственной энергии человека в единицу времени. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность.

Максимальный уровень интенсивности труда определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма, то есть интенсивность труда имеет физиологические пределы и не может быть неограниченной. Нормальный труд предполагает нормальную интенсивность, то есть такой расход жизненной энергии в течение рабочего времени смены, который обеспечивает (при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени) необходимые условия для полноценного функционирования организма и полного восстановления работоспособности к началу нового трудового дня.

Качество труда — характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, интенсивности, условия и значимость для развития экономики. Качество труда находит выражение в заработной плате работников. Частично оно измеряется посредством системы оценки труда, позволяющей дифференцировать заработную плату в зависимости от характеристик труда.

Качество индивидуального труда — показатель, характеризующий интегральную эффективность труда конкретного работника, его вклад в общее качество деятельности предприятия.

Оценка качества труда — способ определения качественных результатов деятельности трудовых коллективов и отдельных исполнителей с целью сравнения результатов их работы, материального и морального стимулирования.

Достойный труд, по определению МОТ, — комплексное понятие, охватывающее важнейшие качественные характеристики труда: нормальные условия, в которых он осуществляется, адекватную заработную плату, социальную защиту работников, отсутствие дискриминации и преследования на рабочем месте, право голоса.

1.3. ОСОБЕННОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

Многие проблемы экономики труда в АПК по содержанию и методике экономических расчетов, практической направленности существенно отличаются от аналогичных проблем в организациях других отраслей. Отличия обусловлены принципиальными особенностями сельскохозяйственного труда.

Главная особенность сельского хозяйства состоит в том, что здесь важнейшие средства производства — земля, растения, животные, развитие которых регулируют биологические закономерности. Поэтому трудовые процессы, связанные с возделыванием сельскохозяйственных культур и обслуживанием животных, получением сельскохозяйственной продукции, направлены на обеспечение непрерывности биологических процессов. В связи с этим их выполняют в строгой технологической последовательности с соблюдением оптимальных агросроков или технологических периодов (в животноводстве). Этим определяется чередование выполняемых трудовых процессов с перерывами. Таким образом, для сельского хозяйства характерен разрыв между периодом производства — развития биологических процессов и рабочим периодом — временем приложения труда.

Специфика сельскохозяйственного труда складывается под воздействием различных отраслевых факторов, основные из которых: обширность приложения труда, его пространственная разбросанность;

длинный цикл производства продукции — отдаленность конечных результатов из-за несовпадения рабочего периода с периодом производства;

высокие риски, связанные с погодой, — зависимость от природно-климатических факторов;

сезонность — неравномерность объемов трудозатрат в течение сельскохозяйственного года, поэтому труд имеет циклический и прерывистый характер;

большое число сложных технологических операций, которые должен выполнять один работник, что вызывает необходимость универсальности его квалификации; работники нередко даже в течение смены выполняют работы разной сложности;

не только физическое, умственное, но и духовное напряжение; обслуживание живых организмов на различных стадиях развития;

высокая наукоемкость инновационных технологий производства сельскохозяйственной продукции.

Сельскохозяйственный труд в отличие от труда в промышленности характеризуется большей универсальностью, он весьма тяжелый и сложный, требует знаний и умений, крепкого здоровья, опыта, терпения, природной мудрости. При этом, к сожалению, он остается пока малопривлекательным, низкомеханизированным и низкооплачиваемым.

1.4. ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК»

Современная наука о труде — экономика труда — включает разделы (направления), позволяющие рассматривать единый процесс труда с различных сторон. Экономика труда выступает в качестве своеобразного синтеза разделов науки о труде. Ее значимость особенно возрастает в современных условиях, когда человеческий фактор становится определяющим в экономическом развитии.

Экономика труда как наука изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие как организация, нормирование и оплата труда, кадровое обеспечение, занятость, мотивация и производительность труда, формирование социально-трудовой сферы села, качество трудовой жизни и др. Она исследует теоретические основы и закономерности, определяющие наиболее рациональное использование труда на различных уровнях — организации, отрасли, региона, экономики в целом.

Предмет курса «Экономика труда в организациях АПК» — социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием факторов организационного, технико-технологического, социально-психологического, кадрового и иного характера. В курс включены как теоретические, так и практические вопросы труда и трудовых отношений с учетом особенностей и специфики их проявления в организациях агропромышленного комплекса. Постепенный перевод АПК на инновационный путь развития вносит существенные изменения во все компоненты организации труда. В связи с этим предъявляются новые качественные требования к профессионально-квалификационному уровню персонала, формированию мотивационного механизма, формам организации труда, построению механизма вознаграждения за трудовой вклад, обеспечению качества трудовой жизни и др.

Изучение экономики труда позволит понять с системных позиций методологические основы управления трудом и его особенности в организациях АПК.

Задачи курса:

дать целостное, системное представление о проблемах экономики труда в организациях АПК и разработать основные направления их решения;

выявить главные характеристики труда, влияющие на уровень его эффективности;

рассмотреть законы функционирования и проблемы занятости в сельской местности;

получить практические навыки расчета норм и нормативов затрат труда и планирования показателей по труду и заработной плате;

определить основы формирования в организациях АПК эффективного механизма вознаграждения трудового вклада, учитывая особенности категорий работников;

освоить методику проведения мониторинга показателей по труду и заработной плате и комплексного его анализа и др.

Для познания социально-психологических и экономических закономерностей курса «Экономика труда в организациях АПК» используют различные методы исследования, взаимодействующие между собой. Это способствует всестороннему исследованию социально-трудовых отношений в аграрной сфере.

Методы исследования закономерностей, регулирующих трудовые процессы:

анализ — расчленение процессов на более простые элементы и синтез — установление взаимосвязей и взаимодействия отдельных частей единого целого;

индуктивно-дедуктивный — познавательный процесс происходит путем умозаключения от частного к общему и от общего к частному;

социологический — позволяет с помощью различных опросов и наблюдений изучать трудовые процессы и социально-трудовые отношения;

расчетно-конструктивный — представляет собой проектирование трудовых процессов на основе научно обоснованных нормативов;

экспериментальный — позволяет путем эксперимента подтвердить и апробировать теоретические положения экономики труда;

монографический — состоит в подробном изучении и описании опыта работы отдельных работников, первичных трудовых коллективов или организаций АПК с целью раскрытия закономерностей построения трудовых процессов;

экономико-математические — дают возможность с помощью современных программ моделировать оптимальные варианты организации трудовых процессов;

социально-психологический — основан на использовании морального воздействия и социального механизма управления, включает социально-психологическую диагностику работников и трудовых коллективов, формирование коллективов и групп, создание творческой атмосферы и благоприятного морально-психологического микроклимата и др.

В курсе изучают основные категории и понятия, основополагающие для современной экономики труда:

содержание и характер труда;
научную организацию и условия труда;
человеческий потенциал, кадры;
нормы труда и рабочего времени, нормативы затрат труда;
оценку труда, вознаграждение за труд, политику заработной платы, уровень и структуру фонда заработной платы;
рынок труда и занятость сельского населения;
эффективность труда;
мотивацию труда и удовлетворенность трудом;
качество трудовой жизни и др.

Курс экономики труда в организациях АПК связан со многими учебными дисциплинами, в том числе агроэкономической направленности, — экономикой АПК, организацией сельскохозяйственного производства, планированием на предприятии АПК, управлением персоналом, социологией и психологией труда (отраслью психологии, изучающей психологические аспекты трудовой деятельности), статистикой труда и др.

1.5. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

Сегодня в АПК, как и во всей экономике страны, происходят существенные изменения в сфере труда. Исследование этих изменений невозможно без глубокого анализа складывающихся трудовых отношений в аграрном секторе экономики в условиях многоукладности.

Проблемы экономики труда можно рассматривать на уровне страны (макроуровне), региона, отрасли (учитывая отраслевые особенности) и организаций АПК (с учетом особенностей каждого субъекта хозяйствования). В свою очередь, каждую проблему экономики труда на микроуровне можно рассматривать с трех позиций: на уровне рабочего места, на первичном уровне — в рамках первичных трудовых коллективов — и на уровне организации.

Знание различных сторон процесса труда помогает экономистам организации объективно и адекватно оценивать фактическое положение дел в трудовом коллективе, выявлять слабые и сильные стороны трудовой деятельности, разрабатывать конкретные предложения по повышению эффективности труда.

К наиболее актуальным проблемам экономики труда в аграрной сфере следует отнести:

необходимость обеспечения существенного роста эффективности аграрного труда и соответствующей его организации;

повышение престижности сельскохозяйственного труда и удовлетворенности трудом работников;

повышение роли норм труда в управлении сельскохозяйственным производством;

наращивание эффективности использования трудового потенциала аграрного сектора и перспективы его развития;

кадровое обеспечение сельскохозяйственного производства и воспроизводство трудовых ресурсов;

совершенствование методики оценки трудового потенциала и трудового вклада;

построение эффективного механизма мотивации труда и вознаграждения трудового вклада работников;

проблемы сельской занятости и пути их решения;

совершенствование методологии расчета экономических показателей по труду и комплексного их анализа, разработки конкретных методов научно обоснованной организации и планирования труда;

повышение уровня заработной платы работников и качества трудовой жизни сельского населения и др.

Контрольные вопросы и задания

1. Что включает в себя понятие «труд»?
2. Дайте определение трудовой деятельности.
3. В чем проявляется двойственный характер труда?
4. Чем отличаются понятия «труд» и «работа»?
5. Что означает понятие «достойный труд»?
6. Раскройте содержание основных категорий труда.
7. В чем особенности сельскохозяйственного труда?
8. Что изучает экономика труда и что является ее предметом?
9. Сформулируйте задачи курса «Экономика труда в организациях АПК».
10. Назовите методы исследования, позволяющие постигать основные закономерности экономики труда.
11. Перечислите актуальные проблемы экономики труда в аграрной сфере.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА



2.1. ПОНЯТИЕ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства. Среди них существенное место занимает организация труда.

Инновационное развитие сельскохозяйственного производства требует соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Сама наука об организации труда обогащается результатами научных исследований, передовой практикой организационных решений в трудовой сфере.

Организованный на научной основе труд — ведущий фактор роста производительности и снижения издержек производства, основа конкурентоспособности хозяйствующих субъектов в рыночной экономике.

Организация труда — это совокупность научно обоснованных мероприятий, обеспечивающих наиболее целесообразное и эффективное использование кадрового потенциала организаций АПК с учетом особенностей их хозяйственной деятельности. В то же время организация труда — это рациональное упорядочение трудовой деятельности работников организаций АПК или приведение ее в оптимальную систему, обеспечивающую высокий уровень производительности труда с учетом конкретных условий, поэтому организацию труда рассматривают как составную часть экономики труда.

Организацию труда на предприятии исследуют в трех аспектах:

- на каждом рабочем месте;
- на уровне структурного подразделения;
- на уровне предприятия в целом.

Эти три уровня взаимосвязаны и взаимозависимы, поэтому основной фактор повышения производительности труда на любом из них — совершенствование организации труда на научной основе.

Одновременно на каждом уровне научная организация труда должна решать три основные задачи:

экономическую — способствовать эффективному использованию ресурсного потенциала, обеспечивая высокий уровень производительности труда, повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и достижение финансовой устойчивости организации АПК;

психофизиологическую — создавать оптимальные условия труда, способствующие нормативному расходу затрат психофизиологической энергии, гармонизации психофизиологических нагрузок, снижению тяжести и нервно-психической напряженности труда, оздоровлению производственной среды, тем самым обеспечивая высокую и устойчивую работоспособность человека, сохранение его здоровья;

социальную — способствовать повышению содержательности, престижности труда, полноценной его оплате.

Если производство чутко реагирует на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически внедряет его в практику, то обычно говорят о научной организации труда.

Научная организация труда (НОТ) позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает эффективное использование ресурсного потенциала, что приводит к снижению себестоимости производимой продукции и повышению производительности труда.

Совершенствование организации труда во многом зависит от соблюдения требований экономических и производственно-технологических законов, регулирующих организационно-производственные процессы через систему научных принципов. Принципы научной организации труда — это общие требования, правила, установки и положения законов, которыми следует руководствоваться как в процессе проведения научных исследований, так и в практической деятельности.

Существуют различные точки зрения экономистов на состав и содержание принципов НОТ как методологической основы совершенствования организации. Рассмотрим наиболее важные из них.

Принцип научности означает, что практическая реализация любого направления организации труда должна осуществляться с учетом результатов, имеющихся в данный период научных исследований. Для этого специалистам-практикам необходимо:

владеть информацией о проведении научных исследований в данной области организации труда и полученных результатах;

уметь выявлять необходимые результаты научных исследований или передового практического опыта, апробировать и адаптировать их применительно к конкретным организационно-технологическим условиям.

Принцип оптимальности обуславливает потребность выбора из имеющихся вариантов организации трудовых процессов оптимального.

Принцип технологичности предусматривает тесную взаимосвязь организации труда с технологией производства.

Принцип экономической эффективности означает, что любая новация в области организации труда должна быть всесторонне обоснована экономическими расчетами, следует доказать ее экономическую эффективность в случае внедрения применительно к конкретным условиям и только тогда принять к внедрению.

Принцип комплексности — все направления организации труда тесно взаимоувязаны, соответственно следует учитывать, что любая новация в организации труда влечет за собой изменение в других направлениях. Например, изменение в составе, структуре персонала первичного трудового коллектива влияет на разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест в данном подразделении, процесс нормирования и оплаты труда, другие аспекты.

Принцип гуманности необходимо соблюдать всегда, поскольку изменения в организации труда должны соизмеряться со степенью влияния на условия труда работника, его работоспособность и систему вознаграждения. Теория гуманизации труда признает необходимым повышение привлекательности любой работы, формирование у работника удовлетворенности трудом, что рассматривается как важнейшее условие повышения эффективности.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

В условиях конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития организаций АПК. Среди факторов, влияющих на эффективность, существенную роль играет организация труда.

Организация труда — часть организации производства. Она включает меры по рациональному использованию трудовых ресурсов как основного элемента ресурсного потенциала. Самая современная и высокопроизводительная техника не даст желаемого результата при низкой организации ее обслуживания, и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения производства максимальный эффект.

Содержание труда как социально-экономическая категория многогранно и конкретно: это функции труда, способы их исполнения, сложность труда, его тяжесть, монотонность, напряженность, творческая насыщенность, интенсивность и организация.

Все компоненты, включаемые в понятие «содержание труда», взаимосвязаны.

К понятию «содержание труда» примыкает другое понятие, имеющее важное значение для характеристики конкретных трудовых функций, — «содержательность труда». Они связаны между собой как общее и частное. Содержание труда дает обобщенное представление о труде как о процессе в целом и конкретной сфере трудовой деятельности. Содержательность труда выступает характеристикой трудовых процессов отдельных категорий работников: специалиста, бригадира, оператора машинного доения и др. Оценка содержательности труда предполагает детальный анализ выполняемых работниками функций, используемой ими информации.

Функции НОТ следующие:

ресурсосберегающая, в том числе трудосберегающая, — направлена непосредственно на рациональное использование трудового потенциала, что отражается в конечном итоге на эффективности использования ресурсного потенциала организации в целом;

оптимизирующая — проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда требованиям внедряемых инновационных технологий, отражающих новые социально-трудовые отношения;

формирования высокого квалификационно-профессионального уровня работников;

трудодающая — создание благоприятных и безопасных условий труда, установление рациональных режимов труда и отдыха, обеспечивающих здоровье всех работников организации.

Труд работников в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений, поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техничко-технологическую и социально-экономическую. Они тесно связаны между собой и определяют содержание труда.

По содержанию и внутренней структуре научная организация труда представляет собой комплекс взаимосвязанных направлений (элементов) организации трудовой деятельности работников, позволяющий наиболее полно и рационально их использовать:

подбор персонала и его развитие, включающие планирование персонала, формирование оптимальных по численности и профессионально-квалификационному составу первичных трудовых коллективов, организацию подбора персонала и профессиональной подготовки и переподготовки кадров, выбор наиболее прогрессивных форм организации трудовых коллективов для установ-

ления четкого взаимодействия работников в процессе совместного труда;

рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда;

разделение и кооперация труда — правильная расстановка исполнителей по рабочим местам в соответствии с их трудовыми функциями;

организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания, аттестацию и рационализацию;

создание благоприятных условий труда — устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению технологической и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия в деятельности организации;

эффективное использование рабочего времени, рационализация режимов труда и отдыха;

нормирование труда, предполагающее установление его обоснованной количественной меры (разработка норм труда);

вознаграждение за труд — его оплата.

Содержание труда во многом определяет удовлетворенность им работников.

При проектировании трудовых процессов возникают ситуации альтернативного выбора между различными элементами или направлениями организации труда. Методическая основа принятия решения в этом случае — использование экономических, социальных и психофизиологических критериев оценки оптимального варианта.

Экономическая целесообразность того или иного варианта организации труда определяется тем, в какой мере обеспечивается рост производительности труда, эффективное использование ресурсного потенциала, в том числе персонала организации, в конечном итоге повышение эффективности производства.

Социальный критерий — это оценка привлекательности для работников формы организации труда, степень содержательности труда, ответственности, условия развития и т. д.

Психофизиологический критерий — сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не вызывать отрицательных последствий.

Эффективность организации труда и соответственно уровень производительности труда во многом зависят от следующих факторов:

рациональной (научной) организации рабочего места;
современных форм организации труда;
мотивации и стимулирования труда;
степени ответственности за личные и коллективные результаты;
уровня и качества профессиональных знаний;
условий труда;
социально-психологического климата (доброжелательная обстановка в коллективе).

2.3. ПОНЯТИЕ И СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Трудовой процесс — это важнейшая составная часть процесса производства или переработки сельскохозяйственной продукции или оказания услуг. В свою очередь, процесс производства рассматривается как взаимодействие естественных (в первую очередь биологических) и трудовых (непосредственно труд работника) процессов. Трудовой процесс может быть только с участием человека.

Трудовой процесс означает непосредственное приложение труда отдельного работника или группы работников, связанное с затратами психофизиологической энергии, с целью выполнения определенного рабочего процесса или технологической операции. Технология производства отдельного вида продукции состоит из совокупности рабочих процессов, выполняемых в строгой технологической последовательности.

Каждый рабочий процесс — самостоятельный объект изучения организации труда. В его рамках решают практические вопросы разделения и кооперации труда, выбора оптимальных приемов и методов выполнения, устанавливают режим труда и отдыха, разрабатывают нормы и условия оплаты труда и др. (например, трудовой процесс тракториста-машиниста на заготовке сена или оператора машинного доения по обслуживанию коров).

Трудовой процесс — это совокупность взаимосвязанных операций в процессе производства продукции. По содержанию его расчленяют на отдельные трудовые операции.

Трудовая операция — это обособленная часть рабочего процесса, которую могут выполнить один или несколько исполнителей, использующих одни и те же предметы труда и средства труда. Она строго соответствует технологическим требованиям производства.

В свою очередь, каждая трудовая операция состоит из совокупности трудовых приемов — объектов установления нормы времени на трудовую операцию.

Трудовой прием — это совокупность трудовых действий.

Трудовое действие — это часть трудового приема, с одной стороны, с другой — группа последовательных движений, выполняемых без перерыва.

Трудовое движение — часть трудового действия, представляющая собой однократное непрерывное перемещение какого-либо органа тела человека — руки, ноги, пальцев или корпуса. Трудовые движения — объекты исследования микроэлементного нормирования, в процессе которого устанавливают нормативы времени на каждое такое движение. Сумма нормативов времени на совокупность трудовых движений составляет норматив времени на соответствующее трудовое действие.

Такая дифференциация позволяет изучать, анализировать трудовой процесс, проектировать его рациональные варианты.

2.4. ПРИНЦИПЫ РАЦИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Производительность труда и эффективность использования ресурсного потенциала во многом зависят от рационального построения и выполнения трудовых процессов. Научой и практикой разработана система общих и частных принципов, вытекающих из требований объективных законов. Их соблюдение позволяет обеспечить рациональность организации труда.

Важнейшие общие принципы рациональной организации трудовых процессов следующие.

Принцип пропорциональности подразумевает установление оптимального соотношения в расстановке работников по рабочим местам и средств труда на отдельных операциях трудового процесса; обеспечение пропорциональности деятельности отдельных работников, выполняющих разные трудовые операции или трудовые приемы. Чтобы обеспечить высокую производительность труда при выполнении всего трудового процесса, отдельные операции единого рабочего процесса должны быть увязаны между собой по числу работников и производительности технических средств.

Принцип согласованности предусматривает выполнение отдельных трудовых операций и их приемов в определенной строгой технологической последовательности в оптимальные сроки, а также полное взаимодействие всех исполнителей, занятых в конкретном трудовом процессе.

Принцип ритмичности требует выполнения всех трудовых операций или трудовых приемов единого рабочего процесса или нескольких рабочих процессов, технологически взаимосвязанных, в едином темпе или едином ритме. Ритм выражается во времени,

необходимом для выполнения основной операции, в расчете на 1 ч, 1 га, 1 т продукции или 1 голову скота.

Принцип непрерывности обуславливает потребность в выполнении всех трудовых операций и приемов с минимальными перерывами или вообще без них, если этого требует технология. Рабочий процесс должен быть построен таким образом, чтобы все последующие операции, приемы, действия и движения осуществлялись непосредственно друг за другом, непрерывно, без необоснованных перерывов. Любое нарушение непрерывности рабочего процесса сопровождается потерями рабочего времени и, как результат, снижением производительности труда.

Принцип запаса ресурсов предусматривает наличие запасов ресурсов, необходимых для выполнения рабочего процесса, в определенном количественном, качественном и структурном соотношении. Их недостаток приводит к приостановке трудового процесса, потерям рабочего времени по организационным причинам с вытекающими последствиями.

2.5. РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

Организация труда на любом уровне начинается с его разделения. Разделение труда как один из основных элементов его организации, представляет собой обособление различных видов трудовой деятельности работников или разграничение их деятельности в процессе труда.

Виды разделения труда следующие:

- общее по отраслям общественного производства;
- частное внутри отраслей, в том числе АПК, а также по территориальному признаку;

- единичное внутри организаций по технологическим, квалификационным и функциональным признакам, а также между структурными подразделениями.

Особое значение в любой организации приобретают вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации труда (приобретение человеком специальных знаний и навыков в какой-либо области трудовой деятельности) и расширения зон обслуживания.

Расстановка кадров — рациональное распределение состава кадров организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам и т. д. При этом преследуют две цели: формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и стимулирование профессионального роста кадров.

Формы разделения труда зависят от рода и разновидности работ: функциональная, профессиональная, квалификационная и технологическая. В рамках предприятия все формы организации труда сосуществуют или присутствуют одновременно.

Функциональная форма разделения труда предполагает деление персонала организации АПК на несколько функционально однородных групп. Эти общепринятые как в статистике, так и в учете группы формируют в зависимости от выполняемой роли в производственном процессе или трудовой деятельности. В соответствии с этой классификацией в зависимости от выполняемых функций персонал организации составляют:

служащие — руководители, специалисты и другие служащие, которых иногда называют техническими исполнителями;

рабочие — основные, непосредственно участвующие в сельскохозяйственном производстве, в зависимости от производственного назначения организации (например, трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота и др.), и вспомогательные, выполняющие работы по обслуживанию основного производства (например, электрики, рабочие, занятые на ремонтных работах, хозяйственном и других видах обслуживания).

Для организации в одинаковой степени важны как основные, так и вспомогательные рабочие. Эффективность производственного процесса во многом зависит от рационального функционального разделения труда и в равной степени от отношения к труду каждого работника на своем рабочем месте.

Профессиональная форма разделения труда — деление работников организации по профессиям и специальностям. Под профессией понимают род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими и практическими знаниями, практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. Специальность — это разновидность профессии, более узкое понятие, специализация работников в рамках профессии.

Например, рассмотрим следующую профессиональную градацию:

квалификация — экономист-менеджер;

специальность — экономика и управление на предприятии АПК;

специализация — управление персоналом.

Квалификационная форма разделения труда — это разделение труда исполнителей в зависимости от сложности, точности и ответственности выполняемых работ. Из квалификационного разделения труда складывается квалификационная структура персонала.

Квалификационный состав персонала организации — показатель его качественного уровня, определяемый наличием и удельным весом в общей численности персонала должностей служащих и профессий рабочих с конкретными характеристиками.

Технологическая форма разделения труда предусматривает расстановку работников по стадиям (выращивание молодняка, дорастивание и откорм и т. д.), циклам (например, весенне-полевые работы, уборка), видам работ и производственным (трудовым) операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей выполнения работ. Наиболее распространенная форма технологического разделения труда в сельском хозяйстве — пооперационная, когда работник выполняет одну или несколько однородных технологических операций.

Пооперационное разделение труда стало причиной возникновения противоречия между производительностью работника и содержательностью трудового процесса. Процесс развития материального производства развивался в направлении от универсального труда к специализированному.

Эти разновидности труда имеют как преимущества, так и недостатки. Универсальный труд требует от работника разносторонних профессионально-квалификационных знаний и навыков, позволяющих ему проявить равное мастерство и умелость при выполнении разных работ. Как правило, это разнообразный и содержательный труд, но при всех своих положительных качествах он не отличается высокой производительностью.

Специализация труда, обособление работ по специальностям, а внутри специальностей — по видам позволяли работникам совершенствовать профессиональное мастерство, что способствовало в конечном итоге повышению качества труда, росту его производительности и эффективности производства в целом. По мере усложнения производственных процессов для обеспечения роста производительности труда требовались все большая специализация, все большее разделение труда.

Преимущества специализированного труда по сравнению с универсальным такие:

- работник быстрее достигает высокого уровня профессионального мастерства, что позволяет ему оперативно и качественно выполнять соответствующие работы;

- создаются возможности для улучшения организации и рационализации рабочего места;

- возникает возможность рационального подбора исполнителя для выполнения конкретных работ, требующих определенных индивидуальных качеств и др.

Эти преимущества способствуют росту производительности труда.

В то же время по мере углубления специализации сужается круг обязанностей и работ, что снижает содержательность и привлекаемость труда, растет его монотонность. Переход рациональной границы специализации ведет к снижению уровня производительности труда работников из-за накопления этих негативных моментов.

Для решения вопроса разделения труда используют понятие «границы разделения»: это нижний и верхний пределы, ниже и выше которых оно недопустимо.

Выделяют следующие границы разделения труда:

техническую — трудовая операция, состоящая только из одного трудового приема как совокупность трудовых действий и движений работника, непрерывно следующих друг за другом; это, как правило, элементарная работа;

нижнюю экономическую — такое расчленение трудового процесса, когда больше не обеспечивается высокий уровень производительности труда из-за его монотонности;

психофизиологическую — определяется величиной физических и нервно-психических нагрузок на работника в течение рабочего дня;

социальную — характеризуется уровнем монотонности и текучести персонала, отношением работников к труду, состоянием межличностных отношений.

Учитывая требования рационального разделения труда, необходимо при организации каждого трудового процесса найти наилучший или оптимальный его уровень, который рассчитывается на основе экономических, психофизиологических и социальных критериев.

В соответствии с экономическими критериями персонал необходимо так расставить по рабочим местам, чтобы уровень квалификации каждого работника соответствовал сложности выполняемых им работ.

Психофизиологическими критериями разделения труда служат показатели работоспособности — при разделении труда необходимо выбирать тот вариант, который обеспечивает максимальную работоспособность человека и наилучшим образом сохраняет его здоровье.

Социальный критерий разделения труда — стабильность коллектива, низкая текучесть персонала, удовлетворенность работников содержанием и условиями труда.

Установление оптимального уровня разделения труда при таком количестве разнообразных критериев — сложная задача, поскольку учитывать следует все критерии в равной степени. Знание экономики труда позволит правильно решить эту задачу.

2.6. КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

Другая важнейшая форма повышения производительности труда — кооперация. Кооперация неразрывно связана с разделением труда.

Кооперация труда представляет собой объединение трудовых усилий отдельных исполнителей для достижения совместной производственной цели. Формы и характер трудовых взаимосвязей зависят от форм разделения труда.

Формы кооперации — простая и сложная.

Простая кооперация труда — это объединение работников, выполняющих однородную работу без разделения труда, например уборку яблок. В данном случае все работники выполняют одну и ту же работу. Для простой кооперации характерно применение ручного труда, поэтому широкое распространение она имеет при выполнении сельскохозяйственных работ с низким уровнем механизации.

Сложная кооперация труда — это объединение работников для выполнения единого производственного процесса на основе разделения и специализации труда между ними. Особенность этой формы кооперации состоит в том, что результат труда — итог усилий всех участников. В процессе работы действия исполнителей скоординированы и взаимосвязаны, например уборка зерновых уборочно-транспортным отрядом, когда все участвующие в технологическом процессе работники объединяют трудовые усилия, но на выполнении различных трудовых операций — скашивании в валки, уборке, перевозке, послеуборочной обработке поля и т. д.

Кооперация осуществляется по территориальному признаку. Различают функциональную, профессиональную, технологическую и квалификационную формы кооперации.

Являясь основой организации труда на предприятии, разделение и кооперация труда во многом ее определяют, поэтому очень важно профессионально решать вопросы относительно их рациональных форм.

2.7. МОНОТОННОСТЬ ТРУДА

С точки зрения экономики труда расчленение трудового процесса и параллельное его осуществление на различных рабочих местах имеет ряд экономических преимуществ: создаются возможности для углубления специализации работников; повышается их профессионально-квалификационный уровень; обеспечивается высокое качество выполняемых работ; достигается высокий уровень производительности труда. В то же время научные иссле-

дования и практика показывают, что существует определенный социально-экономический предел, после которого дальнейшее дробление трудового процесса становится нецелесообразным. Один из основных критериев его установления — появление монотонности труда, которая отрицательно влияет на работоспособность исполнителей.

Монотонной называют работу, отличительные признаки которой — однообразие рабочих действий, их многократное повторение и небольшая длительность. Даже длительная трудовая операция, состоящая из однообразных трудовых приемов, может быть монотонной. Все зависит от структуры самой операции — числа, содержания и характера составляющих ее элементов. Если операция сводится к выполнению ограниченного круга трудовых действий, она монотонная даже при значительной длительности.

В сельском хозяйстве много трудовых операций с относительно низким уровнем механизации и автоматизации производственных процессов, выполняемых вручную, монотонных и малосодержательных, влияющих на работоспособность человека.

Монотонная работа влияет на состояние человека. Если работник не умеет этот фактор сдерживать или устранять, он становится вялым, безучастным к работе, возникает угнетенное состояние, что приводит к преждевременному утомлению. Снижается работоспособность, даже если производительность труда не снижается. Это падение работоспособности выражается в переживании особого, тягостного напряжения и неуверенности; человек чувствует, что не в силах должным образом продолжить работу.

Постоянное повторение одних тех же действий вызывает напряженную деятельность ограниченной группы нервных центров. Восстановительные процессы не успевают восполнить расход энергетических ресурсов, поэтому сравнительно быстро наступает утомление. Чрезмерно выраженная монотонность может вызвать нервное истощение со всеми вытекающими отрицательными последствиями. В конечном итоге она отрицательно сказывается и на результативных показателях труда: снижаются производительность труда и его качественные параметры. Монотонная работа снижает творческую активность работников, интерес к выполняемой работе, а это не порождает положительных эмоций. Она вызывает как бы переоценку продолжительности рабочего времени: рабочая смена кажется значительно длиннее, работник не может дождаться ее окончания. Особенно сильно монотонность влияет на работника в середине рабочей смены. В таком случае необходимо сменить ритм трудовой деятельности, а во время перерыва рекомендуется активно отдыхать.

Учитывая отрицательное влияние монотонной работы на работоспособность, важно использовать с учетом конкретных складывающихся условий все возможные меры предупреждения этого нежелательного явления. Особое значение имеет правильное проектирование содержания трудовых операций, установление и соблюдение рационального режима труда и отдыха.

Монотонность труда — один из показателей напряженности трудового процесса.

Критерии и классификация напряженности трудового процесса по показателю монотонности — классы условий труда указаны в табл. 1.

1. Классификация условий труда по напряженности трудового процесса в зависимости от его монотонности

Показатели	Класс условий труда			
	оптимальный (напряженность легкой степени)	допустимый (напряженность средней степени)	вредный (напряженный)	
			1-я степень	2-я степень
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	Более 10	9—6	5—3	Менее 3
Продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций, с	Более 100	100—25	24—10	Менее 5
Время активных действий, % продолжительности смены	20 и более	19—10	9—5	Менее 5
Время пассивного наблюдения за ходом процесса (монотонность производственной обстановки), % времени смены	Менее 75	76—80	81—90	Более 90

Контрольные вопросы и задания

1. Сформулируйте понятие «организация труда».
2. На каких уровнях следует рассматривать организацию труда?
3. Какие задачи должна выполнять организация труда на предприятиях АПК?
4. Какие функции выполняет НОТ?
5. Раскройте содержание основных принципов НОТ.
6. Перечислите основные направления, раскрывающие содержание труда.
7. Как оценить эффективность организации труда?
8. Что включает в себя трудовой процесс?
9. На какие элементы расчленяется трудовая операция?
10. Назовите общие принципы рациональной организации трудовых процессов и раскройте их содержание.
11. Каковы виды и формы разделения труда?
12. В чем преимущества и недостатки специализированного труда?
13. Что такое границы разделения труда и как их следует учитывать?
14. Какие формы кооперации выделяет экономика труда?
15. В чем проявляется монотонность труда?
16. Как можно снизить влияние монотонной работы?

Глава 3. УСЛОВИЯ ТРУДА

●

3.1. КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Условия труда — это совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой действует человек. Они — результат действия множества взаимосвязанных факторов как производственных, так и социально-психологических, которые в комплексе влияют на работоспособность и здоровье работника, его отношение к труду, результаты труда, климат в коллективе, развитие личности и уровень жизни.

Условия труда — важнейший элемент качества трудовой жизни. Благоприятные условия труда способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья работников, совершенствованию их трудовых навыков, с другой — повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров, укреплению дисциплины. Для обеспечения престижности сельскохозяйственного труда его условия должны быть современными.

Управление условиями труда предполагает выявление соответствующих критериев оценки. Применительно к реалиям современной России их выбор обусловлен двумя основными целями: обеспечением воспроизводства рабочей силы и ростом производительности труда.

Каждый работник имеет право на безопасные условия труда, при которых воздействие опасных и вредных производственных факторов исключено или не превышает предельно допустимых значений.

Вредные факторы рабочей среды — это факторы среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может вызвать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

Вредные факторы рабочей среды такие.

Физические факторы — температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение, неионизирующие электромагнитные поля и излучения — электростатическое, постоянное

магнитное поле, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ, электромагнитные излучения радиочастотного диапазона, широкополосные электромагнитные импульсы, электромагнитные излучения оптического диапазона, ионизирующие излучения, производственный шум, ультразвук, инфразвук, вибрация, аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия, освещение — естественное, искусственное, электрические заряженные частицы воздуха — аэроионы.

Химические факторы — химические вещества, смеси, получаемые путем химического синтеза и (или) для контроля которых используются методы химического анализа.

Биологические факторы — микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы — возбудители инфекционных заболеваний.

Вредные факторы трудового процесса следующие.

Тяжесть труда — характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда — характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относят интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности, режим работы.

Допустимые условия труда — это условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды и трудового процесса, которые не превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены, не оказывающие неблагоприятное воздействие в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) — это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю за весь рабочий стаж не должны вызывать за-

болеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

Гигиенические критерии — это показатели, характеризующие степень отклонения параметров рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений.

Исходя из степени отклонения фактических уровней рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на 4 класса.

1 класс — оптимальные условия труда. Сохраняется здоровье работника, создаются предпосылки для поддержания высокого уровня его работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

2 класс — допустимые условия труда. Не превышаются установленные гигиенические нормативы для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

3 класс — вредные условия труда. Вредные факторы превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное воздействие на организм работника и (или) его потомство. По степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников вредные условия труда условно подразделяют на 4 степени:

1-я степень — отклонения уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, что вызывает функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном прерывании контакта с вредными факторами; увеличивают риск повреждения здоровья;

2-я степень — уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости;

3-я степень — условия труда приводят, как правило, к развитию профессиональных болезней легкой и средней тяжести в период трудовой деятельности, росту хронической патологии;

4-я степень — условия труда могут привести к тяжелым профессиональным заболеваниям.

4 класс — опасные (экстремальные) условия труда — факторы рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высок риск развития острых профессиональных поражений, в том числе в тяжелых формах.

3.2. ГИГИЕНИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ, ТЯЖЕСТИ И НАПРЯЖЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

В соответствии с классификацией условий труда разработаны гигиенические нормативы и установлены классы условий труда по следующим факторам: химическому; биологическому; аэрозоли преимущественно фиброгенного действия; виброакустическому (шум, звук, вибрация, инфразвук, ультразвук); микроклимату (температура, скорость движения воздуха, влажность, тепловое излучение); световой среде (освещение); неионизирующим электромагнитным полям и излучению; работа с источниками ионизирующих излучений; аэроионный состав воздуха; тяжесть и напряженность трудового процесса.

Рассмотрим классификацию условий труда по тяжести трудового процесса (табл. 2).

Оценку тяжести физического труда проводят на основе учета всех приведенных показателей. При этом вначале устанавливают класс по каждому измеренному показателю, окончательную оценку тяжести труда устанавливают по наиболее чувствительному показателю, получившему самую высокую степень тяжести.

Критерии и классификация напряженности трудового процесса представлены в табл. 3.

Условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к 1 или 2 классу, если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин. Если уровень хотя бы одного фактора превышает допустимую величину, условия труда на рабочем месте в зависимости от величины превышения как по отдельному фактору, так и при их сочетании могут быть отнесены к 1—4-й степеням 3 класса вредных или 4 классу опасных условий труда.

2. Классификация условий труда по тяжести трудового процесса

Показатели	Класс условий труда			
	оптимальный (легкая физическая нагрузка)	допустимый (средняя физическая нагрузка)	вредный (тяжелый)	
			1-я степень	2-я степень
1. Физическая динамическая нагрузка, ед. внешней механической работы за смену, кг/м				
При региональной нагрузке (с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) и перемещении груза на расстоянии до 1 м:	До 2500	До 5000	До 7000	Более 7000
	До 1500	До 3000	До 4000	Более 4000
2. Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, кг				
Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до двух раз в 1 ч):	До 15	До 30	До 35	Более 35
	До 5	До 10	До 12	Более 12
3. Стереотипные рабочие движения, число за смену				
При локальной нагрузке (с участием мышц кистей и пальцев рук)	До 20000	До 40000	До 60000	Более 60000
При региональной нагрузке (с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	До 10000	До 20000	До 30000	Более 30000
4. Статическая нагрузка за смену при удержании груза, приложении усилий, кгс				
Одной рукой:	До 18000	До 36000	До 70000	Более 70000
	До 11000	До 22000	До 42000	Более 42000
Двумя руками:	До 36000	До 70000	До 140000	Более 140000
	До 22000	До 42000	До 84000	Более 84000

5. Рабочая поза

Положение тела во время работы	Свободная, удобная, возможность смены рабочего положения тела (сила, стоя). Нахождение в позе стоя до 40 % времени смены	Периодическое, до 25 % времени смены, нахождение в неудобной и(или) фиксированной позе. Нахождение в позе стоя до 60 % времени смены	Периодическое, до 50 % времени смены, нахождение в неудобной и(или) фиксированной позе; пребывание в вынужденной позе до 25 % времени смены. Нахождение в позе стоя до 80 % времени смены	Периодическое, более 50 % времени смены, нахождение в неудобной и(или) фиксированной позе; пребывание в вынужденной позе более 25 % времени смены. Нахождение в позе стоя более 80 % времени смены
--------------------------------	--	--	---	--

6. Наклоны корпуса

Наклоны корпуса (более 30°), число за смену	До 50	51—100	101—300	Свыше 300
---	-------	--------	---------	-----------

7. Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км

По горизонтали По вертикали	До 4 До 1	До 8 До 2,5	До 12 До 5	Более 12 Более 5
--------------------------------	--------------	----------------	---------------	---------------------

3. Классификация условий труда по напряженности трудового процесса

Показатели	Класс условий труда			
	оптимальный (напряженность легкой степени)	допустимый (напряженность средней степени)	вредный (напряженный)	
			1-я степень	2-я степень
Содержание работы	1. Интеллектуальная нагрузка			
	Отсутствие необходимости принятия решений	Решение простых задач по инструкции	Решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам (работа по серии инструкций)	Эвристическая (творческая) деятельность, требующая решения алгоритма, единовременное руководство в сложных ситуациях
	Восприятие сигналов, не требующих коррекции действий	Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций	Восприятие сигналов с последующим сопоставлением фактических значений параметров с их номинальными значениями. Заключительная оценка фактических значений параметров	Восприятие сигналов с последующей комплексной оценкой связанных параметров. Комплексная оценка всей производственной деятельности
	Распределение функций по степени сложности задания	Обработка и выполнение задания	Обработка, проверка и контроль за выполнением задания	Контроль и производственная работа по распределению заданий другим лицам
Характер выполняемой работы	Работа по индивидуальному плану	Работа по установленному графику с возможной коррекцией по ходу деятельности	Работа в условиях дефицита времени	Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат

2. Сенсорная нагрузка				
Длительность сосредоточенного наблюдения, % времени смены	До 25	26—50	51—75	Более 75
Число производственных объектов одновременного наблюдения	До 5	6—10	11—25	Более 25
Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или дифференцированных сигналов)	Разборчивость слов и сигналов от 100 до 90 %. Помехи отсутствуют	Разборчивость слов и сигналов от 90 до 70 %. Имеются помехи	Разборчивость слов и сигналов от 70 до 50 %. Имеются помехи	Разборчивость слов и сигналов менее 50 %. Имеются помехи
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное число часов, наговариваемое в неделю)	До 16	До 20	До 25	Более 25

Показатели	Класс условий труда			
	оптимальный (напря- женность легкой степени)	допустимый (напряженность средней степени)	вредный (напряженный)	
			1-я степень	2-я степень
3. Эмоциональная нагрузка				
Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибок	Ответственность за выполнение отдельных элементов заданий. Включает за собой дополнительные усилия со стороны работника	Ответственность за функциональное качество вспомогательных работ. Включает за собой дополнительные усилия со стороны высшего руководства	Ответственность за функциональное качество основной работы. Включает за собой исправления за счет дополнительных усилий всего коллектива	Ответственность за функциональное качество конечной продукции, работы, задания. Включает за собой повреждение оборудования, останков технологического процесса, может возникнуть опасность для жизни
Степень риска для собственной жизни	Исключена	—	—	Вероятна
Степень ответственности за безопасность других лиц	Исключена	—	—	Возможна
Число конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью, за смену	Отсутствуют	1—3	4—8	Более 8
4. Монотонность нагрузки ...				
5. Режим работы ...				

Результаты оценки вредных факторов рабочей среды и трудового процесса вносят в табл. 4.

4. Итоговая таблица оценки условий труда работника по степени вредности и опасности

Факторы	Класс условий труда						
	оптимальный	допустимый	вредный				опасный
			1-я степень	2-я степень	3-я степень	4-я степень	

Химический
 Биологический
 Аэрозоли ПДФ
 Акустические:
 шум
 инфразвук
 ультразвук воздушный
 Вибрация общая
 Вибрация локальная
 Ультразвук контактный
 Неионизирующие излучения
 Ионизирующие излучения
 Микроклимат
 Освещение
 Тяжесть труда
 Напряженность труда
 Общая оценка условий труда

Общую оценку условий труда устанавливают:

по наиболее высокому классу и степени вредности;

в случае сочетания действия трех и более факторов, относящихся к классу 1-й степени вредности, общая оценка условий труда соответствует классу 2-й степени вредности;

при сочетании трех и более факторов классов 2-й, 3-й, 4-й степеней вредности — условия труда оценивают соответственно на одну степень выше.

Классы условий труда устанавливают на основании фактически измеренных параметров рабочей среды и трудового процесса. При превышении нормативных уровней работодатель должен разрабатывать комплекс мер по оздоровлению условий труда, включающий организационно-технические, для устранения опасного фактора, а при невозможности устранения — снижение его до безопасных пределов.

3.3. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Любой работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК РФ). К таким условиям, в частности, относят:

- исправное состояние помещения, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям его охраны и безопасности производства.

Все юридические лица и индивидуальные предприниматели обязаны проводить профилактические мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов РФ к производственным процессам, технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытового обслуживания работников в целях предупреждения травм, профессиональных, инфекционных заболеваний и заболеваний, связанных с условиями труда.

За несоблюдение установленных правил охраны труда работников и необеспечение нормальных безопасных условий труда работодатель несет административную ответственность.

Чтобы права граждан на безопасные условия труда соответствовали действующему законодательству и установленным стандартам, необходимо соблюдать следующие условия: достаточное финансирование мероприятий по охране труда; сертификация производственного оборудования; сертификация организации работ по охране труда; аттестация рабочих мест по условиям труда; соблюдение требований к условиям труда на рабочем месте; проведение медицинских осмотров; выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты; выдача смывающих и обезвреживающих средств; выдача молока и лечебно-профилактического питания; обучение и инструктирование работников по охране труда; оборудование специальных помещений.

Для отраслей АПК правила по охране труда разрабатываются и утверждаются приказами Министерства сельского хозяйства РФ.

Например, при возделывании, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства работодатель должен соблюдать следующие требования:

- оборудование и техника должны быть адаптированы к естественному изменению физического состояния обрабатываемой культуры и в случае технологического или технического отказа не являться источниками травмирования;

- неисправности машин и оборудования в полевых условиях устраняют специализированные подразделения, оснащенные необходимым оборудованием;

- тракторы и самоходные машины, предназначенные для использования в зимних условиях, имеют утепленную кабину, исправные системы обогрева и запуска двигателя из кабины;

- движущиеся части конвейеров, к которым возможен доступ работников, ограждены.

Критерии безвредных условий труда — сохранение жизни, здоровья, функциональных способностей организма, естественной продолжительности жизни, здоровья будущих поколений.

Создание нормальных условий труда заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте — устранении тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении его монотонности, нервной напряженности и т. д.

Немаловажное значение имеет эстетика труда, например окраска помещения и средств труда. Цвет может оказывать на работника как положительное (лечебное), так и отрицательное воздействие, вызывающее угнетение психофизиологических функций. Цветовая гамма помогает рабочему ориентироваться в производственной среде благодаря использованию сигнально-предупреждающих цветов, цветовых обозначений и т. д. С помощью цвета создают оптимальный психофизиологический комфорт на рабочем месте, обеспечивающий улучшение работы, зрения.

Цвета могут быть теплыми и холодными, именно с этими качествами связано их влияние на человека. Установлено, что:

- красный цвет повышает давление, активизирует иммунитет человека, но в больших масштабах может вызвать невроз;

- желтый цвет укрепляет нервную систему и улучшает пищеварение;

- оранжевый цвет способствует укреплению легочной ткани;

- синий цвет способствует восстановлению нервной системы, но в больших масштабах может привести к рассеиванию внимания;

- зеленый цвет способствует росту клеток и регенерации тканей.

Условия труда в организациях АПК можно оценивать по следующим показателям:

удельный вес персонала, работающего во вредных условиях труда, %;

уровень травматизма, чел.-дней;

уровень заболеваемости, чел.-дней;

расходы на выплату льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда и др.

В решении проблемы улучшения условий труда большую роль играет планомерность мероприятий. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организациях АПК составляет по результатам аттестации рабочих мест аттестационная комиссия с учетом предложений, поступивших от подразделений организации или отдельных работников. В нем должны предусматриваться мероприятия:

по улучшению техники, технологии;

применению средств индивидуальной и коллективной защиты; оздоровительные;

специальные программы медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, направленные на раннее выявление и профилактику общих заболеваний;

по охране и организации труда.

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое условия труда?
2. Как классифицируют вредные факторы условий труда?
3. Как классифицируют условия труда по степени вредности и опасности?
4. С помощью каких показателей можно оценить условия труда в организации?
5. По каким показателям оценивают тяжесть и напряженность трудового процесса?
6. Как оценивают условия труда работника по степени вредности и опасности?
7. Каким образом цветовая гамма способствует созданию оптимального психофизиологического комфорта на рабочем месте?
8. Каковы основные пути создания благоприятных условий труда в организациях АПК?
9. Что должен включать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда?

Глава 4. РАБОЧЕЕ МЕСТО

●

4.1. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Рабочее место — важный критерий оценки качества трудовой жизни, поэтому от него во многом зависит уровень производительности труда.

Рабочее место — это первичное звено в системе организации производственного процесса, место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности, имеющее пространственную ограниченность и оснащенное необходимыми средствами производства для выполнения производственного задания или управленческих функций.

Постоянное рабочее место — это место, на котором работающий находится большую часть рабочего времени (более 50 % или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считают всю рабочую зону. Рабочей зоной признают пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, на котором находятся места постоянного или временного пребывания работников.

Непостоянное рабочее место — это место, на котором работающий находится меньшую часть рабочего времени (меньше 50 % или менее 2 ч непрерывно).

Многообразие видов работ в рамках сельскохозяйственных организаций обуславливает существование различных видов рабочих мест, которые классифицируют по ряду признаков. Классификацию в рамках организации конкретизируют с учетом специфических особенностей агропромышленных отраслей (табл. 5).

На рабочем месте происходит непосредственное соединение элементов производственного процесса: средств труда, предметов труда и живого труда. Например, для водителя или комбайнера рабочее место — кабина автомобиля или комбайна.

В растениеводстве преобладают передвижные рабочие места, поэтому там, как и в животноводстве, чаще используют более широкое понятие, чем рабочее место, — рабочая зона.

5. Классификация рабочих мест

Признак классификации	Вид рабочего места
Вид работы	По видам работ
Категории персонала (выполняемые функции)	Руководителей Специалистов Рабочих
Число исполнителей (разделение труда)	Индивидуальные Коллективные
Уровень механизации и автоматизации труда	Ручные Механизированные Полуавтоматизированные Автоматизированные
Место нахождения	В помещении На открытом воздухе На высоте Под землей
Число смен	Односменные Многосменные
Вид операции	Основные Вспомогательные
Степень специализации	Универсальные Специализированные Специальные
Пространственное расположение — степень подвижности	Стационарные (постоянные) Передвижные (непостоянные)
Основная поза	Сидя Стоя Переменная
Профессиональный признак	По профессиям работников — рабочее место экономиста по труду и т. д.
По формам организации производства	Единичное Серийное Поточное

Рабочая зона отличается от рабочего места пространственными параметрами выполнения трудового процесса. Например, в животноводстве, где в обязанности работников входит выполнение самых различных технологических операций, рабочее место — это зона помещения животноводческого комплекса, где находятся животные и технологическое оборудование, с помощью которого осуществляются трудовые процессы.

В сельском хозяйстве в основном доминируют условно-постоянные рабочие места. Из-за особых предметов труда — земли, растений, животных — в отрасли большое разнообразие рабочих мест. Это обусловлено тем, что предметы труда, а вместе с ними и средства труда часто меняются, как меняются фазы и стадии раз-

вития растений и животных. В связи с этим рациональная организация большинства рабочих мест требует особого, индивидуально-го варианта решения.

4.2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Высокие и устойчивые темпы экономического роста невозможно обеспечить без организации эффективных рабочих мест. Организация рабочего места — показатель организованности всего предприятия АПК, поскольку характеризует качество и слаженность работы всех служб.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме того, в свою очередь, рациональная организация рабочего места создает благоприятные условия труда, обстановку, в которой находится работник. Это влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в конечном итоге на производительность труда.

Организация рабочего места — это система мероприятий по оснащению его средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Она должна быть направлена на создание наиболее благоприятных и комфортных условий для осуществления трудовых процессов. В основе организации рабочего места — рациональное его проектирование, комплексное оснащение и формирование оптимальной системы обслуживания, обеспечивающие высокий уровень производительности труда.

Уровень организации рабочего места оказывает непосредственное влияние на степень утомляемости и привлекательности труда: чем рациональнее оно организовано, чем удобнее, чем лучше обеспечено всем необходимым для бесперебойной и ритмичной работы, тем менее утомителен труд, соответственно выше работоспособность работника и производительность его труда.

Основные принципы эргономичной организации рабочего места — комфорт и минимизация нагрузок.

Оснащение рабочего места — это система его укомплектования основным и вспомогательным технологическим оборудованием, технологической и организационной оснасткой в количестве, необходимом и достаточном для эффективной и качественной трудовой деятельности.

К основным элементам системы оснащения рабочего места относят:

технологическое и вспомогательное оборудование, предназначенное для выполнения основной работы на данном рабочем месте, должно отвечать современным требованиям, характеру тех-

нологических операций, быть качественным и надежным, соответствовать эргономическим требованиям;

технологическую оснастку — средства технологического оснащения рабочего места, с помощью которых обеспечивается эффективное и качественное выполнение технологических операций (рабочий инструмент, приспособления, запасные части); номенклатура инструментария на рабочем месте определяется типом производства, технологическими процессами и характером выполняемых работ, а его количество должно обеспечивать бесперебойную работу в течение смены;

организационную оснастку — рабочую мебель, средства связи и сигнализации, средства для размещения технологической оснастки и рабочих документов, средства безопасности, освещения, рабочую тару, средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата, предметы производственного интерьера;

рабочую документацию и специальную литературу;

хозяйственный инвентарь для ухода за оборудованием и рабочим местом.

Во всех случаях характер организации рабочих мест зависит от конкретных условий. В то же время выделяют некоторые общие требования:

обеспечение строгого соблюдения установленной технологии;

создание наибольших удобств для работы, исключающих ненужные движения и перемещения исполнителя в процессе трудовой деятельности;

рациональное и комплексное оснащение рабочего места, соответствующее эргономическим требованиям;

обеспечение бесперебойного поступления предметов труда;

создание благоприятных условий труда.

В соответствии с отраслевым соглашением по АПК Министерство сельского хозяйства РФ разрабатывает отраслевую программу создания и сохранения рабочих мест в системе АПК и проводит мероприятия по привлечению трудовых ресурсов и обеспечению их занятости в агропромышленном производстве. Соглашением определено, что стороны, его подписавшие, — общероссийское объединение профсоюзов, работодателей и Правительство РФ — будут способствовать:

выводу из хозяйственного оборота неэффективных рабочих мест, требующих низкой квалификации с низкой оплатой труда и неудовлетворительными его условиями;

созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда с ежегодным их мониторингом и учетом.

В свою очередь, работодатель в установленном порядке должен

принимать необходимые меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения.

4.3. ПЛАНИРОВКА РАБОЧЕГО МЕСТА

Планировка рабочего места — это пространственное рациональное расположение в зоне трудовой деятельности необходимого технологического и вспомогательного оборудования, технологической и организационной оснастки с целью создания удобных и безопасных условий труда, рационального использования ресурсного потенциала, в том числе рабочего времени работников (чтобы свести к минимуму его потери).

Если организация стремится к успеху, все трудовые процессы и операции должны быть согласованы, скоординированы и непосредственно увязаны с задачами структурного подразделения и организации в целом.

Проведение анализа рабочих мест — обязательная часть системы управления персоналом. Он дает ответы на многие вопросы: сколько времени необходимо для выполнения производственных операций; какие операции можно сгруппировать в более общие; как организовать рабочее место, чтобы увеличить производительность труда работников и др.

Организация рабочего места начинается с его планировки. Основная задача планировки рабочего места состоит в том, чтобы создать объективные предпосылки для рационализации рабочих движений и рабочей позы исполнителя, поскольку при разных положениях тела человек расходует неодинаковое количество энергии. При этом надо учитывать средние антропометрические показатели человеческого организма.

Планировка рабочего места зависит от технологии производства и его технического уровня, поэтому в каждом конкретном случае планировка производится с учетом вида выполняемой работы, технической вооруженности труда, формы его организации и обслуживания рабочего места.

Приступая к планировке рабочего места, необходимо учитывать следующие требования:

- обеспечить максимум удобств как для отдельных работников, так и для коллектива при выполнении производственного задания;

- создать условия для экономии движений и сил работника;

- обеспечить органическую связь данного рабочего места с другими рабочими местами;

- стремиться к тому, чтобы естественный свет падал на рабочее место с левой стороны;

обеспечить свободный доступ к оборудованию для его осмотра и ремонта;

предусмотреть оптимальное расстояние от предмета обработки до глаз работающего.

Нерациональная планировка рабочего места приводит к излишним движениям и перемещениям работников в процессе труда, их быстрой утомляемости.

4.4. ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Уровень организации труда на рабочем месте во многом зависит от качества его обслуживания. Критерии совершенства системы обслуживания — высокое качество и надежность, низкие затраты материальных и трудовых ресурсов, времени на обслуживание.

Организация обслуживания рабочих мест предполагает: своевременное обеспечение всем необходимым, включая техническое обслуживание;

ремонтное и межремонтное обслуживание;

обеспечение сырьем, материалами и инструментами;

подачу необходимых видов энергии;

межоперационный контроль качества работ и продукции;

хозяйственное и транспортное обслуживание и т. д.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необходимо предварительно решить следующие вопросы: определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место; по каждому виду обслуживания установить нормативные параметры; установить регламент обслуживания, то есть его график, периодичность и последовательность; определить исполнителей.

В систему обслуживания рабочих мест входят следующие элементы:

форма обслуживания, которая в зависимости от типа и специфики производства может применяться: стандартная (жестко регламентированное обслуживание по заранее разработанному плану), планово-предупредительная (обслуживание в соответствии с календарными планами-графиками), дежурная (обслуживание по вызовам с рабочих мест);

профессиональный состав обслуживающих работников и содержание их труда;

регламентация и нормативы обслуживания;

маршруты обслуживания;

техническая и инструктивная документация;

организация труда и оснащение рабочих мест обслуживающего персонала;

организация регулярной и надежной связи.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении следующих принципов:

предупредительности (планово-предупредительное проведение обслуживаемых работ);

оперативности;

надежности;

комплексности (разностороннее обслуживание по всем его видам);

плановости (проведение расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места).

Система обслуживания рабочих мест в сельском хозяйстве позволяет улучшить качество работ, уменьшить время простоев по техническим и организационным причинам, повысить коэффициент использования технических средств и обеспечить высокий уровень производительности труда работников.

4.5. АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Аттестация, рационализация, учет и планирование рабочих мест — это целенаправленный процесс воздействия на их формирование и совершенствование. Аттестация рабочих мест позволяет выявлять их соответствие достижениям науки и техники, перспективным и текущим задачам развития агропромышленного производства.

Цель аттестации — выявление лишних и неэффективных рабочих мест, а также тех, на которых необходимо провести рационализацию, модернизацию для повышения организационно-экономического и технико-технологического уровня за счет внедрения инновационных процессов в области техники, технологии, организации труда. Аттестация предусматривает квалификационное определение фактического состояния рабочих мест и установление степени их соответствия типовым проектам и требованиям научной организации труда. При этом применяют метод сравнения по различным параметрам с учетом специфики конкретной сельскохозяйственной отрасли.

В ходе аттестации каждое рабочее место оценивают по трем уровням:

технико-технологическому;

организационному;

условиям труда и технике безопасности.

При оценке технико-технологического уровня рабочего места проводят сопоставление по следующим основным показателям: прогрессивность технологического процесса; соответствие технологического процесса, оборудования, оснастки, инструмента и средств контроля требованиям стабильности производственного процесса; уровень производительности оборудования; соотноше-

ние фактической и проектной производительности; технологическая оснащённость рабочего места.

Оценка организационного уровня рабочего места основана на выявлении и сопоставлении следующих показателей: рациональность планировки; организационная оснащённость; рациональность обслуживания рабочего места; соответствие форм организации труда технологическому процессу; качество действующих норм труда; эффективность использования рабочего места.

При аттестации рабочего места по условиям труда и технике безопасности оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы, тяжесть и напряжённость труда. При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальным или допустимым величинам, а также выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности. Рабочее место признается аттестованным.

В случаях, когда на рабочем месте фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают существующие нормы или уровень травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты не соответствует существующим нормам, условия труда относят к вредным и опасным.

Аттестация рабочих мест позволяет выявить отступления от нормативных требований. В результате каждое рабочее место получает одну из следующих оценок:

- полностью соответствует нормативному уровню;

- не соответствует нормативному уровню, но может быть доведено до него;

- не соответствует нормативному уровню и не может быть доведено до него.

В результате комплексной оценки рабочих мест их подразделяют на три группы:

- аттестованные — рабочие места, показатели которых по всем уровням соответствуют предъявляемым требованиям или превышают их;

- подлежащие рационализации — рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до этих требований в процессе рационализации;

- подлежащие ликвидации — рабочие места, которые не соответствуют по определенным критериям нормативным значениям и не могут быть доведены до их уровня в результате рационализации, то есть излишние.

Аттестация рабочих мест по условиям труда предполагает оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и проведения мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Аттестации по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места. Сроки проведения аттестации устанавливают исходя из того, что каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в пять лет.

Аттестация включает гигиеническую оценку условий труда, оценку травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используют в целях контроля условий труда; оценки профессионального риска; предоставления работникам, принимаемым на работу, достоверной информации об условиях труда на рабочих местах; подготовки статистической отчетности об условиях труда; обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников и др.

Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации издают приказ, в соответствии с которым создают аттестационную комиссию, определяют ее состав и утверждают председателя, определяют сроки и графики проведения аттестации. Аттестационная комиссия организации, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, осуществляет методическое руководство и контроль за проведением работы по аттестации на всех этапах; формирует нормативные правовые и локальные нормативные акты; составляет полный перечень рабочих мест организации; составляет и подписывает карты аттестации рабочих мест по условиям труда; организует ознакомление работников с результатами аттестации; разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации и др.

Гигиеническая оценка условий труда предполагает оценку всех имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов (физических, химических и биологических), тяжесть и (или) напряженность труда. Оценка факторов производственной среды и трудового процесса основана на гигиенической классификации условий труда.

Гигиеническая оценка фактических условий труда производится на основе сопоставления результатов измерений факторов производственной среды и трудового процесса с установленными для них гигиеническими нормативами. По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляют протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью карты аттестации рабочего места по условиям труда.

Оценку травмобезопасности рабочих мест проводят на соответствие их требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников. Основные объекты оценки травмобезопасности рабочих мест:

- производственное оборудование;
- приспособления и инструменты;
- обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Оценку травмобезопасности рабочих мест проводят путем сопоставления фактического состояния объектов оценки с требованиями нормативных правовых актов, эксплуатационных и технологических документов, предусматривающих обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда. Оценка условий труда по фактору травмобезопасности проводится по трем уровням: оптимальный, допустимый и опасный.

Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с нормами бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды и обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств.

Фактическое состояние условий труда на рабочем месте определяют на основании оценок:

- по классу и степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса;
- классу условий труда по травмобезопасности;
- обеспеченности работников СИЗ.

При соответствии фактических значений факторов производственной среды и трудового процесса гигиеническим нормативам, а также выполнении требований травмобезопасности рабочего места и обеспеченности работников СИЗ считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности и рабочее место признается аттестованным.

4.6. ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ И ПАСПОРТИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Эффективность решений по организации рабочих мест достигается в первую очередь с помощью учета. Необходима современная и эффективная система мониторинга рабочих мест, условий и охраны труда.

Начало работ по учету рабочих мест в любой организации — их инвентаризация.

Инвентаризация позволяет определить:

- общее число рабочих мест в основном и вспомогательном производствах;

наличие организационной оснастки на рабочих местах и в прилегающих к ним зонах;

число рабочих мест по технологическим процессам;

распределение рабочих мест по профессиям основного и вспомогательного производства;

численность рабочих, занятых ручным трудом, по профессиям.

Число рабочих мест определяют следующим образом:

прямым подсчетом по числу механизированных агрегатов, автомашин, механизмов и др. при обслуживании каждой единицы одним работником;

по установленным зонам обслуживания;

рабочим местам;

на основе нормативной трудоемкости по видам работ.

По результатам инвентаризации можно составить паспорт рабочего места, структура и содержание которого должны отражать специфику деятельности подразделения и предприятия в целом.

Паспорт рабочего места состоит из следующих разделов:

назначение и характеристика рабочего места;

общие требования к его организации;

оснащение рабочего места;

организация труда, приемы и методы труда;

условия труда;

техника безопасности и охрана труда;

нормы труда;

формы и системы оплаты труда;

основные требования к работнику и документация на рабочем месте.

По оценкам сейчас в стране эффективных рабочих мест, создающих конкурентоспособную продукцию, всего около 20—25 %, а в сельском хозяйстве еще меньше.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятия рабочего места и рабочей зоны.
2. Перечислите признаки классификации рабочих мест.
3. Почему рабочее место — важный критерий оценки качества трудовой жизни?
4. Что следует понимать под организацией рабочего места, каким требованиям она должна отвечать?
5. Назовите основные виды оснащения рабочего места.
6. Что такое планировка рабочих мест?
7. Раскройте систему обслуживания рабочих мест.
8. Какие принципы обеспечивают эффективность обслуживания рабочих мест?
9. Какова методика аттестации рабочих мест?
10. Что такое аттестация рабочего места по условиям труда?
11. При соблюдении каких требований рабочее место считается аттестованным по условиям труда?
12. Что определяют в процессе инвентаризации рабочих мест?
13. Что включает в себя паспорт рабочего места?

Глава 5. РАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА



5.1. ДИНАМИКА РАБОТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Работоспособность — это состояние физиологических и психических функций человека, характеризующее его способность выполнять определенную трудовую деятельность с заданной эффективностью, требуемым качеством и в течение требуемого времени, или, другими словами, это способность человека поддерживать требуемый уровень работы в течение более или менее продолжительного периода при высоких качественных показателях.

Работоспособность человека — динамичная система, так как на протяжении рабочего дня наблюдается ее колебание под воздействием различных факторов. Рациональный режим труда и отдыха способствует поддержанию работоспособности на оптимальном уровне.

Трудовая деятельность даже в оптимальных условиях требует энергетических затрат организма, вызывающих определенные изменения в физиологических системах и психических процессах человека. Это связано с тем, что на трудовую деятельность влияют разнообразные факторы: психофизиологические, содержание, характер и организация труда, система вознаграждения, мотивы, интересы, потребности, профессионально-квалификационный уровень, умение и состояние человека. Здесь сложно переплетаются и биологические, и психологические, и социальные, и экономические факторы, которые влияют на работоспособность человека и соответственно производительность его труда. Эти факторы в зависимости от складывающихся условий могут как способствовать повышению работоспособности человека, так и снижать ее.

Выделяют три периода, характеризующие динамику работоспособности человека.

Первый — период вработывания, поскольку в начале рабочей смены из-за перестройки физиологических функций работник не сразу достигает максимальной работоспособности. Для этого ему требуется определенное время; нужно настроиться на работу, выработать определенный ее ритм. В начале рабочего дня происхо-

дит постепенное повышение работоспособности. Продолжительность периода вработывания до 1,5 ч, это зависит от многих факторов, в том числе характера работы и профессионально-квалификационного уровня работника.

Второй период — оптимальной, устойчивой работоспособности, в течение которого наблюдается максимальная мобилизация организма и воли. Это состояние приводит к высоким показателям трудовой деятельности. При рациональной организации труда этот период может быть самым длительным — 2—2,5 ч.

К середине рабочего дня появляется и нарастает утомление работника, в результате чего наблюдается снижение работоспособности и производительности труда. Третий период должен закончиться перерывом на обед.

Во второй половине рабочего дня — после обеда — уровень работоспособности человека изменяется в такой же последовательности, но при этом период вработывания короче, максимальный уровень работоспособности ниже, период утомляемости наступает раньше и проявляется более остро.

Для динамики работоспособности человека на протяжении суток, недели характерна та же закономерность, что и для работоспособности в течение смены. Так, например, в соответствии с суточным циклом наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы — с 8.00 до 12.00 ч первой половины дня и с 14.00 до 17.00 — ч второй. В вечерние часы работоспособность понижается. Минимальная работоспособность в ночные часы, особенно с 3.00 до 4.00 ч.

В течение недели работоспособность человека претерпевает следующие изменения: в первые дни она постепенно увеличивается, достигая наивысшего уровня на третий день, а потом постепенно снижается, резко падая к последнему дню рабочей недели.

В годовом цикле, как правило, наиболее высокая работоспособность наблюдается с середины зимы, а в жаркое время года она снижается. Годовой режим труда и отдыха характеризуется рациональным чередованием работы с периодом длительного отдыха. Это связано с тем, что ежедневный и еженедельный отдых не ликвидирует полностью накопленное утомление.

Чувство усталости может наступить очень рано, если человек не удовлетворен работой. По объективным данным он еще не должен быть усталым, то есть с психофизиологической точки зрения еще нет признаков утомления, но вместе с тем человек испытывает усталость.

Работа всегда в большей или меньшей степени вызывает утомление. Утомление — это психофизиологическое явление, переживаемое человеком как усталость. Оно возникает в результате влия-

ния следующих факторов трудового процесса и рабочей среды: физические усилия, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, монотонность работы, микроклимат, загрязненность воздуха, производственный шум, вибрация, освещение.

В случаях, когда люди ощущают снижение работоспособности, они, несмотря на это, какое-то время стараются с помощью волевых усилий поддерживать ее на нужном уровне. Обычно утомление снимается перерывами, отдыхом после работы, отпусками, которые дают работникам для восстановления.

Вместе с тем, если происходит накопление утомления из-за нерационального соотношения периодов работы и отдыха, это может перейти в переутомление, которое скажется на работоспособности даже после отдыха. Переутомление может привести к расстройству психической деятельности. Рациональный режим труда и отдыха — один из основных способов снижения профессионального утомления.

5.2. ВИДЫ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА И ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Затраты труда зависят не только от экстенсивных факторов, но и от напряженности и содержания труда: физических и умственных усилий, их соотношения. С точки зрения физиологов, нормальной считается такая продолжительность рабочего времени, при которой усталость, развившаяся к концу смены, снимается последующим отдыхом, а работоспособность к началу следующего рабочего дня полностью восстанавливается. Физическая «реабилитация» при этом происходит быстрее и требует меньше свободного времени, нежели нервно-психическая.

Соблюдение правил, определяющих границы рабочего времени, режимы труда и отдыха, отвечает интересам государства и всех работающих граждан. Работодатель должен обеспечивать соблюдение установленного законодательством режима рабочего времени и времени отдыха.

Созданию благоприятных условий для сохранения и поддержания на оптимальном уровне работоспособности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и повышения производительности труда во многом способствует рациональная организация режима труда и отдыха.

Режим труда и отдыха — устанавливаемый для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность.

Рациональный режим труда и отдыха — это установленный научно обоснованный порядок чередования и продолжительности

времени работы и перерывов на отдых на протяжении рабочей смены, рабочего дня, недели, месяца, года, обеспечивающий устойчивую работоспособность без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени, сохранение здоровья работников.

Выделяют следующие виды режимов труда и отдыха: внутрисменный, суточный, недельный, месячный и годово́й.

Учитывая особенности сельского хозяйства, научно обоснованный режим труда и отдыха работников должен быть построен на основе рекомендуемых принципов, с учетом конкретных профессий, данных о динамике работоспособности человека и изменениях психофизиологических функций в процессе трудовой деятельности и при этом отвечать следующим требованиям:

препятствовать раннему и чрезмерному утомлению;

способствовать хорошему самочувствию и сохранению высоких показателей функционального состояния организма в течение рабочего дня;

обеспечивать высокую производительность труда.

Режим труда и отдыха — один из показателей, характеризующих напряженность трудового процесса (табл. 6).

6. Напряженность трудового процесса в зависимости от режима работы

Показатели	Класс условий труда			
	оптимальный (напряженность легкой степени)	допустимый (напряженность средней степени)	вредный (напряженный)	
			1-я степень	2-я степень
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	6—7	8—9	10—12	Более 12
Сменность работы	Односменная (без ночной смены)	Двухсменная (без ночной смены)	Трёхсменная (работа в ночную смену)	Нерегулярная сменность с работой в ночное время
Регламентированные перерывы и их продолжительность	Перерывы регламентированы, достаточной продолжительности: 7 % и более рабочего времени	Перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: от 3 до 7 % рабочего времени	Перерывы нерегламентированы, недостаточной продолжительности: до 3 % рабочего времени	Перерывы отсутствуют

Рациональный режим труда и отдыха — составная часть научной организации труда. Он направлен на решение следующих задач:

экономической — обеспечить высокую эффективность труда;

психофизиологической — сохранить здоровье работников и поддерживать высокую производительность труда;

социальной — создавать условия для всестороннего развития человека и обеспечить привлекательность сельскохозяйственного труда.

Регулирование рабочего времени и времени на отдых осуществляется на основе нормативных и локальных правовых актов, регламентирующих продолжительность рабочего времени и сменность. Необходимость их принятия обусловлена характером и содержанием труда, отраслевой спецификой, применением сокращенного рабочего времени в ночных сменах (продолжительность смены в ночное время сокращается на 1 ч без последующей отработки) и в производствах с неблагоприятными условиями труда.

Границы рабочего дня (смены) определяют правила внутреннего распорядка. Они составляют предмет договорных отношений, закрепляются в коллективных договорах или соглашениях.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Эффективность работы организации во многом зависит и от того, насколько полноценно работник отдыхает. Напряжение и усталость понижают работоспособность, внимательность, уменьшают скорость мышечных реакций. Хорошо отдохнувший работник делает все эффективнее и быстрее. Каждый работник имеет право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Внутрисменный режим труда и отдыха — порядок чередования времени работы и отдыха в течение рабочей смены. При его разработке с учетом условий производства и особенностей каждого конкретного вида труда определяют общее время на отдых (зависит в основном от тяжести труда и его условий) и его распределение на протяжении смены.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включают. Предоставляемые работникам перерывы они используют по своему усмотрению.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель

обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Важный момент проектирования внутрисменного режима труда и отдыха — принципы и методика определения количества, длительности, распределения перерывов на отдых в течение смены и их содержание. Частота, длительность и содержание перерывов зависят от характера выполняемой работы, степени интенсивности и тяжести труда, конкретных его условий. Перерывы на отдых должны быть строго регламентированы, что повышает их эффективность. Их назначают до наступления утомления организма или при первых признаках утомления. Например, при монотонной работе рекомендуется во время регламентируемого перерыва проводить производственную гимнастику, в процессе которой должны включаться те группы мышц, которые в процессе труда были мало загружены.

Для создания наиболее благоприятного эмоционального настроения работников и снятия напряженности возможны музыкальные перерывы. В течение смены возможны и кратковременные нерегламентированные перерывы, позволяющие работникам выбрать самостоятельную форму отдыха. Перерывы по усмотрению работников и простои из-за недостатков в организации труда не признаются полноценным отдыхом, так как вызывают нарушение рабочего ритма и отрицательные эмоции.

Чем тяжелее и напряженнее работа, тем раньше по отношению к началу стадии утомления следует вводить регламентированные перерывы. Во второй половине рабочего дня в связи с более сильным утомлением число микроперерывов должно быть больше, чем в первой. Физиологами установлено, что для большинства видов работ оптимальная продолжительность перерыва 5—10 мин. Кратковременность перерывов позволяет не только задержать развитие утомления, но и сохранить рабочую установку. Перерывы более 20 мин нарушают уже сложившуюся работоспособность.

Задача рационализации внутрисменного режима труда и отдыха заключается в том, чтобы найти оптимальное для данного вида труда соотношение между продолжительностью работы и перерывов для отдыха, а также оптимальное распределение перерывов для отдыха на протяжении всей смены.

Наряду с внутрисменными микроперерывами в середине рабочей смены бывает длительный отдых — обеденный перерыв. Очень важно его рационально использовать не только для приема пищи, но и полноценного отдыха. Время перерыва и его конкретная продолжительность (например, в течение 1 ч с 13—00 до 14—00; в течение 2 ч с 13—00 до 15—00 и т. д.) устанавливается правилами внут-

ренного трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На отдельных видах работ работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются правила внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, другим работникам в необходимых случаях предоставляют специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включают в рабочее время. Работодатель обязан оборудовать помещения для обогрева и отдыха работников.

Суточный режим труда и отдыха предусматривает сменность работ, время начала и окончания работы в сменах и продолжительность смен.

Недельный (месячный) режим труда и отдыха включает график выхода на работу. Он определяется числом рабочих и нерабочих дней и дней отдыха. Всем работникам предоставляют выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляют два выходных дня в неделю, при шестидневной — один. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, в животноводческих), выходные дни предоставляют в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно внутреннему трудовому распорядку.

Эффективность режимов труда и отдыха можно определить по системе критериев.

Психологические критерии:

длительность периодов вработывания, устойчивая высокая или пониженная работоспособность;

устойчивость физиологических функций работника в течение рабочего дня;

время восстановления функциональных показателей после окончания работы и возвращения их к исходному уровню.

Социальные критерии:

производственно-обусловленная заболеваемость работников;

частота и тяжесть производственного травматизма;

мнение самих работников о режиме труда и отдыха.

Экономические критерии:

уровень производительности труда;

качество работ и продукции;
потери рабочего времени в связи с производственно-обусловленными заболеваниями и травматизмом;
текучесть кадров.

5.3. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда — один из элементов его рациональной организации. Это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Различают дисциплину трудовую, производственную, технологическую, плановую, договорную, финансовую и др. Это определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливают разные органы и ведомства.

Трудовая дисциплина предполагает соблюдение персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка и норм поведения в организации. Трудовая дисциплина — необходимое условие любого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы хозяйствования и социально-экономических отношений, поэтому законодательство о труде обязывает администрацию обеспечивать дисциплину труда в организации, а работников — соблюдать ее.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы; время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений. Это важнейший из локальных нормативных актов, обеспечивающих трудовую дисциплину.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников. Обычно они служат приложением к коллективному договору. Внутренний трудовой распорядок обязателен в равной степени для штатных и внештатных работников, совместителей и тех, кто занят неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Его сущность состоит в том, чтобы обеспечить необходимую организацию труда, подчинить деятельность людей неукоснительному соблюдению установленного порядка.

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга, поскольку без надлежащего

порядка труда отсутствует и его дисциплина, нарушается сам процесс коллективного труда.

Дисциплина труда имеет две стороны: объективную и субъективную. Под объективной стороной понимают определенный порядок, без которого не может существовать предприятие. Этот порядок регулируется нормами трудового права и формируется как особая специфическая часть правопорядка, действующая в пределах данного предприятия в виде внутреннего трудового распорядка. Субъективную сторону составляют выполнение обязанностей и осуществление прав каждым участником трудовых правоотношений.

Работники должны быть ознакомлены с действующими требованиями по дисциплине труда в письменной форме. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда; разработать локальные нормативные акты, содержащие правила поведения работников в процессе труда: должностные инструкции, графики сменности, отпусков и др.

Работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премии, награждать ценными подарками, почетными грамотами, представлять к званию лучшего по профессии). Одновременно с этим за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое работоспособность человека?
2. Как изменяется работоспособность, в зависимости от каких факторов?
3. Когда наступает утомление человека?
4. Раскройте понятие и расскажите о видах режимов труда и отдыха.
5. Каким требованиям должен отвечать научно обоснованный режим труда и отдыха?
6. Какие могут быть виды отдыха?
7. Какие основные требования следует соблюдать при построении внутрисменного режима труда и отдыха?
8. Чем регулируется рабочее время и время на отдых?
9. Какие критерии и показатели позволяют определить эффективность режимов труда и отдыха?
10. Дайте определение дисциплины труда.
11. Что регламентируют правила внутреннего трудового распорядка и кто их утверждает?

Глава 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА



6.1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Первичный трудовой коллектив организации любой формы выполняет определенные функции, важнейшие из которых:

целевая, для реализации которой и создается коллектив, обеспечивается соответствующими ресурсами, ему доводят плановые задания, определяют систему внутриорганизационных взаимоотношений и устанавливают системы оплаты труда;

удовлетворения социально-экономических потребностей работников — в процессе трудовой деятельности они реализуют личные экономические интересы, получая соответствующее материальное вознаграждение, частично удовлетворяют социальные потребности — в общении, признании, развитии своего потенциала, самореализации.

Хорошо подобранный коллектив — одна из основных задач любого менеджера. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознать и реализовать замыслы руководства организации.

Эффективная деятельность любого коллектива обеспечивается:

- свойствами и особенностями характера работников;

- трудовым поведением;

- отношением к труду;

- складывающимися социально-трудовыми отношениями;

- сплоченностью коллектива;

- удовлетворенностью работников своим трудом;

- уровнем реализации работниками своих возможностей и совпадения их личных интересов с интересами всего коллектива.

Для обеспечения высокой социально-экономической эффективности первичных трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций важно соблюдать следующие научно обоснованные и апробированные многолетней практикой принципы:

- формирование на добровольной основе с учетом желания людей работать совместно и их психологической совместимости;

постоянный состав работников — каждый член трудового коллектива должен быть уверен, что его коллеги относятся к работе так же, как он сам, с полной отдачей знаний, умений и опыта для достижения высоких конечных результатов;

численный и профессионально-квалификационный состав работников должен определяться с учетом организационных, технико-технологических и социально-экономических условий хозяйствования;

желательно, чтобы в коллектив входили близкие по деловым, квалификационным и личностным характеристикам работники;

максимальная взаимозаменяемость работников в производственном процессе за счет их высокого профессионально-квалификационного уровня;

равномерная занятость работников и полная производственная загрузка технических средств в течение года с целью достижения высокого уровня производительности труда и рационального использования ресурсного потенциала; для этого, например, в растениеводстве рекомендуется закреплять за подразделением полный севооборот либо соответствующий набор сельскохозяйственных культур с несовпадающими сроками проведения основных технологических работ по их возделыванию;

высокий уровень самостоятельности первичных трудовых коллективов в решении вопросов организации труда — режим труда и отдыха и соответственно график работы, дисциплина труда и др.;

максимальная самостоятельность в выполнении производственной программы, что обуславливает включение соответствующих специалистов в состав первичных трудовых коллективов; рациональный уровень производственной самостоятельности должен составлять не менее 70 % — это соотношение объема технологических работ, выполненного собственными силами первичного трудового коллектива, к общему годовому объему работ;

материальная заинтересованность в конечных результатах хозяйственной деятельности, то есть система оплаты труда должна, с одной стороны, объективно оценивать трудовой вклад каждого работника, с другой — материально заинтересовывать первичный коллектив в получении высоких экономических показателей;

объективный учет результатов труда как всего коллектива, так и каждого работника в отдельности.

Социально-экономическая эффективность деятельности сельскохозяйственной организации в целом и каждого ее первичного коллектива в значительной степени зависит от внутриколлективной сплоченности, представляющей собой единство поведения членов коллектива, основанное на общности интересов, ценностей и норм поведения. Единство поведения означает слаженность действий при выполнении общих задач и реализации общих целей.

Сплоченность коллектива проявляется в работанности, ответ-

ственности и взаимной обязательности его членов, согласованности действий и взаимной помощи в ходе производственного процесса. Она базируется на единстве интересов, ценностей и поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности.

Сплоченность — это условие эффективной работы, один из важнейших элементов трудового потенциала коллектива. Единство поведения означает не единообразие действий, а их согласованность, выполнение каждым работников своих обязанностей для достижения общих целей.

В зависимости от уровня сплоченности различают несколько типов первичных коллективов: сплоченные, расчлененные и разобщенные. Характерные признаки сплоченного коллектива — стабильный состав; дружеские контакты между членами коллектива в рабочее и нерабочее время; высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности. Для расчлененного коллектива характерны наличие нескольких групп, недружелюбно относящихся друг к другу; большой разброс в показателях дисциплинированности и общественной активности работников. В разобщенном коллективе доминируют функциональные отношения; социально-психологические контакты не развиты, высока текучесть, часто возникают конфликты.

Управление уровнем сплоченности коллектива предполагает повышение степени надежности деловых связей как между отдельными работниками, так и между различными их социальными группами; упрочение отношений взаимной ответственности и требовательности, сотрудничества и взаимопомощи.

Внутриколлективная сплоченность может быть положительной — функциональной, ориентированной на достижение коллективных целей, и отрицательной — дисфункциональной, направленной на достижение целей социально-психологических групп, противоречащих целям всего коллектива.

Для экономистов по труду изучение механизма сплочения представляет профессиональный интерес, так как внутриколлективная сплоченность выступает социологическим фактором производительности труда. Сплоченность коллектива связана со стабильностью кадров. Однако коллектив со стабильным кадровым составом не всегда сплоченный. Постоянство кадров — не гарантия эффективной работы. Стабильность кадров и сплоченность коллектива — понятия близкие, но не тождественные.

6.2. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Труд в сельскохозяйственных организациях имеет многообразные формы, что предопределяется многими технико-технологическими и социально-экономическими факторами, среди которых

можно выделить несколько основных: научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии; система организации производства; психологические факторы; состав и структура ресурсного потенциала, другие факторы, связанные с характером решаемых задач.

Важную роль в рациональной организации труда играет форма организации.

Бригада — основная форма организации труда в сельском хозяйстве. Это коллектив работников, выполняющий на основе разделения и кооперации труда основной объем работ, экономически заинтересованный в конечных результатах деятельности и несущий материальную ответственность за рациональное использование ресурсного потенциала и соблюдение технологической дисциплины.

По производственному направлению бригады могут быть производственные, обслуживающие основное производство, и вспомогательные.

В зависимости от специализации производственные бригады подразделяют:

на комплексные — обслуживающие несколько разнообразных по технологии отраслей сельского хозяйства и производящие, как правило, как животноводческую, так и растениеводческую продукцию; в их состав входят работники различных профессий для выполнения комплекса разнообразных технологических процессов, за ними закрепляют сложный по составу ресурсный потенциал;

отраслевые — обслуживающие одну сельскохозяйственную отрасль и производящие несколько однородных по технологии видов продукции (овощеводческие, садоводческие, птицеводческие, свиноводческие и др.);

специализированные — специализирующиеся на производстве одного вида продукции, возделывании одной культуры или обслуживании отдельной половозрастной группы животных.

Размер бригад зависит от вида, объема и технологии производства продукции; обрабатываемой площади; поголовья животных; числа и расположения населенных пунктов; уровня механизации и квалификации кадров. Он может варьировать в широких пределах.

Звено — основная форма внутрибригадной организации труда. Это группа работников, выполняющая в составе производственной бригады на основе разделения и кооперации труда отдельные технологические циклы работ.

Звено может быть и самостоятельной формой организации труда. Например, для производства кормов в растениеводстве создают специализированные производственные звенья численностью до 10 человек. Организуют также временные коллективы — звенья по уборочным работам и заготовке кормов.

В крестьянских (фермерских) хозяйствах используют следующие

формы организации труда: индивидуальную; семейную; с привлечением части работников со стороны; мелкогрупповую и бригадную.

Эффективная деятельность той или иной формы организации труда во многом зависит от оптимальных параметров коллективов. Сравнительную эффективность отраслевых форм организации труда устанавливают на основе системы производственно-экономических показателей, в том числе производительности труда. Например, в растениеводстве эта система включает показатели выхода продукции в натуральном (по видам) и в стоимостном выражении, а также выручки и валового дохода в расчете на 1 га, 1 чел.-ч или среднегодового работника; показатели трудоемкости и др.

6.3. МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНЫХ ПЕРВИЧНЫХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Экономикой труда разработаны несколько методик, позволяющих определить оптимальную численность первичных трудовых коллективов.

1. *Определение состава первичного коллектива на основе годовой нормы рабочего времени.* Наиболее приемлема эта методика в растениеводстве. Чтобы определить оптимальную численность работников, общую и по специальностям, постоянного или временного первичного коллектива в растениеводстве, необходима следующая информация: земельная площадь для обработки, закрепленная за коллективом; структура посевных площадей; нормативы затрат труда на возделывание 1 га конкретных сельскохозяйственных культур; если таких нормативов нет, необходимо рассчитать нормативную потребность в затратах труда на возделывание общей площади, планируемой под каждую культуру; годовая норма рабочего времени одного работника или за конкретный период.

Оптимальную численность работников первичного трудового коллектива для возделывания искомой площади рассчитывают так:

определяют затраты труда на возделывание каждой сельскохозяйственной культуры в расчете на всю планируемую площадь;

рассчитывают общие годовые прямые затраты труда на возделывание всей площади, в том числе по необходимым специальностям работников;

рассчитывают общую численность необходимых работников, в том числе по специальностям:

$$\text{Ч}_p = 3T_{\text{пл}}/H_{\text{вр.г}},$$

где $3T_{\text{пл}}$ — плановые затраты труда, ч; $H_{\text{вр.г}}$ — годовая норма рабочего времени, которая определяется как разница между возможным годовым фондом рабочего времени и продолжительностью отпуска (табл. 7).

7. Планирование прямых затрат труда на возделывание сельскохозяйственных культур

Показатели	Сельскохозяйственная культура				

Планируемая площадь, га

Норматив прямых затрат труда на 1 га, чел.-ч, всего

В том числе по специальностям работников:

...

Нормативные затраты труда на всю площадь, чел.-ч, всего

В том числе по специальностям работников:

...

2. *Определение состава первичного коллектива на основе использования нормативов годовой нагрузки отдельных видов ресурсов на одного работника.* Например, в растениеводстве это может быть норма нагрузки пашни на одного механизатора, в животноводстве — норма обслуживания животных по видам и половозрастным группам на одного основного работника. В этом случае численность работников по специальностям определяют по формуле:

$$Ч_p = РП/Н_{p,p},$$

где РП — вид ресурсного потенциала, основополагающий при формировании первичного трудового коллектива; $H_{p,p}$ — норма нагрузки данного вида ресурса на одного работника.

Нормативы нагрузки отдельных видов ресурсов на одного работника могут разрабатываться научно-исследовательскими организациями в качестве типовых, то есть носящих рекомендательный характер. В случае использования они должны быть скорректированы применительно к условиям конкретной организации.

3. *Определение оптимального размера первичного трудового коллектива на основе анализа (путем группировки) производственно-экономических показателей аналогичных по специализации и формам организации труда коллективов.*

Контрольные вопросы и задания

1. Каковы важнейшие функции трудовых коллективов?
2. От чего зависит эффективность деятельности коллектива?
3. Какие принципы следует учитывать в процессе формирования первичных трудовых коллективов?
4. Назовите формы организации труда в сельском хозяйстве.
5. Раскройте содержание основных методик формирования первичных трудовых коллективов.

Глава 7. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

●

7.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Основной вид социальной общности в сфере труда — коллектив. В процессе труда люди взаимодействуют непосредственно и посредственно. Так формируются социально-трудовые отношения. Они составляют часть производственных отношений; возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда, в связи с необходимостью обмена трудовой деятельностью и ее продуктами; формируются между людьми — носителями этих отношений. Социально-трудовым отношениям присуще противоречие между категориями занятости граждан и заработной платой.

Разнообразие социально-трудовых отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности, объединены в группы по определенным признакам.

По содержанию деятельности:

отношение людей разных профессий, специальностей, с разными трудовыми обязанностями, профессионально-квалификационным уровнем;

социально-психологические отношения между работниками по поводу мотивации трудового поведения, отношения к труду, интересам, ценностных ориентаций.

По субъектам, или носителям трудовых отношений — отношения между членами коллектива, отдельными работниками и коллективом, между различными трудовыми коллективами.

По объему властных полномочий — социально-трудовые отношения, возникающие в процессе участия членов коллектива в выработке тех или иных решений, касающихся трудовой деятельности:

по горизонтали — между работниками, занимающими одинаковое положение относительно процесса труда, то есть имеющими одинаковый объем власти; в системе взаимоотношений по горизонтали выделяют три подсистемы: деловых функциональных отношений; личностных фоновых отношений, отражающих об-

щий стиль взаимоотношений, складывающийся в коллективе; избирательных отношений, основанных на личных симпатиях и антипатиях;

по вертикали — между руководителем коллектива и его рядовыми членами; субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку и принятие важнейших решений, связанных с трудовой деятельностью коллектива.

По характеру распределения доходов — социально-трудовые отношения, складывающиеся между работниками по поводу распределительных отношений, в том числе оплаты труда.

По степени регламентированности трудовых отношений:

формальные, то есть официально оформленные документами различного рода (уставами, положениями, приказами, договорами, должностными инструкциями и др.);

неформальные, складывающиеся на основе взаимной симпатии, общности интересов, увлечений и других личных мотивов.

По способу общения работников в процессе труда — уровень восприятия друг друга, способы приема и передачи информации или продукта труда, координация трудовых действий.

Все группы трудовых отношений взаимно переплетаются и дополняют друг друга.

7.2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЕГО РОЛЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Социально-психологические факторы организации труда определяются составом и особенностями организаций АПК, в том числе социально-демографическим составом персонала, интересами работников, стилем руководства и др. Под действием этих факторов формируется социально-психологический климат, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе.

Социально-психологические факторы не имеют единицы измерения, норм и стандартов. Объективной основой их оценки могут служить социологические исследования, проводимые в организации в виде опроса.

В процессе ежедневного коллективного труда в первичном коллективе складываются устойчивые личные контакты между работниками. Они служат основой эмоциональных межличностных отношений. В этих отношениях проявляются в той или иной степени индивидуальные особенности работников, их потребности,

интересы, ценности, взгляды и установки. Происходят взаимное восприятие, взаимопонимание, взаимная оценка работников. Личные контакты сопровождаются такими социально-психологическими процессами, как соучастие и сопереживание, подражание, состязательность, симпатии и антипатии.

В результате в первичном трудовом коллективе, представляющем собой микросреду, формируется особый социально-психологический климат, существенно влияющий на весь комплекс социально-трудовых отношений и соответственно на результаты деятельности.

Необходимое условие работы любого трудового коллектива — тесные дружеские взаимоотношения между работниками. Чем больше заинтересованы работники в результатах совместного труда, тем выше потенциальные возможности коллектива и соответственно лучше конечные результаты деятельности.

Социально-психологический климат первичного трудового коллектива — это эмоциональный настрой, отражающий сложившиеся взаимоотношения между его членами. Он характеризует групповое настроение коллектива и возникает в результате непосредственного межличностного общения работников.

Создание психологического комфорта и благоприятного социально-психологического климата требует постоянного и устойчивого воспроизводства таких психических состояний, как симпатия, притяжение, положительный эмоциональный фон общения, межличностная привлекательность, сопереживание, соучастие, желание быть понятым и положительно воспринятым независимо от индивидуально-психологических особенностей, защищенность.

Никакие самые совершенные организация труда и рабочего места, система материального стимулирования не дадут работнику должного уровня удовлетворения, если они не будут опираться на благоприятный социально-психологический климат, характеризующийся стабильностью коллектива и удовлетворенностью каждого работника трудовой деятельностью.

Положительно влияя на мотивацию труда работников, благоприятный социально-психологический климат в первичном трудовом коллективе способствует:

- сохранению высокой работоспособности и повышению производительности труда;

- эффективной организации труда и деятельности первичного коллектива в целом;

- поддержанию отношений доброжелательности, общих для коллектива ценностных и мотивационных ориентаций;

- удовлетворенности работой;

- хорошему настроению работников и др.

В свою очередь, напряженная обстановка в коллективе, конфликтные ситуации отрицательно влияют на психологическое самочувствие работников, производительность труда, качество работ и производимой продукции. Когда члены коллектива вступают в конфликт друг с другом, они вредят рабочей атмосфере, достижению общей цели коллектива. Это отражается на уровне производительности труда и эффективности деятельности в целом. Проблема состоит в укреплении нравственного здоровья коллектива путем подбора средств смягчения напряженности и правильного определения факторов сплоченности коллектива. При этом при планировке рабочих мест необходимо правильно оценить и учесть меру потребности членов первичного трудового коллектива в общении друг с другом.

Социально-психологический климат коллектива — явление, имеющее качественную окраску (характеристику): благоприятный, неблагоприятный, хороший, плохой, доброжелательный и недоброжелательный.

Признаки благоприятного социально-психологического климата:

- взаимное доверие работников, теплота межличностных отношений;

- высокая требовательность членов коллектива друг к другу;

- высокая ответственность каждого члена коллектива за общее состояние дел;

- свободный обмен мнениями при обсуждении вопросов, касающихся различных сторон деятельности коллектива;

- доброжелательная, объективная и деловая критика;

- высокая степень эмоциональной и поведенческой включенности и взаимопомощи в случае возникновения каких-либо проблем производственного, социального или бытового характера у членов коллектива;

- удовлетворенность каждого члена коллектива принадлежностью к нему;

- высокая мотивация и положительное отношение к труду;

- отсутствие давления руководителей на подчиненных и др.

В то же время и в стабильном первичном коллективе между его членами могут возникать различные споры, острые ситуации и конфликты по тем или иным вопросам. Однако это не всегда свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате. Наоборот, такие ситуации должны присутствовать в коллективе, члены которого много лет работают вместе и привыкли друг к другу. Сила трудового коллектива как раз и состоит в том, чтобы найти достойный выход из сложных ситуаций, положительное решение как для каждого его члена, так и для коллектива в целом.

Иногда конфликтные ситуации — это стимул совершенствования организации труда и производства, положительного изменения социально-психологического климата.

Чтобы создать нормальный социально-психологический климат в трудовом коллективе, способствующий высокой мотивации труда, необходимо:

- стремиться обеспечить атмосферу взаимного доверия, уважения и поддержки;

- добиваться рационального разделения труда с тем, чтобы обеспечивать каждому работнику интересную работу, побуждающую повышать профессионально-квалификационный уровень;

- установить четкие цели и задачи, а также справедливые нормы труда;

- обеспечить возможности карьерного роста работников и раскрытия их потенциала;

- предоставить всем равные возможности при продвижении по служебной лестнице, обусловленные только способностями работников, их результативностью и накопленным опытом;

- компенсировать затраты трудовых усилий работников объективной оценкой вклада в результаты, достигнутые организацией, посредством повышения заработной платы и премий по результатам года;

- давать работникам такие примеры поведения, которые побуждали бы их к единению, искренности и честности;

- признавать необходимость сбалансированности сфер деловых, семейных, личных и групповых интересов работников.

7.3. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Трудовая адаптация — это способность работника приспосабливаться к содержанию и условиям труда и непосредственной социальной среде, совершенствовать деловые и личностные качества. Она предполагает преодоление негативных моментов, возникающих как по вине организации, так и по вине работника. Последствия долгого периода адаптации — низкая работоспособность и соответственно производительность труда работников, некачественная работа, текучесть кадров, рост общих расходов организации.

Выделяют профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптацию.

Под *профессиональной адаптацией* подразумевают:

способность работника приспосабливаться к особенностям конкретной профессии через активное освоение трудовых операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом;

способность к принятию решений и действиям в стандартных производственных условиях.

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия трудовой деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности. Критерий уровня профессиональной адаптации — полное овладение избранной специальностью, которое выражается в эффективной и качественной работе.

Психофизиологическая адаптация — это способность работника приспосабливаться к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте, содержанию и характеру труда (индивидуального или коллективного). Такого рода адаптация протекает достаточно быстро и в большей мере зависит от состояния здоровья работника, защитных реакций организма на уровень внешних факторов.

Социально-психологическая адаптация — способность работника приспосабливаться к первичному трудовому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная и общественная деятельность, его нормам, руководству и коллегам, экономическим реалиям. Этот вид адаптации может быть связан с немалыми трудностями — обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности человеческого общения, практического опыта, переоценкой значения теоретических знаний и др.

Социально-психологическая адаптация завершается тогда, когда работник не только включился в трудовую жизнь коллектива, но и усвоил ценностные ориентации, деловые и личностные отношения в нем.

Факторы социально-психологической адаптации — психологический климат в трудовом коллективе, традиции и нормы взаимоотношений в нем, стиль руководства, особенности межличностных отношений. Основные ее критерии — удовлетворенность характером работы, взаимоотношениями с коллегами и руководителями, климатом в коллективе.

В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии:

ознакомления (около 1 мес);

приспособления (до 1 года);

ассимиляции — полное приспособление к среде и постепенная интеграция работника в организацию;

идентификации — отождествление личных целей работника с целями коллектива.

По степени идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные. Исходя из этой классификации, ядро любого коллектива — полностью идентифицированные работники.

По уровню адаптации различают:

первичную адаптацию — приспособление молодых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности;

вторичную адаптацию — приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности, которые, как правило, в этом случае меняют объект деятельности или профессию.

Система адаптации в организации представляет собой комплекс необходимых действий для новых работников любого уровня. Вместе с тем процесс адаптации работников индивидуален как с точки зрения их личностных качеств, так и с точки зрения работы.

Приход на работу в новую организацию — психологически сложный момент для любого человека. Если при этом он не ощущает поддержки, у него появляются сомнения в правильности выбора места работы, он может допускать ошибки, причины которых кроются в психологически некомфортном состоянии. Поэтому необходим контроль за процессом адаптации новых работников, который призван решать возникающие проблемы и устранять факторы, мешающие их закреплению в коллективе.

Объективные показатели адаптации персонала — эффективность трудовой деятельности и активность участия в различных ее сферах.

7.4. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

Результаты трудовой деятельности работника зависят не только и не столько от его уровня профессионального мастерства, физических возможностей, но и от того, как сам работник относится к труду. Отношение к труду — это социальная, эмоционально-волевая установка личности, представляющая собой сложившуюся готовность человека действовать определенным образом по отношению к предметам, средствам и результатам труда на своем рабочем месте.

Отношение человека к труду может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно отражает степень реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально прилагать психофизиологические усилия, использовать знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов, которое проявляется в трудовом поведении, мотивации и удовлетворенностью трудом (оценка труда). К сожалению, низкий уровень заработной платы в сельском хозяйстве не формирует положительного отношения к труду.

Оценить отношение работника к труду можно как по его результату, так и по непосредственному участию в системе производства, осознанию оценки своего трудового вклада в конечные результаты.

Факторы формирования отношения к труду условно можно разделить на объективные и субъективные.

Объективные факторы — это не зависящие от работника предпосылки деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды. Они бывают общими — социально-экономические условия трудовой деятельности — и специфическими. Специфические факторы — это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности, содержание, условия, организация и оплата труда, социально-психологический климат, самостоятельность деятельности, степень участия в управлении и др.

Субъективные факторы — это отражение внешних условий в сознании и психике работника, зависящее от его индивидуальных особенностей, — предшествующего опыта, общей и профессиональной культуры, психологических, демографических и социально обусловленных особенностей личности: пола, возраста, образования, стажа работы, способностей, наклонностей, степени осознания значимости своей трудовой деятельности, потребности в ней и др.

На трудовое поведение человека, формирование его отношения к труду влияет множество факторов, которые в совокупности стимулируют или сдерживают трудовые усилия, степень использования трудового потенциала. Поэтому в любой организации отношение работников к труду важно изучать для выявления механизма его формирования и управления им.

Как показывает практика, определяющий фактор в формировании отношения к труду — мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение.

Контрольные вопросы и задания

1. Сформулируйте понятие и назовите виды социально-трудовых отношений.
2. Назовите признаки благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.
3. Как создать моральный климат в трудовом коллективе, способствующий высокой мотивации труда?
4. Какие существуют виды трудовой адаптации работников?
5. Перечислите критерии адаптации.
6. Какие стадии проходит работник в процессе трудовой адаптации?
7. Что такое отношение к труду? Каким может быть отношение человека к труду?
8. Перечислите факторы, формирующие отношение работника к труду.

Глава 8. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК



8.1. КОМПОНЕНТЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В процессе развития человека как субъекта экономической жизни возник ряд понятий экономики труда: «трудовой потенциал»; «рабочая сила»; «трудовые ресурсы»; «кадры»; «кадровый потенциал»; «персонал»; «человеческий капитал».

Трудовой потенциал — это совокупность компонентов, которые формируют силы человека для производительной трудовой деятельности:

природные качества — способности и склонности, состояние здоровья, работоспособность, выносливость, талант и т. д.;

сформированные и накопленные свойства — общие и специальные знания, трудовые навыки и умения, профессиональное мастерство, квалификация и др.;

личностные качества — организованность, целеустремленность, нравственность, ответственность, инициативность, конфликтность, умение работать в коллективе, отношение к труду, симпатии, удовлетворенность работой и др.

Эти многообразные компоненты характеризуют скрытые, не реализованные резервы, которые при изменении условий могут из потенциальных стать реальными. Таким образом, трудовой потенциал характеризует возможности труда, а степень его реализации зависит от условий использования, поэтому трудовой потенциал — категория долгосрочного характера.

Показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала, могут относиться к отдельному человеку, персоналу организации, отрасли, региона и населению страны в целом.

Каждый человек имеет право распоряжаться и пользоваться своим трудовым потенциалом, получать от него доход. Соответственно у работника возникает личный экономический интерес в увеличении дохода за счет накопления своего трудового потенциала и его рациональной реализации.

От состояния и эффективности использования трудового потенциала зависит эффективность деятельности любого сельскохозяйственного товаропроизводителя.

Рабочая сила — это часть способностей к труду, а именно профессиональные способности, которые используются в конкретном труде, то есть оплачиваемом, востребованном обществом. Под рабочей силой следует понимать и категории людей, обладающих способностями к труду. Категория «рабочая сила» характеризует фактически занятых лиц во всех сферах экономики на данной территории, в организации.

Вопросы повышения качества рабочей силы занимают основное место в решении проблемы конкурентоспособности национальной экономики в целом, в том числе и аграрной.

Качество рабочей силы — это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда. Основные элементы качества рабочей силы:

- профессиональные знания — уровень развития человека, основанный на его способностях, образовании, опыте, необходимом для выполнения производственного задания;

- умения и навыки — сноровка, определяемая физическими данными, выражается в уверенности и точности движений человека;

- компетентность — уровень общей и профессиональной подготовки;

- ответственность — определяется добросовестностью, надежностью и тщательностью выполнения работы;

- личностные характеристики — физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы, характер, адаптированность, мотивированность, возраст, здоровье, быстрота реакции, внешность и др.

Трудовые ресурсы — это экономическая категория, характеризующая часть населения страны, которая обладает определенной совокупностью профессиональных и интеллектуальных качеств, способностью к трудовой деятельности (трудоспособностью). Категория «трудовые ресурсы» обозначает наличие лиц, способных трудиться, потенциальные возможности конкретной организации, данной территории, отрасли и т. д.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных, законодательных актов. Трудовые ресурсы — главная производительная сила, способная привести в движение все остальные факторы производства.

К трудовым ресурсам относят:

- население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов первой и второй групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях;

- работающих лиц пенсионного возраста;

- работающих подростков в возрасте до 15 лет.

Трудовые ресурсы — часть народонаселения, которая способна трудиться. Следовательно, категорию «трудовые ресурсы» правомерно рассматривать лишь в территориальном разрезе.

По среднесрочному прогнозу в 2010 г. численность граждан России трудоспособного возраста составит 87,6 млн чел., что на 2,6 млн чел. (2,9 %) меньше, чем в 2006 г.

Население, входящее в состав трудовых ресурсов, делится на экономически активное и экономически неактивное.

Экономически активное население — это лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (15—72 года), которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными. Экономически активное население характеризует состояние трудовых ресурсов страны. Его уровень измеряется как удельный вес численности занятого населения в общей численности населения, рассчитанный в процентах.

Экономически активное население страны в 2007 г. составило 75 млн чел. В структуре экономически активного населения на долю занятых приходилось 94,4 %, безработных — 5,6 %. Среди занятых в экономике примерно половина приходилась на долю мужчин, половина — на долю женщин.

Экономически неактивное население — это лица трудоспособного возраста, которые по различным причинам не заняты экономической деятельностью. К ним относят учащихся, студентов, слушателей и курсантов, аспирантов дневной формы обучения, занятых уходом за детьми или больными родственниками, лиц, не имеющих работы, или тех, которым нет необходимости работать, чтобы обеспечить себе средства к существованию.

Сегодня в экономике села остро стоит проблема использования трудовых ресурсов, связанная, с одной стороны, с нехваткой квалифицированных кадров, с другой — с недостатком рабочих мест. Сложность ее заключается в особенностях и специфичности сельскохозяйственного труда, что создает проблемы при подборе кадров.

8.2. КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Должностные обязанности менеджера по персоналу:

- организует работу с персоналом в соответствии с общими целями организации и конкретными направлениями кадровой политики для эффективного использования и профессионального совершенствования работников;

- обеспечивает укомплектование организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации;

- определяет потребность в персонале, изучает рынок труда с целью выявления источников обеспечения необходимыми кадрами;

подбирает кадры, проводит собеседования с нанимающимися на работу, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектования штата работников;

организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры;

доводит информацию по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников;

организует оценку результатов трудовой деятельности работников, проведение аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей;

участвует совместно с руководителями структурных подразделений в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижения в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников;

разрабатывает систему оценки деловых и личностных качеств работников, мотивации их должностного роста;

консультирует руководителей разных уровней по вопросам организации управления персоналом;

принимает участие в планировании социального развития коллектива, разрешении трудовых споров и конфликтов;

составляет и оформляет трудовые договоры и контракты, ведет личные дела работников и другую кадровую документацию;

руководит подчиненными сотрудниками.

Менеджер по персоналу должен знать:

законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность организации по управлению персоналом;

законодательство о труде;

основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;

конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;

порядок ценообразования и налогообложения;

основы маркетинга;

современные концепции управления персоналом;

основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;

формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;

порядок разработки трудовых договоров (контрактов);

методы и организацию менеджмента;

основы технологии производства и перспективы развития организации, структуру управления и ее кадровый состав;

основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;

основы производственной педагогики;

этику делового общения;

передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом;

основы организации делопроизводства;

методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи, вычислительной техники;

правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации менеджера по персоналу: высшее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка в области менеджмента, стаж работы по специальности не менее 2 лет.

8.3. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Кадры организаций — это совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники, получающие в организации заработную плату. Они характеризуются численностью, составом, профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой.

Кадровый потенциал аграрного сектора (сельскохозяйственных организаций) — это социально-экономическая категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в этой сфере деятельности (конкретной организации).

Кадровый потенциал имеет качественные (преобладание уровня квалификации, степень образованности) и количественные (численность, соотношение и пропорции между числом руководителей, специалистов и рабочих) характеристики.

Для эффективного сельскохозяйственного производства необходимо устойчивое воспроизводство и использование кадрового потенциала. За годы экономических реформ в аграрном секторе его состояние существенно изменилось. Снизилась численность и качество трудовых ресурсов, возникла явная и скрытая формы безработицы на селе. Наличие и рациональное использование кадрового потенциала позволяют решать многие проблемы даже в сложных для организаций ситуациях.

Современное состояние кадрового потенциала аграрного сектора характеризуется следующими тенденциями:

сокращение численности работников под влиянием социально-экономических и демографических факторов;

опережение темпами снижения среднесписочной численности работников темпов привлечения новых кадров;

более половины работников этого сектора — женщины;

постепенное старение кадров — сокращение рождаемости и отток сельского трудоспособного населения в городскую местность привели к ухудшению возрастной структуры: уменьшается доля лиц в возрасте до 20 лет, то есть истощается естественный источник пополнения трудовых ресурсов, и увеличивается доля лиц пенсионного возраста;

высокий коэффициент текучести и нехватка специалистов массовых профессий.

Кадровое обеспечение — это система мер по работе с кадрами высшей, средней квалификации и массовых профессий, которые можно подразделить на направления:

анализ обеспеченности кадрами, определение потребности в них, подбор и расстановка кадров, их подготовка и переподготовка с учетом новых требований — стадия формирования кадрового потенциала;

организация работы руководителей, специалистов и рабочих массовых профессий — стадия использования потенциала.

За 2000—2006 гг. среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, сократилась на 21 %, а их доля в общей численности занятых в экономике уменьшилась с 13,9 до 10,6 %. При этом численность сельского населения в 2006 г. составила 38,6 млн человек, или 27 % общей численности населения страны (табл. 8).

8. Среднегодовая численность работников, занятых в экономике России

Год	По всем видам экономической деятельности, млн чел.	В сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, млн чел.	К общей численности занятых, %
2000	64,517	8,996	13,9
2001	64,980	8,509	13,1
2002	65,574	8,229	12,5
2003	65,979	7,796	11,8
2004	66,407	7,430	11,2
2005	66,792	7,381	11,1
2006	67,017	7,106	10,6

И все же доля работников, занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве России, существенно превышает аналогичный показатель в странах с развитой рыночной экономикой (табл. 9).

В России существенно изменилась структура занятых в отрасли по категориям хозяйств — резко сократился удельный вес работников сельскохозяйственных организаций, возросла доля занятых в хозяйствах населения и фермерских. За 1970—2005 гг. среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций сократилась почти в 4,4 раза, при этом средняя численность работников одной организации уменьшилась в 3,7 раза (табл. 10).

9. Доля занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в России (2005 г.) и некоторых зарубежных странах (2004 г.), %

Страна	Доля работников, занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве
Россия	11,1
Великобритания	1,2
Германия	2,3
США (включая рыбоводство)	1,6
Финляндия	4,8
Франция	4,0
Швеция	2,1

10. Динамика численности работников крупных и средних сельскохозяйственных организаций России

Год	Среднегодовая численность работников, млн чел.	Приходится работников в среднем на одну организацию, чел.
1970	10,9	488
1980	9,7	408
1990	8,3	322
1995	6,7	248
2000	4,7	170
2001	4,2	171
2002	3,8	159
2003	3,3	149
2004	2,9	139
2005	2,5	132

Одна из основных причин низкой конкурентоспособности аграрного сектора — недостаточная обеспеченность квалифицированными работниками, как руководителями и специалистами, так и рабочими массовых профессий. Так, например, уровень обеспеченности сельскохозяйственных организаций РФ руководителями и специалистами за 2002—2008 гг. снизился с 94,8 до 93,3 %. В то же время увеличивается доля специалистов с высшим образованием с 31,5 до 37,9 % (с одновременным снижением доли практиков). Наблюдается тенденция увеличения доли молодых специалистов (табл. 11).

11. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций России

Категория работников	2002 г.	2007 г.	2008 г.
Руководители и специалисты по штату, чел.	633355	416110	386642
Фактически работают, чел.	600230	390084	360767
К штатному расписанию, %	94,8	93,7	93,3
В том числе фактически работали:			
дипломированные специалисты:			
чел.	503028	338201	315190
обеспеченность, %	79,4	81,3	81,5
на 100 хозяйств, чел.	1791	1359	1319

Продолжение

Категория работников	2002 г.	2007 г.	2008 г.
с высшим образованием, чел.	189225	140952	136781
с высшим образованием, %	31,5	36,1	37,9
со средним профессиональным образованием, чел.	313803	197249	178409
со средним профессиональным образованием, %	52,3	50,6	49,5
практики:			
чел.	97185	51883	45577
%	16,2	13,3	12,6
в возрасте до 30 лет, чел.	52628	36356	35776
в возрасте до 30 лет, %	8,8	9,3	9,9
Экономическая служба по штату, чел.	26844	16573	15662
Фактически работали, чел.	23962	14727	13539
К штатному расписанию, %	89,3	88,9	86,4
В том числе:			
дипломированные специалисты:			
чел.	23266	14462	13227
обеспеченность, %	86,7	87,3	84,5
на 100 хозяйств, чел.	82	58	55
с высшим образованием, чел.	15374	9457	8921
с высшим образованием, %	64,2	64,2	65,9
со средним профессиональным образованием, чел.	7892	5005	4306
со средним профессиональным образованием, %	32,9	34,0	31,8
практики:			
чел.	696	265	312
%	2,9	1,8	2,3
в возрасте до 30 лет, чел.	2734	2006	2031
в возрасте до 30 лет, %	11,4	13,6	15,0
Служба управления персонала по штату, чел.	18527	13245	12398
Должностей на 1 хозяйство	65,0	53,21	51,90
Фактически работали, чел.	17792	12635	11766
К штатному расписанию, %	96,0	95,4	94,9
В том числе:			
дипломированные специалисты:			
чел.	14776	11090	10322
обеспеченность, %	79,8	83,7	83,3
на 100 хозяйств, чел.	52	45	43
с высшим образованием, чел.	3393	3072	3158
с высшим образованием, %	19,1	24,3	26,8
со средним профессиональным образованием, чел.	11383	8018	7164
со средним профессиональным образованием, %	64,0	63,5	60,9
практики:			
чел.	3016	1545	1444
%	17,0	12,2	12,3
в возрасте до 30 лет, чел.	1522	1479	1448
в возрасте до 30 лет, %	8,6	11,7	12,3
Потребность в механизаторах, чел.	717269	284774	348115
Фактически работали, чел.	652199	355371	327562

Продолжение

Категория работников	2002 г.	2007 г.	2008 г.
К штатному расписанию, %	90,9	124,8	94,1
В том числе:			
имеют классность, чел.	358158	212353	199878
имеют классность, %	54,9	59,8	61,0
в возрасте до 30 лет, чел.	147661	66959	54081
в возрасте до 30 лет, %	22,6	18,8	16,5
Подготовлено специалистов, чел.	101839	132633	118579
В том числе с высшим профессиональным образованием	46624	66697	59052
Прибыло в хозяйствах, чел.	13101	19140	14064
К выпуску, %	21,1	28,5	24,2
Осталось работать, чел.	10842	15564	12311
К выпуску, %	17,5	23,2	21,2
К числу прибывших, %	82,8	81,3	87,5
С высшим профессиональным образованием, чел.	4327	7648	6112
К выпуску, %	15,9	26,1	25,7
К числу прибывших, %	83,3	79,6	89,0

Обеспеченность экономистами снизилась за этот период с 89,3 до 86,4%. При этом следует отметить, что существенно снижается число экономистов на 100 хозяйств — с 82 до 55. Это свидетельствует о том, что практически в каждом втором хозяйстве нет экономистов. Снижается численность работников службы управления персоналом. Такая ситуация не может положительно влиять на уровень экономической работы в сельскохозяйственных организациях.

Аграрные образовательные учреждения ежегодно увеличивают выпуск специалистов на 16,4 %, однако только пятая часть из них остаются работать в аграрном секторе.

Повышение конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции на основе внедрения ресурсосберегающих технологий и практической реализации экономически эффективных инновационно-инвестиционных проектов невозможно без качественного кадрового обеспечения и рационального использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций. В этих условиях существенно возрастают требования к уровню специальной подготовки руководителей, специалистов и рабочих кадров. Улучшение качественных характеристик (профессионального уровня) персонала связано прежде всего с обучением, переподготовкой и повышением его квалификации. И это в условиях, когда экстенсивные источники прироста трудовых ресурсов села в стране практически исчерпаны. По прогнозам Росстата, численность сельского населения к 2015 г. по сравнению с 2000 г. уменьшится на 4,4 млн человек. Это значит, что увеличение ресурса и фактора труда, привлечение новых объемов труда в аграрную экономику станет невозможным.

Для привлечения и удержания молодых работников необходимо сформировать механизм социальных гарантий и льгот с учетом местных условий, включающий создание современных условий труда, высокую заработную плату и устойчивое развитие сельских территорий. В рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства для поддержки молодых специалистов за 2006—2007 гг. в стране введено в строй 1583 тыс. м² жилья для 32 477 молодых специалистов, проживающих и работающих на селе.

8.4. СОСТАВ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Персонал — это личный состав организации, работающий по найму. Персонал работает на обеспечение целей организации.

Выделяют следующие категории персонала сельскохозяйственных организаций, распределяемые в соответствии с выполняемыми функциями:

рабочие — постоянные, сезонные и временные:

основные — занятые в основном производстве;

вспомогательные — не занятые непосредственно в основном производстве, выполняющие вспомогательные (обслуживающие) функции;

служащие:

руководители;

специалисты.

Альтернативный персонал — это внештатные, временные сотрудники, которых используют в периоды повышенной нагрузки или при нехватке персонала. Внештатный работник — лицо, выполняющее разовую работу для организации без зачисления в постоянный штат. Временные работники — это рабочие и служащие, принятые на работу на срок до 2 или 4 мес для замещения временно отсутствующих, за которыми сохраняется место работы.

Качество персонала оценивают по компонентам его трудового потенциала:

$$K_i = \frac{\Pi_{i\phi}}{\Pi_{iэ}},$$

где K_i — качество персонала данной группы работников по i -й компоненте; $\Pi_{i\phi}$ — фактическое значение i -й компоненты (в различных единицах измерения); $\Pi_{iэ}$ — эталонное или нормативное значение i -й компоненты.

Данные по конкретной организации дают полную информацию о численном составе работников как за отчетный год, так и тенденции его изменения. Кроме того, косвенно эти показатели

свидетельствуют о производственном направлении (специализации) организации.

Структура персонала — это соотношение численности работников различных категорий в общей численности работников сельскохозяйственной организации. Она позволяет выявить и проанализировать долю:

работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, в общей численности работников организации;

постоянных, сезонных и временных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, в общей их численности;

постоянных рабочих, занятых в сельскохозяйственных отраслях по видам трудовой деятельности;

служащих, в том числе руководителей и специалистов, в общей численности работников организации;

работников, занятых другими видами деятельности, не связанными с сельскохозяйственным производством.

Состав и структуру персонала конкретной сельскохозяйственной организации можно проанализировать по годовому отчету — форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации». В этой форме указывают общую среднегодовую численность работников организации, а также численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (табл. 12).

**12. Состав и структура персонала
условной сельскохозяйственной организации**

Показатели	Среднегодовая численность работников	
	чел.	% к итогу
Работников, всего	200	100
Занятых в сельскохозяйственном производстве, всего	180	90
В том числе:		
постоянных рабочих	164	82
из них:		
трактористов-машинистов	35	17,5
операторов машинного доения	21	10,5
скотников крупного рогатого скота	24	12
работников свиноводства	8	4
работников овцеводства и козоводства	—	—
работников птицеводства	—	—
работников коневодства	—	—
работников оленеводства	—	—
сезонных и временных рабочих	—	—
служащих	16	8
из них:		
руководителей	8	4
специалистов	6	3

Показатели	Среднегодовая численность работников	
	чел.	% к итогу
Работников списочного состава других предприятий, учреждений и организаций, привлеченных на сельскохозяйственные работы	—	—
Работников, занятых в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	9	4,5
Работников жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений	—	—
Работников торговли и общественного питания	4	2
Работников, занятых на строительстве хозспособом	7	3,5
Работников детских учреждений, учебных заведений и курсов при хозяйстве	—	—
Работников, занятых прочими видами деятельности	—	—

В зависимости от видов трудовой деятельности постоянные рабочие распределены на трактористов-машинистов и рабочих, занятых в отраслях животноводства.

Используя фактические данные за несколько лет, можно в аналогичной таблице проанализировать состав персонала сельскохозяйственной организации в динамике.

Персонал можно оценивать по возрастному составу, уровню образования, стажу работы, другим критериям (табл. 13).

Формирование оптимального кадрового состава сельскохозяйственных организаций и эффективность его использования — одна из самых сложных и актуальных проблем аграрной экономики. Причем для многих организаций уже на сегодняшний день эта проблема становится острой. Ее решение во многом определяет эффективность деятельности сельскохозяйственного товаропроизводителя.

13. Количественная и качественная оценка персонала организации

Показатели	Что характеризуют
Численность персонала, чел.	Величину организации
Удельный вес рабочих, служащих, в том числе руководителей и специалистов, %	Структуру персонала
Состав и структура работников по уровню образования (с высшим, средним специальным, средним и начальным образованием), чел/%	Качественные параметры персонала
Состав и структура работников по возрасту, чел/%	Потенциал персонала
Средний возраст работающих, лет	То же
Состав и структура работников по стажу работы, чел/%	Профессионально-квалификационный уровень персонала

8.5. ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА

Понятия «заемный труд», «лизинг персонала» отсутствуют в законодательстве России. Вместе с тем на практике эти явления получили широкое распространение в России. То, что отношения, фактически складывающиеся в процессе заемного труда (лизинга персонала), до настоящего времени не легализованы, серьезно нарушает права работников, они не имеют надлежащих гарантий.

Заемный работник — это лицо, заключившее трудовой договор с частным агентством занятости для выполнения работы в другой организации, у другого физического лица. В данном случае под частным агентством занятости понимают только организации, созданные исключительно для найма работников и передачи их на возмездной основе другому юридическому или физическому лицу.

Частное агентство занятости оформляет отношения по использованию заемного труда путем заключения с заемным работником трудового договора. Далее работодатель распоряжается способностями работника к труду путем «сдачи чужого труда в аренду» или «передачи в пользование (в аренду) способностей трудиться, принадлежащих физическим лицам», на возмездной основе третьим лицам — другому субъекту отношений (другой организации, физическому лицу).

Часто передача на возмездной основе работников, состоящих в трудовых отношениях с частным агентством занятости, именуется лизингом персонала.

Работники, состоящие с частным агентством занятости в трудовых отношениях на основании заключенного с ними трудового договора, подчиняются внутреннему трудовому распорядку третьего лица. Следовательно, третье лицо организует их труд и управляет им.

Заемные работники в ходе выполнения работ (услуг) вынуждены подчиняться одновременно как воле частного агентства занятости (юридического работодателя), так и воле третьего лица (фактически работодателя).

Применение заемного труда выгодно фактическому работодателю по ряду причин. Во-первых, лизинг рабочей силы экономически выгоден заказчику, так как решает его кадровые проблемы. Во-вторых, использование заемного труда позволяет сэкономить значительные суммы, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников и др. В-третьих, организация-пользователь, как правило, заинтересована в авторитарном установлении условий труда.

Процедура трансформирования штатных работников в лиц заемного труда в ряде стран Запада носит название «аутстаффинг».

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* — вывод персонала за штат) — привлечение организацией специалиста, имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт, на время выполнения определенного проекта.

Аутстаффинг — это форма заемного труда, сопряженная с передачей штатных работников в другую организацию, например в частное агентство занятости, с одновременным выведением их за штат путем увольнения в порядке перевода в кадровое (лизинговое) агентство. Агентство заключает с работниками трудовые договоры и таким образом выступает формальным (подставным) работодателем при продолжающихся трудовых отношениях работника с организацией — прежним работодателем.

Реализация концепции аутстаффинга в России затруднена в связи с особенностями правового регулирования в сфере труда. В частности, заключение трудового договора подразумевает возникновение взаимных прав и обязанностей у работника и компании-провайдера, но не у работника и компании-заказчика. Оформление же аутстаффинга с помощью гражданско-правового договора лишает работника гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ. Поэтому полноценное развитие аутстаффинга в РФ возможно только при условии совершенствования нормативной базы, регулирующей отношения в сфере труда.

При *аутсорсинге* за пределы организации выводят не персонал, а некоторые непрофильные функции например маркетинг, рекламу, транспорт, организацию питания, то есть заказчик покупает не труд конкретных работников, а определенную услугу. Аутсорсинг обозначает договор оказания услуг или, в отдельных случаях, договор подряда. Этот вид отношений достаточно четко определен Гражданским кодексом.

8.6. АНАЛИЗ ДВИЖЕНИЯ КАДРОВ

Анализ движения кадров — это изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций работников.

Виды движения кадров следующие:

профессиональное — изменение специальности в пределах прежней профессии или овладение новой профессией;

квалификационное — изменение квалификации работника при том же характере выполняемых обязанностей, но другом их качественном уровне и сложности;

связанное с расширением функций — обусловлено профессиональным ростом работников, созданием организационных и материально-моральных предпосылок совмещения профессий, расширением зоны трудовой деятельности.

Все виды движения кадров взаимосвязаны, поэтому это деление носит условный характер.

Анализ и изучение движения кадров для проведения эффективной кадровой политики в организации проводят на основе расчета количественных показателей.

Оборот кадров — это изменение численности работников организации за конкретный период.

Коэффициент приема кадров ($K_{п.к}$) исчисляют как отношение числа работников, принятых на работу за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период, %:

$$K_{п.к} = (\mathcal{Ч}_п / \mathcal{Ч}_{ср})100.$$

Коэффициент текучести кадров (K_t) устанавливают делением числа работников сельскохозяйственной организации, выбывших за данный период по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и другим причинам, на среднесписочное число работников за тот же период:

$$K_t = (\mathcal{Ч}_в / \mathcal{Ч}_{ср})100.$$

8.7. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО СЕКТОРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Одна из актуальных социально-экономических проблем аграрного сектора — обеспечение качественного воспроизводства трудовых ресурсов. Она предусматривает разработку и реализацию устойчивых моделей формирования трудовых ресурсов, способных обеспечить создание сбалансированной многофункциональной структуры рабочих мест на селе и рост доходов населения. Экономический рост должен способствовать улучшению качества жизни сельского населения.

Современный подход к управлению кадровым потенциалом сельскохозяйственных организаций для обеспечения их конкурентоспособности предполагает: планирование потребности в кадрах; подбор и отбор персонала; мониторинг эффективности использования работников; регулярное обучение и повышение квалификации; внедрение прогрессивных систем оплаты труда и других действенных рычагов системы вознаграждения. На каждом этапе необходимо учитывать специфику организации.

На формирование и использование трудовых ресурсов воздействует множество факторов: экономические, социальные и демографические.

Экономические факторы — это в первую очередь заработная плата, ее соотношение с уровнями заработной платы в других отраслях деятельности, уровень доходов и безработица.

В целом в сельском хозяйстве по сравнению с другими видами экономической деятельности заработная плата низкая. Это вредит репутации аграрных организаций и слабо стимулирует молодых специалистов в сельском хозяйстве.

Социальные факторы — это степень развития социальной инфраструктуры села. Спровоцировать нехватку трудоспособного населения в аграрном секторе могут и социальные риски, обусловленные возможностью консервации или усилением социальной непривлекательности сельской местности, увеличением разрыва уровней жизни в городе и на селе, что может привести к серьезному демографическому кризису.

Демографическая ситуация — важная составляющая аграрного рынка труда. Основные демографические факторы — уровень рождаемости и смертности; миграция; доля населения трудоспособного возраста в общей его численности; продолжительность жизни. Улучшение социальных и экономических условий будет способствовать увеличению рождаемости и уменьшению оттока населения из сельской местности, а также сокращению ряда негативных последствий, вызванных трудовой и бытовой неустроенностью.

Стабильность кадрового состава организации во многом зависит от предоставляемых социально-экономических условий, среди которых доминируют заработная плата и доход в целом. Через заработную плату можно и необходимо решать часть социальных проблем сельской местности, поэтому не нужно бояться ее повышать.

Заработная плата в первую очередь влияет на количественные и качественные параметры воспроизводства трудовых ресурсов. Из-за относительно невысокого уровня оплаты аграрного труда проблема кадрового обеспечения обостряется. Привлечь и удержать в этих условиях молодых специалистов и рабочих основных профессий становится все сложнее, поэтому предлагаемый будущим работникам социальный пакет должен быть достаточно весомым. Если не принять срочных мер, в том числе со стороны государства, в ближайшем будущем неизбежен кризис воспроизводства кадрового потенциала сельского хозяйства.

Эффективное использование трудовых ресурсов — важная и актуальная проблема аграрной экономики. Агропромышленное производство характеризуют глубокие качественные перемены,

связанные с внедрением инновационных процессов как в технологиях, так и в использовании человеческих ресурсов, на основе создания эффективного механизма.

Степень использования трудового потенциала аграрного сектора отражают следующие показатели:

- уровень занятости трудоспособного населения;
- степень развития трудовых ресурсов;
- эффективность использования трудовых ресурсов.

Использование персонала — это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического его потенциала. Их разработка и реализация должны учитывать принципы рационального использования кадров, построенные на научной организации труда:

- рациональная занятость работников;
- стабильная и равномерная загрузка в течение рабочего периода;
- соответствие трудового потенциала работника его квалификации;

оптимальное чередование нагрузок на различные части тела и органы чувств и др.

Каждой организации необходима эффективная кадровая и мотивационная политика, в рамках которой важный фактор — подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Исследования показывают, что увеличение затрат на повышение образовательного уровня работников обеспечивает более быстрый рост производительности труда, чем такое же увеличение инвестиций в оборудование. Достаточными считают затраты на обучение персонала в размере 6 % фонда заработной платы.

Обучение персонала как неотъемлемый элемент кадровой политики способствует объединению и сплочению коллектива за счет рационального планирования и использования рабочего времени каждым работником, снижения текучести кадров, активизации внедрения инноваций и др.

Существенная доля издержек на воспроизводство рабочей силы должна ложиться на работодателей. Этот подход следует заложить в основу политики заработной платы организаций АПК. Работодатель в сельской местности обязан обеспечивать не только достойную оплату труда, но и профессиональную подготовку и переподготовку кадров — это реальные инвестиции работодателей.

ФЗ РФ «О развитии сельского хозяйства» определена основная цель государственной аграрной политики — устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий. Достижение этой цели невозможно без качественного улучшения кадрового обеспечения АПК.

МСХ РФ реализует целевую программу «Совершенствование кадрового обеспечения АПК РФ на период 2009—2011 гг.». Ожи-

даемые результаты реализации программы и показатели социально-экономической эффективности такие:

- увеличение доли квалифицированных кадров организаций АПК в возрастной категории до 30 лет с 9,2 до 12 %, сокращение доли кадров пенсионного возраста;

- повышение уровня воспроизводства кадров аграрного сектора с 86,7 до 90 % и более;

- укомплектование штата сельскохозяйственных организаций специалистами высшей квалификации;

- снижение доли главных специалистов организаций АПК, не имеющих профессионального образования, с 16,4 до 5,0 %;

- снижение доли руководителей, не имеющих специального образования, с 6,4 до 0 %;

- формирование нового поколения сельской интеллигенции, готового к использованию инновационных технологий аграрного производства;

- создание предпосылок для устойчивого развития сельских территорий.

8.8. ЗАТРАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПЕРСОНАЛ

Затраты организации на персонал включают:

- вознаграждения в денежной и неденежной формах за отработанное время; доплаты и надбавки к ставкам и окладам, носящие систематический характер, обусловленные функционированием данной организации и профессиональной принадлежностью работника; премии и вознаграждения, носящие систематический характер, независимо от источников их выплаты; выплаты по районному регулированию оплаты труда; другие виды оплаты труда;

- оплату за неотработанное время — всего, в том числе: оплату ежегодных основных и дополнительных отпусков, предоставленных работникам в соответствии с законодательством и коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами;

- единовременные поощрительные выплаты, включающие единовременные премии независимо от источников выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет, материальную помощь, денежные компенсации за неиспользованный отпуск и др.;

- оплату питания и проживания, включаемую в заработную плату;

- расходы организации по обеспечению работников жильем;

- расходы организации на социальную защиту работников;

- расходы на профессиональное обучение;

- расходы на культурно-бытовое обслуживание;

расходы на персонал, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам.

Сумма реальных расходов на персонал становится отправной точкой для планирования всех других показателей по труду. Если в организации сумма расходов на персонал превышает предельно допустимую величину, это может создать ей проблемы. Однако если расходы на персонал, в частности уровень заработной платы работников, ниже, чем, например, у конкурентов, возникает текучесть кадров, падает эффективность труда и снижается конкурентоспособность организации в целом.

Показатели по труду, необходимые организациям АПК для анализа и планирования, а также оценки своей конкурентоспособности, приведены в табл. 14.

14. Показатели, характеризующие затраты на персонал организаций АПК

Показатели	Характеристика показателей
Общая величина затрат на персонал организации, руб.	Расходы на персонал
Фонд заработной платы — затраты на заработную плату, млн руб.	Рациональность системы заработной платы
Удельный вес заработной платы в затратах на персонал, %	То же
Удельный вес затрат на заработную плату, %:	
в выручке от реализации продукции	«
и услуг	«
в общих затратах на производство	Уровень оплаты труда
Средняя заработная плата, руб.	Дифференциация в уровне оплаты труда
Средняя заработная плата по категориям работников, руб.	Степень социальной защищенности работающих
Расходы на социальные выплаты, предусмотренные законом, млн руб.	То же
Удельный вес в затратах, %	Уровень социального развития организации
Расходы на содержание социальной инфраструктуры, млн руб.	То же
Удельный вес в затратах, %	Структура доходов работающих
Сумма выплаченных дивидендов работающим, млн руб.	
Расходы на персонал, отнесенные:	
на единицу конечной продукции, услуг	Эффективность использования персонала организации
в натуральном измерении, руб.	(человеческого фактора)
1, 100, 1000 руб. стоимости произведенной продукции или оказанных услуг, руб.	
Удельный вес затрат на персонал в общих затратах на производство, %	То же
Удельный вес фонда потребления в прибыли, %	Уровень социального развития

Этот перечень показателей корректируют в зависимости от специфики и условий деятельности организации, а также экономических задач.

8.9. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И ПОКАЗАТЕЛИ

Для развития любой современной организации первостепенное значение имеют ее работники, человеческий капитал. В современных условиях лозунг «Кадры решают все» не потерял значимость, особенно в аграрном секторе экономики.

Человеческий капитал — это накопленные знания, умения, навыки, мотивация и энергия работника, приобретенные им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту, которые могут использоваться в течение определенного периода для производства продукции и оказания услуг. Другими словами, образовательный и квалификационный потенциал определяют сегодня как «человеческий капитал».

Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике и обществе. Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению валового внутреннего продукта (ВВП) на 5—10 %.

Показатели развития человеческого капитала:

грамотность взрослого населения;

средняя продолжительность обучения;

качество обучения;

развитие бесплатной медицинской помощи и др.

Высокий уровень человеческого капитала в стране обеспечивается за счет последовательной долгосрочной социально-экономической стратегии и эффективной социальной политики. Создание условий для успешного развития человеческого капитала — залог экономического роста страны и благосостояния населения, поэтому активизация человеческого фактора — актуальная проблема. Практика свидетельствует, что наибольшего успеха достигают страны и отдельные организации, в которых применяют модель экономического развития, базирующуюся на человеческом факторе.

8.10. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Инвестиции, вложенные в человека, его потенциал — основные факторы общественного прогресса.

Одна из важнейших особенностей человеческого капитала — его динамичность: состав, структура и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина человеческого капитала. Разумеется, любая организация должна быть заинтересована в наращивании человеческого капитала.

Поскольку человеческий капитал проявляется в способности работника повышать производительность труда, его можно рассматривать как способность приносить доход. С этой точки зрения любые затраты, направленные на приобретение знаний, навыков и опыта, следует расценивать как долгосрочные инвестиции, поэтому основной путь увеличения (накопления, производства, воспроизводства) человеческого капитала — инвестирование в его развитие.

Под инвестициями в человеческий капитал понимают, с одной стороны, затраты средств, направленные на повышение его результативности, с другой — любые меры по улучшению количественных и качественных его характеристик. Под воздействием инвестиций изменяются все элементы человеческого капитала.

С позиции современного менеджмента систему вознаграждения работников за трудовой вклад рассматривают как инвестиции в человеческий капитал, направленные на повышение качества трудовой жизни. Наибольший удельный вес в этих инвестициях имеет оплата труда. Эффективность этого инвестирования обеспечивается за счет мотивации труда. Для достижения конкурентных преимуществ в каждой сельскохозяйственной организации важно оптимизировать объем соответствующих инвестиций.

В то же время инвестиции — необходимое, но далеко не единственное условие формирования человеческого капитала. Он может формироваться параллельно и сам по себе без каких-либо инвестиций (так называемое самовозрастание).

Наиболее важное и обязательное условие достижения цели инвестирования — труд носителя человеческого капитала. Приоритетность инвестиций зависит от того, что необходимо человеку сейчас и какие цели он поставил перед собой.

Изменения в человеческом капитале обуславливают следующие причины. Чаще всего корпоративный человеческий капитал увеличивается за счет присоединения к нему индивидуальных «человеческих капиталов» вновь принимаемых работников — это основной, экстенсивный способ. За счет инвестиций как со стороны работника, так и со стороны организации человеческий капитал изменяет величину и структуру. Изменение индивидуальных человеческих капиталов при этом первично. Как следствие, увеличивается (изменяет структуру) и корпоративный человеческий капитал — интенсивный фактор.

Самовозрастание — также один из факторов изменения человеческого капитала. Изменение человеческого капитала с приобретением опыта под воздействием образования имеет под собой все ту же инвестиционную основу. Для приобретения любых навыков, пусть и без прямых затрат, необходимы в первую очередь усилия самого владельца «человеческого капитала», которые в данном случае играют роль инвестиционных ресурсов.

На корпоративный человеческий капитал воздействуют внешние факторы, которые могут быть как положительными, так и отрицательными. Помимо износа фактором уменьшения корпоративного человеческого капитала становится увольнение работников по разным причинам.

Если работник в рамках своей организации повышает квалификацию, если в него вкладывают существенные инвестиции, такой работник стоит дорого и соответственно данная организация рассчитывает окупить свои расходы за счет его максимальной трудовой отдачи.

Для оптимизации инвестиционных вложений организации необходимо проанализировать степень соответствия затрат на систему мотивации получаемому эффекту. Это обуславливает потребность в проведении мотивационного аудита с целью определения соответствия системы стимулирования целям организации, мотивам и ожиданиям работников; степени информированности работников о системе стимулирования; соотношения материального и нематериального стимулирования; эффекта от использования отрицательных стимулов; затрат на поддержание эффективности системы мотивации.

Инвестирование в человеческий капитал отличается высокой степенью риска. Связано это с несколькими причинами. Это неликвидность человеческого капитала, последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестиционных средств). Работодатель инвестирует в весь человеческий капитал, а в производстве задействует лишь ту его часть, которая комплектуется рабочей силой. Он не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на количественных и качественных параметрах рабочей силы.

Источником инвестиций в человеческий капитал служат личные сбережения (на индивидуальном уровне) и прибыль (на уровне организации).

В качестве субъекта инвестиций выступают сам человек, организация и государство в целом. Каждый субъект, инвестируя средства в индивидуальный человеческий капитал, преследует свои цели и по-своему видит грядущее его изменение.

Инвестирование в развитие человеческого капитала приводит к повышению производительности труда и росту эффективности

производства. Чем больше отдача от инвестиций, вложенных в работников, тем выше конкурентоспособность труда, поэтому деятельность, нацеленная на накопление «человеческого капитала», непосредственно влияет на эффективность агробизнеса, обеспечивая конкурентоспособность организации, отрасли и экономики в целом.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятия «трудовой потенциал».
2. Могут ли показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала, относиться к отдельному человеку, персоналу организации или к населению страны в целом?
3. Сформулируйте понятия «экономически активное население» и «экономически неактивное население».
4. Какова квалификационная характеристика менеджера по персоналу?
5. Что следует понимать под кадровым потенциалом аграрного сектора, какими тенденциями он характеризуется?
6. Что такое кадровое обеспечение?
7. Каков состав персонала организации АПК?
8. Что можно выявить, анализируя структуру персонала организации АПК?
9. Что включает в себя процедура лизинга персонала?
10. В чем различия аутстаффинга и аутсорсинга?
11. Перечислите виды движения кадров.
12. Изложите факторы формирования кадрового потенциала.
13. Какими показателями можно оценить степень использования трудового потенциала аграрного сектора?
14. Что входит в затраты организации на персонал?
15. Раскройте понятие «человеческий капитал» и показатели его развития.
16. Что следует понимать под инвестициями в человеческий капитал?
17. Какие причины обуславливают изменения в человеческом капитале?
18. Назовите источники инвестиций в человеческий капитал.

Глава 9. РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ



9.1. ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Рынок труда — это система взаимосвязанных и взаимозависимых общественных отношений (правовых, социальных, экономических, психологических, трудовых норм и др.), обеспечивающая расширенное воспроизводство и эффективное использование трудовых ресурсов. Важнейший компонент рынка труда — механизм его функционирования: способы взаимодействия и согласования интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего трудиться по найму на основе сведений о наличии рабочих мест и изменениях цены труда (оплаты труда). Главную роль в формировании и функционировании рынка труда и становлении трудовых отношений играют субъекты данного рынка — работодатели и наемные работники.

Сложная экономическая ситуация в АПК привела к резкому снижению уровня эффективной занятости сельского населения, обусловила возникновение широкомасштабной застойной безработицы и разнообразных форм нестандартной малоодоходной занятости (работа в ЛПХ, вторичная, неполная, неформальная занятость и др.). Это реакция на негативные макроэкономические процессы и способ выживания.

В результате рынок труда на селе деформирован. Он характеризуется ростом безработицы, снижением качественных характеристик рабочей силы, несоответствием структуры подготовки кадров АПК требованиям рынка труда. Для него характерна противоречивая ситуация: при наличии безработицы нарастает реальный дефицит работников массовых профессий в сельском хозяйстве. Сложившаяся ситуация свидетельствует об отсутствии обоснованной государственной политики на рынке сельскохозяйственного труда, уходе государства от решения важнейшей проблемы.

Формирование и развитие сельского рынка труда зависит от многих факторов и условий, с одной стороны, определяющих его специфику, с другой — усугубляющих ситуацию.

Усугублению проблемы дефицита кадров на селе способствует неравномерное распределение производительных сил по сельским территориям в сочетании с локализацией региональных рынков труда и относительно низкой мобильностью рабочей силы. Дезинтеграционные процессы на сельском рынке труда обуславливают сохранение в одних регионах безработицы, в то время как в других регионах ощущается острая нехватка рабочей силы.

Усиливаются структурные диспропорции спроса и предложения рабочей силы. Одна из причин — несоответствие структуры профессионального образования перспективным потребностям сельского рынка труда. Сегодня структура аграрного профессионального образования резко смещена в пользу высшей школы, в то время как спрос на квалифицированных рабочих не удовлетворяется в достаточной степени. В перспективе диспропорция может усилиться.

Низкий уровень оплаты труда и дальнейшее ослабление стимулирующей роли заработной платы, низкое качество рабочих мест усугубляют диспропорции на рынке труда, в результате может продолжиться отток высококвалифицированных кадров из села.

Естественная убыль сельского населения имеет устойчивый и долговременный характер вследствие снижения рождаемости и высокой преждевременной смертности населения в трудоспособном возрасте, которая может привести к усилению дефицита трудовых ресурсов села.

По сравнению с городскими среди безработных, проживающих на селе, значительно меньше граждан, имеющих высшее профессиональное образование, выше доля граждан, имеющих начальное профессиональное образование и не имеющих среднего общего образования.

Безработица остается женской проблемой, а также в большой степени затрагивает молодежь.

Неполная занятость, неэффективное использование рабочей силы, находящейся в вынужденном простое, может привести к обострению обстановки на рынке труда и росту фактической безработицы.

Нерешенность многих вопросов межотраслевого перераспределения рабочей силы в аграрной сфере, проблем устойчивого развития сельских территорий приводит к серьезным региональным деформациям на сельском рынке труда, усугубляемым отсутствием рынка жилья и слабой территориальной мобильностью рабочей силы.

Играют роль недостаточные масштабы сельскохозяйственного производства и отраслей обслуживания на селе, неудовлетворительные условия труда и жизни.

Сохранение в сельском хозяйстве многочисленных видов ручных сезонных работ обуславливает высокую потребность в сезон-

ной рабочей силе. При этом безработные, проживающие в сельской местности, не изъявляют желания работать временно из-за низкой оплаты, тяжелых условий труда и др.

Отсутствуют прогнозы реальной потребности в рабочей силе при внедрении инновационных технологий, низок уровень воспроизводства профессионально-квалификационной структуры занятых в сельском хозяйстве.

Среди факторов, усиливающих напряженность на сельском рынке труда, наиболее сильно воздействуют три:

продолжающееся банкротство организаций АПК и смена их собственников, что нередко сопровождается ликвидацией рабочих мест;

снижение качества рабочей силы;

рост числа безработных со сниженными мотивациями к труду.

Для улучшения ситуации на сельском рынке труда, достижения и поддержания общего и структурного паритета между спросом и предложением необходимы целенаправленные меры: развитие рынка труда и содействие занятости населения, улучшение сельской среды обитания и повышение привлекательности села как места труда и жизни. Их реализация на макро- и микроуровнях позволят существенно снизить масштабы сельской безработицы, особенно в трудоизбыточных регионах, повысить уровень занятости и доходов сельских жителей.

9.2. БЕЗРАБОТИЦА КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

В последнее десятилетие в регионах страны возникло новое для села социальное явление — безработица, обусловленное в основном сокращением числа рабочих мест и снижением объемов сельскохозяйственного производства.

Безработные в соответствии со стандартами Международной организации труда (МОТ) — это лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности, которые в рассматриваемый период отвечают одновременно следующим критериям:

не имели работы (доходного занятия);

занимались поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе, используя при этом любые способы;

были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

К безработным, зарегистрированным в органах государственной службы занятости, относят лиц, не имеющих работы, ищущих работу и в установленном порядке получивших официальный статус безработного. Кроме официально зарегистрированных безработных существует скрытая безработица. Для выявления масштабов и глубины этого процесса в регионе необходимо проводить обследования организаций АПК.

Уровень безработицы — это отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы в процентах. Как видно из табл. 15, уровень безработицы в разных странах существенно отличается.

15. Уровень безработицы, % численности экономически активного населения

Страна	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Россия	8,6	8,2	7,6	6,9
Великобритания	4,9	4,7	4,7	5,5
Германия	11,7	11,7	12,9	10,7
Италия	8,5	8,1	7,7	6,8
Канада	7,6	7,2	6,8	6,1
США	6,0	5,5	5,1	4,5
Франция	9,5	9,6	9,5	8,6
Япония	5,3	4,7	4,4	3,7

Общая безработица на селе уже длительное время превышает социально допустимый 10%-ный уровень. Только по официальным данным, безработица среди экономически активного населения в трудоспособном возрасте здесь составляет 12 %. В ряде трудноизбыточных регионов она достигла критических значений.

Продолжительность безработицы (продолжительность поиска работы) — это промежуток времени, в течение которого лица ищут работу, используя при этом любые способы. Средняя продолжительность безработицы рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.

9.3. ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Занятое население, или занятые экономической деятельностью, — это лица, которые в рассматриваемый период:

выполняют работу хотя бы 1 ч в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой;

выполняют работу не по найму для получения прибыли или семейного дохода;

выполняют работу в качестве помогающих на семейном предприятии, временно отсутствующим на работе по найму;

выполняют работы по производству продукции в домашнем хозяйстве, предназначенной для реализации (полностью или частично).

Работающие не по найму — лица, которые выполняют работу, определенную как «работа на собственном предприятии, в собственном деле». Это работа, вознаграждение за которую зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг. Данная группа объединяет работодателей, самостоятельно занятых лиц, членов производственных кооперативов, помогающих на семейном предприятии.

Работающие по найму или наемные работники — лица, выполняющие работу, на которую они заключают договор, гарантирующий базовое вознаграждение (деньгами или натурой), прямо не зависящее от дохода единицы, где лицо работает. Работник может действовать под непосредственным контролем владельца или лиц, определенных им и работающих у него по найму.

Уровень занятости — отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы в процентах.

Проблема занятости населения и безработицы — одна из ключевых в условиях рыночной экономики. На сельском рынке труда по сравнению с городским более остро стоят вопросы, связанные с занятостью и безработицей, уровнем бедности населения.

Уровень бедности сельских жителей существенно выше, чем в городе. Среди основных факторов бедности — высокий уровень безработицы и обесценивание сельскохозяйственного труда. Заработная плата на селе утратила жизнеобеспечивающую и стимулирующие функции. К тому же многие организации допускают задолженность по заработной плате.

В этих условиях многие сельские жители все свои трудовые усилия вкладывают в личное подсобное хозяйство, которое из формы вторичной занятости часто превращается в основную и единственную сферу приложения труда.

Все это свидетельствует о необходимости разработки комплекса мероприятий по регулированию занятости на селе. Основные проблемы занятости на селе, требующие первоочередного регулирования:

- ухудшение демографической ситуации;

- высокая занятость в личном подсобном хозяйстве;

- низкий уровень развития альтернативных сфер занятости, заработной платы и доходов сельских жителей;

- узость сферы приложения труда в сельском хозяйстве — по числу вакансий сельский рынок существенно отстает от городского;

более высокий уровень и продолжительность сельской безработицы по сравнению с городской;

низкая конкурентоспособность, слабая профессиональная и территориальная мобильность сельского населения на городском рынке труда;

высокая доля неформального сектора среди занятых;

низкая закрепляемость выпускников аграрных вузов в сельской местности;

недостаточная материальная заинтересованность в аграрной занятости — большая часть населения не видит перспектив трудоустройства из-за низкого уровня заработной платы и др.

Огромную роль в сложившейся ситуации играет и тот факт, что функции села на протяжении многих лет ограничивались созданием продовольственного фонда и обеспечением сырьем перерабатывающих отраслей промышленности. Следствие этого — узкая сфера приложения с ограниченным спектром профессий и специальностей, не способная удовлетворить потребности различных групп населения в выборе видов деятельности.

Временно незанятыми остаются часть выпускников школ, не поступивших в учебные заведения; женщины, имеющие малолетних детей; лица, меняющие место работы по собственному желанию, а также работники, увольняемые по сокращению штатов. Особенно сложная ситуация сложилась с трудоустройством лиц предпенсионного возраста, молодежи и инвалидов. Граждане, оставшиеся без работы, утрачивают экономический потенциал, теряют квалификацию и конкурентоспособность.

Занятость в сельскохозяйственном производстве — это не только экономическая, но и социальная проблема.

К факторам повышения занятости и социальной защиты экономически активного сельского населения следует отнести:

разработку и осуществление федеральных и региональных программ содействия занятости;

сохранение и создание рабочих мест в действующих организациях АПК (частично ограничение безработицы можно осуществить и за счет административных мер);

обеспечение благоприятных экономических условий для развития самозанятости и создания новых эффективных рабочих мест, способствующих производству конкурентоспособной продукции, на основе развития предпринимательства и обеспечения достойной заработной платы;

регулирование продолжительности рабочего времени — чтобы создать конкурентоспособную организацию или сделать конкурентоспособной отрасль, необходимо в первую очередь снизить неэффективную занятость;

создание специализированных служб информационно-консультационного обслуживания работодателей и работодателей;

обучение и переобучение работников — рост профессионально-квалификационного уровня работников села создаст реальные предпосылки для улучшения профессиональной и территориальной мобильности специалистов и квалифицированных рабочих кадров сельского хозяйства;

формирование действенного механизма мотивации аграрного труда;

содействие трудовой, профессиональной и территориальной мобильности работников;

усиление роли государственной службы занятости населения, в стратегии действий которой значительное место должно отводиться мерам, нацеленным на повышение уровня занятости и качества рабочей силы в сельской местности;

доступность информации о наличии вакансий и профессиях, которые востребованы на рынке труда;

широкое проведение профориентационных мероприятий, нацеливающих сельскую молодежь на участие в сельскохозяйственном производстве;

использование гибких форм занятости и самозанятости безработных сельчан в коллективных и частных предпринимательских структурах, семейных крестьянских хозяйствах, ЛПХ и др.

Основными направлениями в сфере занятости трудовых ресурсов села должны стать разработка федеральных, региональных и местных программ создания условий мотивации и стимулирования труда, создания и обновления системы рабочих мест. Безусловный приоритет в области занятости сельского населения — инвестиции в человеческий капитал.

Принимаемые меры по созданию и эффективному функционированию потребительских кооперативов и ЛПХ отчасти будут способствовать ослаблению остроты ситуации с занятостью на селе.

9.4. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Взяв курс на невмешательство в проблему финансирования занятости на селе, государство в течение длительного времени не регулировало сельский рынок труда, диверсификацию сельской экономики, создание новых рабочих мест в АПК, повышение качества рабочей силы и оплаты труда, сконцентрировав усилия на выплате мизерных пособий ограниченному контингенту безработных. В связи с этим проблема разработки и реализации приоритетных направлений государственной политики регулирования рынка труда на селе в настоящее время весьма актуальна.

Среди принципов правового регулирования трудовых отношений — защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Государство должно поддерживать эффективную занятость. В связи с этим занятость сельского населения должна рассматриваться как одна из основных целей макроэкономической агропродовольственной политики.

При этом государство:

- устанавливает четкие гарантии социальной защищенности работников, особенно молодежи;

- разрабатывает и реализует программы по созданию и модернизации рабочих мест, подготовке кадров для АПК;

- обеспечивает занятость и преодоление бедности сельского населения с помощью снижения налоговой нагрузки и других рычагов;

- стимулирует развитие малого предпринимательства — малых форм хозяйствования (потребительских кооперативов) и несельскохозяйственной занятости.

Проведение государственной политики в области занятости населения, развитие трудовых ресурсов, профессиональное образование и подготовка кадров — национальные приоритеты. Повышение занятости населения неразрывно связано с решением задач социально-экономического развития, обеспечением гарантий и учетом интересов работников и работодателей.

Приоритетные меры государственной политики регулирования рынка труда на селе могут быть следующими:

- повышение гибкости сельского рынка труда и мобильности рабочей силы за счет ускоренного развития рынка жилья на селе, введения новой системы социального страхования от безработицы, увеличения масштабов профессионального обучения сельских безработных, развития институтов социального партнерства на рынке труда;

- поддержка всех форм малого предпринимательства, кооперации и самозанятости на селе с целью создания новых рабочих мест и развития несельскохозяйственных видов деятельности;

- формирование современного механизма оплаты труда, основанного на социальном партнерстве и регулировании заработной платы на базе соглашений и коллективных договоров;

- стимулирование работодателей к организации опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, а также внутрихозяйственному обучению персонала, созданию благоприятных условий для профессионального роста работников;

- совершенствование системы государственного заказа на подготовку специалистов и рабочих кадров для АПК в системе агрообразования, обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на сельских региональных рынках;

повышение доступности и качества услуг в сфере содействия занятости сельского населения и эффективности работы районных центров занятости;

развитие государственной (национальной) системы профессиональной ориентации молодежи, взрослого населения;

совершенствование услуг государственной службы занятости, предоставляемых гражданам и работодателям;

разработка прогнозов потребности экономики России в трудовых ресурсах в отраслевом, профессионально-квалификационном и региональном разрезах с учетом отраслевых и региональных стратегий развития;

развитие общенациональной системы информации о рынках труда, отвечающей реальным потребностям работников, работодателей и государства в качественной и доступной информации.

Одна из важнейших задач государственной аграрной политики — обеспечение устойчивого развития сельских территорий.

Приоритетные направления государственной политики регулирования рынка труда позволят более обоснованно осуществлять трансформацию занятости сельского населения, развивать новые и сохранять существующие рабочие места в приоритетных отраслях сельской экономики, что создаст благоприятные условия для устойчивого развития сельских территорий.

Контрольные вопросы и задания

1. Как объяснить деформированность рынка труда на селе и каковы ее причины?
2. Раскройте особенности рынка труда в сельском хозяйстве.
3. По каким критериям лицо можно отнести к безработным?
4. Что такое уровень безработицы?
5. Кто относится к занятому населению?
6. Перечислите факторы улучшения занятости и социальной защиты экономически активного сельского населения.
7. Назовите приоритетные меры государственной политики регулирования рынка труда на селе.

Глава 10. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

●

10.1. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Режим рабочего времени — это распределение времени работы в течение конкретного календарного периода, он регулирует такие вопросы:

- продолжительность рабочей недели (нормальная продолжительность рабочего времени);

- сокращенная продолжительность рабочего времени;

- виды рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- порядок распределения нормы рабочего времени, начало, конец, перерывы в работе;

- число смен в сутки, продолжительность и правила их чередования (графики сменности, гибкие графики работы, вахтовый метод); чередование рабочих и нерабочих дней.

Конкретные режимы рабочего времени для категорий работников или отдельного работника устанавливает работодатель в локальных нормативных актах (коллективном договоре, соглашениях, правилах внутреннего трудового распорядка) или трудовых договорах.

На практике применяют режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени. Эти режимы означают разные способы реализации установленной в законодательстве нормы рабочего времени в течение соответствующего учетного периода. Каждый из режимов имеет специфические особенности и может быть использован с учетом вида деятельности организации и характера выполняемой трудовой функции конкретного работника.

Рабочий день — установленная законодательством продолжительность работы в сутки. Различают нормированный и ненормированный рабочие дни.

Нормированный рабочий день — рабочий день, продолжительность которого устанавливается в заранее определенных часах рабочего времени. Различают нормальный, неполный и сокращенный нормированные рабочие дни.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю. До 1992 г. в России была 41-часовая рабочая неделя, при этом наша страна нарушала Международную конвенцию по труду. С 01.01.92 в стране была установлена 40-часовая рабочая неделя.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя — их продолжительность уменьшена против установленной законом нормы для данной категории работников и определенных условий труда. Устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Отличается от сокращенного рабочего дня тем, что является частью полной нормы (нормальной или сокращенной) продолжительности рабочего времени и поэтому оплачивается пропорционально проработанному времени.

Сокращенный рабочий день устанавливают для работников:

в возрасте до 16 лет — не более 24 ч в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 ч в неделю;

инвалидов 1 или 2 группы — не более 35 ч в неделю;

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — не более 35 ч в неделю.

Ненормируемый рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленного для них рабочего времени.

Работа в режиме гибкого рабочего времени — начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон; работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Сменная работа — это работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Разделение рабочего дня на части вводится на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). Рабочий день может быть разделен на части так, чтобы общее рабочее время не превышало установленной продолжительности ежедневной работы.

Чтобы правильно начислить заработную плату, работодатель обязан четко и грамотно вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Законодательство о труде предусматривает три основных вида учета рабочего времени: поденный, недельный и суммированный.

Поденный учет применяют в случае одинаковой продолжительности ежедневной работы.

Недельный учет используют, когда закон нормирует непосредственно рабочую неделю (40, 36, 24, 12 ч), а продолжительность ежедневной работы определяют графиком в пределах установленной недельной нормы.

Суммированный учет рабочего времени ведут при сменной работе за неделю, месяц, квартал, год в случае, если смены были разной продолжительности.

При выполнении отдельных работ (например, уборка сельскохозяйственных культур или другие важнейшие сельскохозяйственные работы, которые необходимо выполнить в оптимальные агросроки), когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, что его продолжительность за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяют, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Основные контролирующие и надзорные органы в сфере законодательства о труде и трудовых правах граждан — территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), государственные инспекции труда в субъектах РФ.

10.2. МЕТОДИКА УСТАНОВЛЕНИЯ НОРМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Возможности человека безграничны. При превышении нормы времени и порогов напряженности труда могут наступить изменения в обменных процессах (снижается работоспособность, ухудшается состояние здоровья, велика вероятность развития болезней), что отрицательно сказывается в конечном итоге на качестве и продолжительности жизни. Одновременно с этим всякое отклонение от норм труда влечет за собой ухудшение результатов работы и увеличение экономических потерь.

Поэтому в Положении по оплате труда любой организации должны быть указаны нормы рабочего времени, утвержденные в текущем году, на основании которых разрабатывают условия оплаты труда.

Нормы рабочего времени измеряют в днях и часах. Они могут быть:

- недельные;
- месячные;
- квартальные;
- полугодовые;
- годовые.

В свою очередь, месячные, квартальные, полугодовые и годовые нормы рабочего времени дифференцируют по годам в зависимости от соотношения числа календарных, рабочих, выходных и праздничных дней. Ежегодные нормы рабочего времени отражены в производственном календаре.

Производственный календарь — это календарь, составленный с учетом праздников и выходных дней, на основании которого специалисты составляют рабочие графики, определяют нормативное число рабочих часов за месяц (учетный период) и в соответствии с этим начисляют заработную плату. Он дает достоверную и точную информацию о том, какие дни выходные, праздничные либо сокращенные рабочие, ориентируясь на постановления Правительства РФ о переносе выходных и праздничных дней.

В производственном календаре приводят норму рабочего времени на месяц, квартал и год в целом при различной продолжительности рабочей недели (40, 36 и 24 ч в неделю), а также число рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями. Максимальная нормативная продолжительность рабочего времени в рабочие дни 8 ч. Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни 7 ч.

Продолжительность ежедневной работы в конкретной организации определяют правила внутреннего трудового распорядка или график сменности, утвержденный работодателем.

Хотя каждый календарный год и имеет строго определенную продолжительность в календарных днях (365 дней в обыкновенном году и 366 — в високосном), число рабочих дней и часов в каждом конкретном году отличается друг от друга. Оно определяется российским законодательством с учетом норм международного права. На основе принятых законов рабочий период года ограничен числом выходных и праздничных дней, а также установленной продолжительностью отпуска.

Применительно к действующему законодательству в условиях 5-дневной рабочей недели на долю выходных приходится 104 дня

(52 нед по 2 дня). Кроме того, в России 12 праздничных дней. Следовательно, на рабочий период (номинальный фонд) приходится 249 дней. С учетом отпуска продолжительностью 28 календарных дней максимально возможный фонд 221 день.

В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ» (2004) нерабочие, праздничные дни — 1—5 января — Новогодние каникулы; 7 января — Рождество Христово; 23 февраля — День защитника Отечества; 8 марта — Международный женский день; 1 мая — Праздник Весны и Труда; 9 мая — День Победы; 12 июня — День России; 4 ноября — День народного единства. При совпадении выходного дня и нерабочего праздничного выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В связи с наличием в календарном месяце праздничных дней в соответствии со ст. 112 ТК РФ не допускается снижение заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Это означает, что заработная плата работников, начисляемая по повременным системам оплаты труда, в связи с нерабочими и праздничными днями не уменьшается.

Работникам, работающим сдельно, должно быть выплачено дополнительное вознаграждение за выходные и праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер такого вознаграждения, а также порядок его выплаты должны определяться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативным актом или трудовым договором.

Методика установления норм рабочего времени состоит в следующем. Нормы на определенные периоды исчисляют по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из такой продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе — 8 ч;

при продолжительности рабочей недели менее 40 ч — число часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней;

накануне нерабочих праздничных дней рабочее время сокращают на 1 ч.

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Например, в марте 2007 г. при 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями норма рабочего времени составила 21 рабочий день (в том числе сокращенный на 1 ч рабочий день 7 марта); в месяце было 10 выходных и праздничных дней. Норма рабочего времени в этом месяце в часах составила:

при 40-часовой рабочей неделе 167 ч:

$8 \text{ ч} \cdot 21 \text{ день} = 1 \text{ ч};$

при 36-часовой рабочей неделе 150,2 ч:

$[(36 \text{ ч} : 5 \text{ дней}) 21 \text{ день} = 1 \text{ ч}];$

при 24-часовой рабочей неделе 99,8 ч:
 $[(24 \text{ ч} : 5 \text{ дней}) 21 \text{ день} - 1 \text{ ч}]$.
 Годовая норма рабочего времени в 2007 г. в часах составила:
 при 40-часовой рабочей неделе 1986 ч:
 $[(8 \text{ ч} \cdot 249 \text{ дней}) - 6 \text{ ч}]$;
 при 36-часовой рабочей неделе 1786,8 ч:
 $[(36 \text{ ч} : 5 \text{ дней}) 249 \text{ дней} - 6 \text{ ч}]$;
 при 24-часовой рабочей неделе 1189,2 ч:
 $[(24 \text{ ч} : 5 \text{ дней}) 249 \text{ дней} - 6 \text{ ч}]$.
 Соответственно норма рабочего времени в 2008 г. составила:
 при 40-часовой рабочей неделе 1993 ч:
 $(8 \text{ ч} \cdot 243 \text{ дня} + 7 \text{ ч} \cdot 7 \text{ дней})$;
 при 36-часовой рабочей неделе 1793 ч:
 $(36 \text{ ч} : 5 \text{ дней} \cdot 243 \text{ дня}) + [(36 \text{ ч} : 5 \text{ дней} - 1 \text{ ч}) 7 \text{ дней}]$;
 при 24-часовой рабочей неделе 1193 ч:
 $(24 \text{ ч} : 5 \text{ дней} \cdot 243 \text{ дня}) + [(24 \text{ ч} : 5 \text{ дней} - 1 \text{ ч}) 7 \text{ дней}]$.

Нормативный фонд рабочего времени по месяцам ежегодно существенно варьирует:

в днях — в зависимости от соотношения календарных, рабочих, выходных и праздничных дней (например, если в сентябре 2006 г. норма рабочего времени составила 21 рабочий день, то в сентябре 2007 г. — 20 рабочих дней);

в часах — в зависимости также от числа рабочих предпраздничных дней и продолжительности рабочей недели (если норма рабочего времени в сентябре 2006 г. составила, например, при 40-часовой рабочей неделе 168 ч и 151,2 ч при 36-часовой рабочей неделе, то в сентябре 2007 г. она составила соответственно 160 и 144 ч).

Можно сравнить нормы рабочего времени в 2007 и 2008 гг. (табл. 16).

16. Нормативный фонд рабочего времени в 2007—2008 гг.

Период	Норма рабочего времени		
	дней	при продолжительности рабочей недели, ч	
		40 ч	36 ч
Январь	17—17	136—136	122,4—122,4
Февраль	19—20	151—150	135,8—143
Март	21—20	167—159	150,2—143
I кв.	57—57	454—454	408,4—408,4
Апрель	21—22	167—175	150,2—157,4
Май	21—20	167—159	150,2—143
Июнь	20—20	159—159	143—143
II кв.	62—62	493—493	443,4—443,4
I-е полугодие	119—119	947—947	851,8—851,8
Июль	22—23	176—184	158,4—165,6
Август	23—21	184—168	165,6—151,2
Сентябрь	20—22	160—176	144—158,4

Период	Норма рабочего времени		
	дней	при продолжительности рабочей недели, ч	
		40 ч	36 ч
III кв.	65—66	520—528	468—475,2
Октябрь	23—23	184—184	165,6—165,6
Ноябрь	21—19	168—151	151,2—135,8
Декабрь	21—23	167—183	150,2—164,6
IV кв.	65—65	519—518	467—466
II полугодие	130—131	1039—1046	935—941,2
Год	249—250	1986—1993	1786,8—1793

В 2007 г. месячная норма рабочего времени варьировала от 17 рабочих дней в январе до 23 в августе и октябре, или на 35,3 %, от 136 ч в январе до 184 ч в августе и октябре (при 40-часовой рабочей неделе). Аналогично квартальные нормы рабочего времени варьировали в пределах 14—14,5 %, а полугодовые — 9,2—9,7 %.

Годовая норма рабочего времени в 2007 г. составила 249 рабочих дней и 1986 ч, а в 2008 г. — 250 рабочих дней и 1993 ч, в 2009 г. — 249 рабочих дней и 1987 г.

Среднемесячную норму рабочего времени рассчитывают ежегодно как в днях, так и в часах дифференцированно в зависимости от продолжительности рабочей недели. Среднемесячное число рабочих дней или часов применяют для определения дневной или часовой ставки оплаты труда по установленной месячной ставке (должностному окладу).

Например, в 2007 г. среднемесячная норма рабочего времени:

249 рабочих дней (годовая норма) : 12 мес = 20,75 рабочего дня, или ≈ 21 рабочий день;

1986 ч (годовая норма при 40-часовой рабочей неделе) : 12 мес = 165,5 ч.

В 2008 г. она составила соответственно:

250 рабочих дней (годовая норма) : 12 мес = 20,83 рабочего дня, или ≈ 21 рабочий день;

1993 ч (годовая норма при 40-часовой рабочей неделе) : 12 мес = 166,1 ч.

10.3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Планирование, учет и анализ использования рабочего времени — часть работы в организации, направленной на повышение эффективности использования ее трудового потенциала. Объект учета — затраты рабочего времени рабочих и служащих.

Согласно ТК РФ нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 ч. На основе этой нормы определяют

рабочее время года. Оно отличается от календарного года. Для определения рабочего времени года составляют баланс рабочего времени. В рамках этого баланса выделяют несколько фондов рабочего времени.

Календарный фонд рабочего времени (T_k) рассчитывают как произведение числа календарных дней периода и среднесписочной численности работников. Годовой календарный фонд рабочего времени 1 работника $365 \text{ дней} \cdot 24 \text{ ч} = 8760 \text{ ч}$.

Табельный фонд рабочего времени (T_t)

$$T_t = T_k - B - П,$$

где B — число выходных дней в году всех работников; $П$ — число праздничных дней в году всех работников.

Максимально возможный фонд рабочего времени

$$T_{\max} = T_t - O,$$

где O — число дней очередных отпусков работников.

Явочный фонд рабочего времени

$$T_{\text{я}} = T_{\max} - H,$$

где H — неявки работников по различным причинам (по болезни, с разрешения администрации, прогулы и пр.).

Фактический фонд рабочего времени

$$T_{\text{ф}} = T_{\text{я}} - P,$$

где P — простои (цельнодневные).

Для оценки полноты использования работниками рабочего времени можно использовать следующие показатели.

Коэффициент использования рабочего времени в течение года

$$K_{\text{г}} = T_{\text{ф.г}} / T_{\text{в.г}},$$

где $T_{\text{ф.г}}$ — фактически отработанное в течение года рабочее время, ч; $T_{\text{в.г}}$ — возможный годовой фонд рабочего времени, ч.

Коэффициент использования рабочего времени дня

$$K_{\text{д}} = T_{\text{ф.д}} / T_{\text{в.д}},$$

где $T_{\text{ф.д}}$ — фактически отработанное время дня, ч; $T_{\text{в.д}}$ — установленное рабочее время дня, ч.

Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов

$$K_{\text{сез}} = 3T_{\text{max(min)}}/3T_{\text{ср}},$$

где $3T_{\text{max(min)}}$ — максимальная (минимальная) занятость работников в месяц, ч;
 $3T_{\text{ср}}$ — среднемесячная занятость работников, ч.

Для учета фактически отработанного времени каждым работником за месяц ведут табель учета использования рабочего времени. Сопоставление величины фактически отработанного времени за любой период с календарным, табельным, максимально возможным и явочным фондом позволяет определить степень использования каждого из них. Величина фактического фонда рабочего времени в часах — это производная от числа реально отработанных за год дней и продолжительности рабочего дня.

Несмотря на отраслевые различия в характере, содержании и условиях труда, существует единая система измерителей эффективности использования рабочего времени и труда работников. Ее главный показатель — средняя фактическая величина отработанного рабочего времени за год в расчете на одного работника в часовом или дневном измерении. Сравнение полученных фактических величин с нормативными значениями позволяет установить отклонения от нормы.

По данным конкретной сельскохозяйственной организации можно рассчитать и проанализировать степень использования рабочего времени — количественные параметры трудового потенциала (табл. 17).

17. Использование максимально возможного годового фонда рабочего времени работниками сельскохозяйственной организации

Показатели	Дни	Часы
Максимально возможный годовой фонд рабочего времени: одного работника по организации в целом		
Фактический годовой фонд рабочего времени: одного работника по организации в целом		
Степень использования максимально возможного годового фонда рабочего времени, %: одного работника по организации в целом		

Улучшение использования рабочего времени, ликвидация или снижение его потерь достигаются путем планомерного и систематического внедрения комплекса рационально взаимосвязанных технико-технологических, организационных и экономических мероприятий.

10.4. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

В XXI в. исключительную важность приобретает управление таким неосознаваемым и при этом невосполнимым ресурсом, как время. Старинная поговорка «Время — деньги» потеряла свою актуальность — время давно уже стало дороже денег. Умение эффективно организовать время на всех уровнях — индивидуальном, командном, корпоративном — становится исключительно важным.

Проблема управления временем интересна с точки зрения оперативной эффективности и как инструмент развития организации.

Тайм-менеджмент — это управленческая технология, позволяющая невосполнимое время жизни тратить в соответствии с личными целями и ценностями. Время — это необратимая величина. Тайм-менеджмент — ответ на вопрос, как реализовать свои жизненные ценности и цели в условиях этой необратимости.

У каждого из нас в среднем около 300 тыс. ч активной жизни, миллионеров здесь нет, перед временем все равны. Тайм-менеджмент — это важный элемент жизни современного человека. Очень важно тщательно планировать свою деятельность — любой человек должен знать, как разумно, бережно и эффективно распоряжаться своим временем (кстати, хронометраж — элемент тайм-менеджмента). Любое время можно эффективно наполнить.

Управлять временем — это искусство. Освоить главные принципы тайм-менеджмента может каждый так же, как каждому доступно вести здоровый образ жизни. Все просто и сложно одновременно. Вот почему среди требований к кандидатам на вакансии многие компании называют тайм-менеджмент.

Как тайм-менеджмент может способствовать повышению эффективности работы работников и компании в целом?

Если один-два работника начнут вести себя в этом смысле грамотно, для организации в целом это будет мало заметно. Только слаженная работа внутри команды и между подразделениями даст результат, поэтому очень важно внедрять корпоративный стандарт тайм-менеджмента как инструмент развития организации. От личного совершенствования к эффективности предприятия — это может стать девизом использования тайм-менеджмента на практике.

Для эффективного управления временем необходимо разумное распределение рабочей нагрузки. Можно время потратить бездарно, а можно работу сделать инструментом самореализации, достижения жизненных целей, получать от нее удовольствие, быстрее развиваться как в области карьеры, так и в жизни. Когда человек

это осознает, он начинает самоорганизовываться, более бережно относиться к своему времени. Это обязательно выходит на уровень его окружения, потому что он приходит к пониманию, где и как окружающие неэффективно тратят его время. И тогда самое время говорить о корпоративных стандартах.

Если руководитель сразу начинает вводить жесткие меры, это вызывает отторжение и противодействие. Но если людей грамотно подготовить, правильно настроить, вовремя дать необходимый инструментарий, все технологии замечательно работают.

Основные источники дефицита времени:

навязанная рабочая паника (ежедневный стресс, немыслимая срочность);

неумение выделять главное — оттого, что в свое время не уделили внимание важному аспекту в работе, сегодня появляются авральные дела; необходимо осознать важность планово-предупредительных работ — выгоднее сегодня потратить час на «предотвращение пожара», чем завтра неделю на «героическое его тушение»;

нехватка простых навыков самоорганизации, умения планировать рабочий день; мотивировать себя к выполнению неприятных задач; грамотно ставить цели и распределять рабочую нагрузку.

Эффективный менеджер с этих позиций:

никуда не торопится;

имеет четко прописанные формализованные цели — как личные, так и его подразделения;

80 % времени тратит на важную, но срочную работу по достижению этих целей и только 20 % — на то, что называется текучкой, авралом, хаосом, возникающим неожиданно, непредсказуемо, из чего зачастую состоит работа современного менеджера.

Согласно исследованиям применение тайм-менеджмента помогает экономить 2 ч в день на одном рабочем месте. Поэтому, если организация заботится о своем развитии и поддержании эффективности, она должна вводить его в корпоративную учебу. Не существует тайм-менеджмента вообще, необходимо четко понимать специфику и задачи конкретной организации.

Тайм-менеджмент затрагивает жизненные цели человека, его ценности, повседневный рабочий стиль. Все это очень тяжело менять. Чтобы передать эту технологию другим, недостаточно просто знания предмета — нужны искренняя вера в то, что это работает, собственный опыт и практика.

Пути внедрения тайм-менеджерских технологий:

гибкий подход к планированию задач — повышение эффективности планирования;

внедрение объективных количественных показателей, позволяющих системно управлять временем (хронометражные показатели для анализа расхода времени);

мотивация персонала на самостоятельное внедрение тайм-менеджмента.

Эффективный тайм-менеджмент — один из инструментов повышения результативности деятельности. Умение рационально организовать время, искусно согласовать свои действия с действиями окружающих для выполнения поставленных задач — одно из основополагающих требований к современному менеджеру. Руководителям и специалистам необходимо владеть базовыми инструментами самоорганизации, начиная с системного анализа.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие «рабочее время».
2. Какие составляющие включает в себя режим рабочего времени?
3. Назовите режимы рабочего времени.
4. Как определяется число рабочих дней в году?
5. Перечислите основные виды учета рабочего времени.
6. Должна ли снижаться заработная плата работников в связи с нерабочими и праздничными днями?
7. Какими могут быть нормы труда?
8. Почему нормы труда дифференцируют по годам?
9. Как рассчитывают месячные и годовые нормы рабочего времени в часах?
10. Какова методика расчета среднемесячной нормы рабочего времени в днях и часах?
11. Рассчитайте на текущий год: диапазон месячной и квартальной нормы рабочего времени; среднемесячную норму рабочего времени.
12. Какие вы знаете фонды рабочего времени?
13. Какие показатели позволяют оценить степень использования рабочего времени работниками организаций?
14. Что такое тайм-менеджмент?
15. Как тайм-менеджмент может способствовать повышению эффективности деятельности работников и предприятия в целом?

Глава 11. МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА



11.1. СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Основа всякого производственного процесса — труд. Количественную оценку (измерение) труд получает в результате его нормирования.

Нормирование труда — это установление обоснованных затрат труда на выполнение определенного объема работы или производство определенного количества продукции при рациональной организации конкретного трудового процесса и оптимальной интенсивности труда в конкретных производственных условиях.

Нормы труда определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальный измеритель количества труда — рабочее время.

Цель нормирования труда в сельскохозяйственных организациях — эффективное использование трудового потенциала, конкурентоспособность продукции за счет целенаправленных усилий по снижению трудовых затрат в результате внедрения инновационных технологий, своевременного их отражения в нормах. Инновационное развитие экономики создает благоприятные условия для повышения качества нормирования, воздействия его на эффективность труда и производства.

Нормирование труда призвано выполнять следующие функции:

- установление меры труда путем разработки научно обоснованных норм труда;

- определение нормативной численности и расстановка работников по рабочим местам, на обслуживание производственных объектов, по структурным подразделениям, что способствует рациональному разделению и кооперации труда;

- рационализация трудовых процессов — установление норм труда предусматривает всестороннее изучение организации трудовых процессов в производственных условиях, выявление недостатков и разработку предложений по ее совершенствованию, построение рационального баланса затрат времени смены, на основании

которого разрабатывают нормы труда — такой подход к нормированию труда служит основой научной его организации;

информационное обеспечение внутрихозяйственного оперативного, текущего и перспективного планирования — нормы труда служат основанием для разработки системы внутрихозяйственных планов;

установление нормативной трудоемкости работ и продукции;

определение нормативной потребности в материально-технических ресурсах по видам на основе обоснованных норм труда;

оценка и стимулирование эффективного труда.

Необходимость нормирования труда обуславливают объективные экономические законы: планомерного развития; экономии времени; неуклонного роста производительности труда и др.

11.2. КЛАССИФИКАЦИЯ НОРМ ТРУДА

Норма труда выступает информационной базой, на основе которой принимают управленческие решения, упорядочивают производственную деятельность. Многообразные нормы труда, используемые в практической деятельности организаций АПК, классифицируют по различным признакам: видам; степени детализации; обязательности применения; сроку действия; отраслевому назначению; степени обоснованности и др.

По видам в зависимости от содержания трудового процесса и трудовых функций работников выделяют нормы:

выработки ($H_{\text{выр}}$);

времени ($H_{\text{вр}}$);

обслуживания ($H_{\text{обс}}$);

численности.

Норма выработки, или сменная производительность, — это обоснованный объем работы, который один работник или группа работников соответствующей квалификации могут выполнить в единицу рабочего времени (смену, час) в конкретных организационно-производственных и технико-технологических условиях. Нормы выработки измеряют в тех же единицах, что и объем работ (га, т, кг, шт., м^2 , м^3 и т. д.). Их широко применяют во всех сельскохозяйственных отраслях.

Норма времени — это обоснованные затраты рабочего времени, необходимые для выполнения единицы работы или производства единицы продукции в конкретных производственных условиях. Нормы времени измеряют в часах или минутах. Кроме того, нормы времени устанавливают отдельно на подготовительно-заключительные работы, оперативную работу (основную и вспомогательную), обслуживание рабочего места, регламентируемые перерывы.

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная пропорциональная зависимость:

$$H_{вр1} = T_{см}/H_{выр} \text{ или } H_{вр1} = (T_{см} \cdot Ч_p)/H_{выр},$$

где $H_{вр1}$ — норма времени на единицу работ; $T_{см}$ — время смены, на которое установлена норма выработки, ч; $Ч_p$ — число работников, занятых в выполнении нормы выработки; $H_{выр}$ — норма выработки.

Норма выработки на механизированную полевую работу — 10 га при продолжительности рабочей смены 8 ч. Норма времени на выполнение единицы работ

$$H_{вр1} = 8 \text{ ч} / 10 \text{ га} = 0,8 \text{ ч/га.}$$

В свою очередь, норма времени — основа для расчета других видов норм труда. Если известны норма времени и продолжительность рабочей смены, то можно определить сменную норму выработки. В данном случае норма времени на выполнение 1 га работ равна 0,8 ч. Тогда сменная норма выработки

$$H_{выр} = T_{см}/H_{вр} = 8 \text{ ч} / 0,8 \text{ ч/га} = 10 \text{ га.}$$

Норма обслуживания — это обоснованное число производственных объектов или животных определенного вида и половозрастной группы, которое может обслужить один работник или группа работников в течение рабочей смены (за единицу времени) в конкретных организационно-производственных и технико-технологических условиях.

Норма численности — это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ. По нормам численности определяют затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по организации или ее структурному подразделению.

По степени детализации нормы труда могут быть дифференцированные, комплексные или укрупненные.

Дифференцированные, или индивидуальные, нормы труда устанавливают на отдельные виды работ. К ним относят нормы выработки, времени или обслуживания.

Комплексные нормы труда устанавливают на единицу комплекса технологически взаимосвязанных работ.

Укрупненные нормы труда — это затраты труда на производство единицы конечной продукции и выполнение единицы услуг. Как комплексные, так и укрупненные нормы рассчитывают на основе единичных норм труда.

В аграрной экономике существует понятие «нормативы затрат труда на производство сельскохозяйственной продукции». Норма-

тивы затрат труда, установленные на единицу продукции по видам, или на 1 га возделываемой площади, или на обслуживание одной головы по видам и половозрастным группам животных и птицы, называют укрупненными. Они представляют собой показатели нормативной трудоемкости и рассчитываются в нормативно-технологических картах производства сельскохозяйственной продукции. По содержанию комплексные и укрупненные нормы труда и нормы затрат труда тождественны.

По обязательности применения нормы труда делят на типовые и местные.

Типовые нормы труда разрабатывают на основе типовых производственных процессов. Они содержатся в типовых сборниках по труду и носят исключительно рекомендательный характер для сельскохозяйственных товаропроизводителей. В то же время, если отдельные типовые нормы труда соответствуют производственным условиям, складывающимся в хозяйстве, они могут использоваться в практической деятельности без корректировки. Если же фактические нормообразующие факторы существенно отличаются от типовых, тогда либо типовая норма труда корректируется применительно к конкретным условиям, либо устанавливается новая.

Местные нормы труда разрабатывают непосредственно в организациях по общепринятой методике с учетом конкретных нормообразующих факторов, утверждают в установленном порядке и используют в практической работе, поэтому они носят обязательный характер.

По сроку действия нормы труда могут быть:

условно-постоянные — устанавливаются без обозначения конкретного срока действия и применяются до периода, произойдут существенные изменения в нормообразующих факторах;

разовые — разрабатываются для конкретных работ и носят единичный характер;

временные или сезонные — используются в определенный период;

перспективные — применяются при разработке перспективных планов.

По отраслевому назначению нормы труда подразделяют на межотраслевые и отраслевые.

Межотраслевые нормы труда можно использовать в различных отраслях, например типовые нормы труда на тракторно-транспортных работах.

Отраслевые нормы труда используют в конкретных отраслях: типовые нормы выработки в овощеводстве закрытого грунта, типовые нормы обслуживания молодняка крупного рогатого скота или свиней и т. д.

По степени обоснованности нормы труда могут быть научно обоснованными и опытно-статистическими. Первые устанавливаются на основе аналитического метода нормирования, соответственно они имеют необходимое научное обоснование. Вторые разработаны преимущественно на основе опытного, опытно-статистического и сравнительного способов нормирования — такие нормы труда не могут быть достаточно обоснованы.

11.3. ПРИНЦИПЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НОРМ ТРУДА

В основе методологии научного нормирования труда — система принципов: это положения или требования, выработанные научными исследованиями и практикой на основе познания механизма действия экономических законов с учетом естественных, технико-технологических и психофизиологических закономерностей. Этими положениями следует руководствоваться в процессе разработки норм труда и в той или иной степени учитывать их при организации нормирования труда. Одновременно необходимо иметь в виду, что в нынешних условиях действие этих принципов следует рассматривать через призму складывающегося механизма хозяйствования в аграрной сфере в целом и в каждой организации.

Опираясь на результаты теоретических исследований и анализ практического опыта, рассмотрим содержание важнейших принципов нормирования сельскохозяйственного труда.

Принцип рациональной дифференциации норм труда заключается в том, что они зависят от природно-климатических, технико-технологических и организационно-производственных условий, для которых разработаны. При выполнении любой работы на норму труда влияют самые разнообразные нормообразующие факторы. При изменении степени влияния (величины) хотя бы одного из них на производительность труда работника возникает объективная необходимость пересмотра нормы. Этим обстоятельством и объясняются условно-постоянный характер норм труда и высокая трудоемкость процесса его нормирования в целом. Любая норма труда должна иметь подробное и четкое описание условий и варианта сочетания основных параметров нормообразующих факторов, для которых она разработана.

Принцип научно-практической обоснованности норм труда означает, что разработанная норма должна иметь техническое, технологическое, биологическое, организационное, психофизиологическое и экономическое обоснование:

техническое обоснование означает, что нормы труда должны учитывать рациональное использование технических средств, их

максимально возможную производительность с учетом срока службы в конкретных производственных условиях;

технологическое обоснование предполагает, что нормы труда должны отражать требования конкретной технологии выполнения работ или производства продукции, соответственно любые изменения в этой сфере автоматически влияют на нормы труда;

биологическое обоснование предусматривает разработку норм труда, например, в животноводстве с учетом вида, породы, половозрастной группы, производственного назначения, физиологического состояния животных; связано это с тем, что биологическое состояние животных обуславливает изменения в содержании и объеме труда (например, продуктивность), так как в течение определенного периода они проходят разные стадии физиологического цикла (например, откорм животных), в соответствии с этим меняются виды работ, связанные с обслуживанием и соответственно затраты труда;

организационное обоснование означает, что нормы должны быть разработаны с учетом рациональной организации трудового процесса;

психофизиологическое обоснование предусматривает нормальную интенсивность и благоприятные условия труда при выполнении любой нормы, то есть расход нервной и физической энергии, необходимой для ее выполнения, должен соответствовать допустимому уровню, обеспечивающему сохранение нормальной работоспособности человека;

экономическое обоснование предполагает, что в процессе разработки норм труда учитывают эффективность использования не только трудовых, но и других видов ресурсов, а это в конечном итоге должно способствовать повышению эффективности всего АПК.

Принцип оптимальной интенсивности труда — все разработанные нормы труда должны предусматривать рациональное использование психофизиологических усилий человека. Под нормальной интенсивностью следует понимать такую степень напряжения рабочей силы в процессе труда, при которой общие затраты энергии человека полностью восстанавливаются за время отдыха и при этом не наносится вред здоровью.

Принцип равной напряженности всех норм труда означает, что необходимо обеспечивать одинаковую и оптимальную напряженность при выполнении любых трудовых процессов: независимо от вида работы общие затраты психофизиологических усилий (энергии) работника должны быть одинаковыми.

Принцип полной занятости — установленные нормы труда должны обеспечивать полное и рациональное использование работником времени смены.

Принцип прогрессивности норм труда значит, что при их разработке следует ориентироваться на использование новейшей высокопроизводительной техники, инновационных технологий, рациональной организации трудовых процессов, современных приемов и методов труда. Реализация этого принципа предполагает регулярный пересмотр норм труда.

11.4. РОЛЬ НОРМ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ

В современных условиях назначение нормирования труда — активно воздействовать на потенциальные возможности и результаты деятельности организаций АПК посредством эффективного использования человеческих ресурсов и рационализации трудовых процессов.

В связи с этим повышаются требования к нормированию труда, среди которых особенно важными становятся комплексный и научно обоснованный подход при расчете норм труда и установлении норм и нормативов затрат труда путем учета организационных, технико-технологических, психофизиологических и социально-экономических факторов; обеспечение нормативной интенсивности труда работников с целью сохранения их длительной работоспособности и здоровья.

Какова бы ни была организационно-правовая форма хозяйствования субъекта АПК, для эффективного использования ее ресурсного потенциала, рационализации трудовых процессов и эффективной организации внутрихозяйственных экономических отношений необходимы одновременно как единичные, или пооперационные, нормы труда, так и комплексные и укрупненные нормативы. Другими словами, нужны комплексные системы норм труда, разработанные на весь технологический цикл производства продукции, выполняемых работ или услуг.

Практика показывает, что наиболее динамичные, то есть способные к сокращению ресурсов, — затраты труда. Как правило, их сокращение одновременно обеспечивает снижение затрат ресурсов на единицу продукции. В результате снижается себестоимость продукции.

Нормирование труда служит для определения меры трудового вклада каждого работника в развитие производства. Использование прогрессивных норм трудовых затрат становится одним из важнейших условий экономического благополучия организации и конкурентоспособности ее продукции. Расширяются возможности использования трудовых норм в управлении не только производством, но и другими сферами деятельности организации — при

решении вопросов загрузки оборудования, разделения и кооперации труда. Научно обоснованные нормы труда — это своего рода гарант обеспечения нормальной интенсивности труда работников, сохранения их здоровья.

Нормирование труда — это одновременно:

мера оплаты труда;

основа планирования производства;

основа определения нормативной численности работников, необходимых для выполнения установленных объемов производства и использования материально-технических ресурсов.

Нормирование труда должно способствовать снижению трудоемкости работ, рациональной организации производства и труда, тем самым создавать условия для высокопроизводительного труда. Однако чтобы оно выполняло эту роль, необходимо придать процессу установления норм труда рационализаторскую сущность. При этом главное внимание следует уделять поиску рациональных организационно-технических и технологических возможностей использования ресурсного потенциала, в том числе инновационных технологий и соответствующей им организации трудовых процессов.

Нормирование труда играет важную роль в механизме регулирования заработной платы, а также способствует выбору оптимальных приемов и методов труда, рационализации организации трудовых процессов, что приводит к снижению трудоемкости выполнения работ и производства сельскохозяйственной продукции. Без нормирования невозможно учесть количество труда, индивидуальный вклад каждого работника в общие результаты.

Любое изменение (совершенствование) организации оплаты должно сопровождаться изменениями в нормировании труда и осуществляться на основе повышения его качества. Одновременно с этим следует рассматривать улучшение нормирования труда как один из дополнительных источников изыскания средств для повышения уровня заработной платы работающих.

11.5. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

В сельском хозяйстве выполняют разнообразные трудовые процессы, каждый из которых имеет свою специфику. Однако наряду с различиями имеется и ряд общих признаков: схожесть технологии, организации выполнения, нормообразующие факторы и др. Это обуславливает возможность их группировки в несколько групп.

Трудовые процессы в сельском хозяйстве для целей нормирования классифицируют следующим образом:

полевые работы, выполняемые с помощью механизированных агрегатов;

ручные полевые работы;

конно-ручные работы;

мелиоративные осушительные и оросительные работы, выполняемые с помощью машин;

авиахимические работы;

работы по обслуживанию стационарных машин;

работы по обслуживанию животных;

ремонтно-механические работы;

строительно-монтажные и строительно-ремонтные работы;

работы во вспомогательных производствах и подсобных промыслах;

транспортные и погрузочно-разгрузочные работы;

вспомогательные работы по наладке, контролю, техническому обслуживанию и ремонту технологического оборудования, оснастке;

работы по управлению производством.

Правильная классификация трудовых процессов имеет важнейшее значение для нормирования труда, поскольку позволяет выявлять и учитывать общие нормообразующие факторы, использовать единые приемы изучения однородных трудовых процессов, анализа и методики расчета норм труда. Для каждой однородной группы работ разработана и применяется единая (отраслевая) методика нормирования труда, учитывающая ее особенности.

Методики установления норм труда по однородным группам трудовых процессов существенно отличаются. В то же время применяют и единые (общие) элементы методологии для всех трудовых процессов: способы изучения трудовых процессов и затрат времени смены; классификация затрат времени смены; порядок и последовательность обработки и анализа материалов наблюдений; принципы подхода к составлению фактического и рационального баланса рабочего времени смены.

11.6. СПОСОБЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ И ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени исполнителей, а также времени использования оборудования производится:

для определения структуры трудовых процессов и затрат рабочего времени;

рационализации приемов и методов труда;

выявления причин невыполнения норм труда и нерациональных затрат рабочего времени;

получения данных о факторах, влияющих на время выполнения элементов трудового процесса;
решения других задач.

В зависимости от цели исследования наиболее часто в практической деятельности используют следующие способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени (виды наблюдений): фотография рабочего времени; хронометраж и фотохронометраж. Для проведения наблюдений необходимо подготовить наблюдателя, исполнителя и определить рабочие места. Независимо от вида наблюдений их проведение состоит из следующих этапов:

подготовка к наблюдению;

проведение наблюдения;

обработка данных;

анализ результатов и подготовка предложений по совершенствованию организации труда;

установление нормативов времени и норм труда.

Фотография рабочего времени — это наблюдение, проводимое за одним или несколькими работниками, с целью изучения всех затрат времени в течение рабочей смены или части ее. При этом последовательно фиксируются затраты времени по каждой операции, а также все перерывы и простои. Она может быть индивидуальной, если наблюдение проводят за работой одного исполнителя, или групповой, если изучают трудовой процесс нескольких исполнителей.

Фотографию рабочего дня осуществляют с целью:

выявления недостатков в организации труда и разработки предложений по ее совершенствованию;

выявления нерациональных затрат рабочего времени, причин невыполнения или значительного перевыполнения норм труда;

определения фактической продолжительности рабочего дня;

установления нормативов рабочего времени на подготовительно-заключительную работу, время на отдых исполнителей и другие элементы трудового процесса;

установления норм труда.

Затраты времени по элементам трудового процесса фиксируют с точностью до 1 мин.

В зависимости от числа наблюдаемых работников различают:

индивидуальную фотографию рабочего времени — если наблюдатель изучает использование рабочего времени одним работником в течение рабочего дня;

групповую фотографию рабочего времени — если изучают работу группы исполнителей;

самофотографию рабочего дня — если исполнитель сам проводит наблюдение за организацией трудового процесса.

При фотографии рабочего времени результаты фиксируют в наблюдательном листе. В него записывают все действия исполни-

теля и перерывы в работе в том порядке, в каком они происходят. Запись может производиться по началу или по окончанию затрат времени (отмечается только время окончания каждого элемента работы или перерыва).

Фотография использования оборудования — это наблюдение, которое проводят с целью определения длительности работы и перерывов в работе машин или оборудования.

Хронометраж — наблюдение, при котором изучают затраты времени на часто повторяющиеся элементы трудового процесса. При хронометраже сложные операции расчленяют на простые, а простые — на отдельные приемы или комплексы приемов и по ним замеряют затраты рабочего времени. Хронометраж проводят с целью установления нормативов времени на отдельные элементы трудовых операций и изучения передовых приемов труда. Он может быть непрерывным и выборочным. Точность отсчета при хронометраже очень высокая — от нескольких секунд.

Фотохронометраж представляет собой вид наблюдения, при котором одновременно с проводимой в течение смены фотографией рабочего времени в отдельные периоды тем же наблюдателем производится и хронометраж. Замеры времени при фотохронометраже фиксируют по текущему времени с точностью до 1 мин.

Фотохронометражное наблюдение проводят в течение всего рабочего дня исполнителя. При этом затраты времени на одни процессы изучают методом фотографии, на другие — методом хронометража. Например, в работе оператора машинного доения отдельные процессы могут быть изучены методом фотографии, а процессы доения — методом хронометража.

При фотохронометраже время по всем фиксируемым элементам замеряют непрерывно. Запись всех элементов и показателей текущего времени по ним производят в одном и том же наблюдательном листе. Материалы наблюдательных листов обрабатывают, проектируют рациональную организацию трудовых процессов, на основании чего устанавливают обоснованные нормы труда.

11.7. КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАТРАТ ВРЕМЕНИ СМЕНЫ

Для установления правильных пропорций и абсолютных размеров элементов нормируемого времени рабочее время классифицируют. В связи с тем что затраты рабочего времени разнообразны, их классифицируют также в целях изучения и анализа. Классификация — основа сопоставления и анализа результатов наблюдения, выявления резервов роста производительности труда, определения необходимых затрат времени смены по элементам трудового процесса и установления норм.

Применяют две самостоятельные классификации затрат времени: затрат рабочего времени исполнителя и времени использования оборудования.

На выполнение каждого трудового процесса затрачивается живой труд работников, который измеряют затратами рабочего времени. Для измерения этих затрат в смену разработана классификация, которую и используют специалисты в работе по нормированию сельскохозяйственного труда. Для анализа рабочего времени его затраты в течение рабочей смены распределяют по отдельным группам в соответствии с характером выполняемых работ (рис. 1).

По использованию время смены разделяют на нормируемое и ненормируемое. К нормируемым относят рациональные затраты времени смены, которые включают в расчет норм труда. К ненормируемым относят потери рабочего времени и время, затраченное на выполнение случайной работы. Ненормируемые затраты времени фиксируют при проведении наблюдений, но не вносят в расчет норм труда.

Рабочее время — это продолжительность рабочей смены исполнителя. В него не входит время обеда, предусмотренного расписанием дня для данного исполнителя.

Нормируемое время подразделяют на время работы и время регламентируемых перерывов.

Время работы — это целесообразные затраты времени, направленные на достижение производственной цели. Оно подразделяется на время подготовительно-заключительной, основной, вспомогательной работы и время обслуживания рабочего места.

Время подготовительно-заключительной работы ($T_{пз}$) затрачивается на получение производственного задания, подготовку к работе исполнителя, средств производства, рабочего места и выполнение действий, связанных с окончанием работы. Подготовительно-заключительное время затрачивают в начале и конце рабочей смены или отдельного трудового процесса, величина его не зависит от объема работы, выполняемой исполнителем.

Время основной работы (T_p) — это время, в течение которого исполнитель занят выполнением основного производственного задания. Цель рационализации трудовых процессов — поиск резервов увеличения в структуре затрат времени смены доли основного времени. От этого зависит уровень сменной производительности труда исполнителя или группы исполнителей. Основное время — наибольшая часть рабочего времени смены.

Время вспомогательной работы (T_v) связано с выполнением элементов трудового процесса, необходимых для обеспечения или обслуживания основной работы. Чередование затрат времени на вспомогательные операции при выполнении разнообразных работ

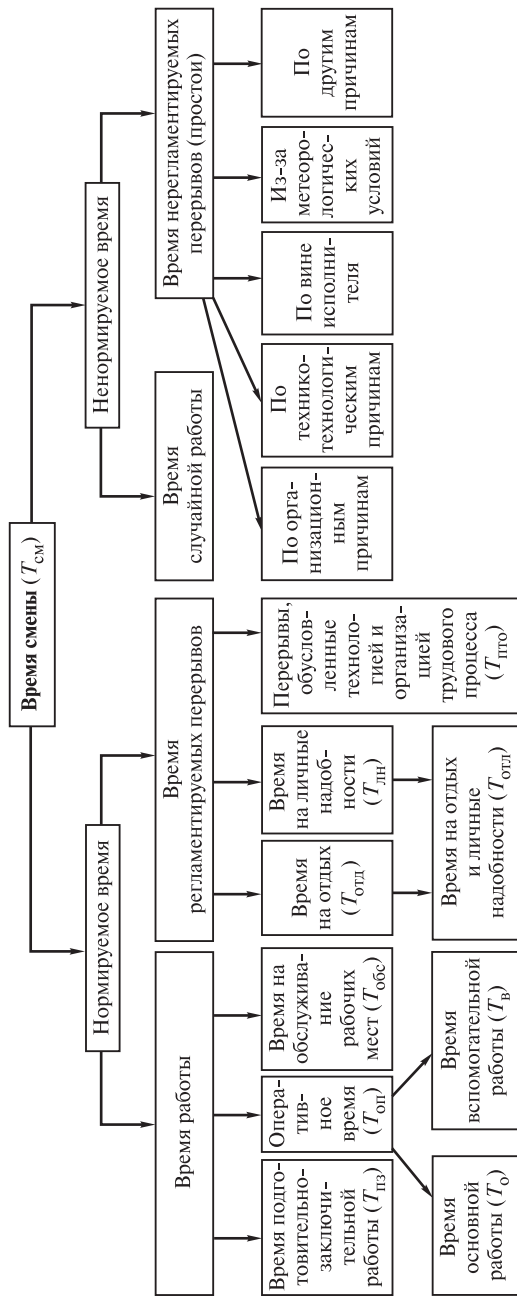


Рис. 1. Классификация затрат времени смены работника

происходит по-разному: одни повторяются с каждым элементом основной работы, другие — через несколько элементов, а третьи вообще встречаются редко.

При выполнении отдельных трудовых операций можно четко разграничить основную и вспомогательную работу, например на механизированных полевых работах, а на работах в животноводстве это сделать невозможно. В таких случаях в процессе нормирования труда определяют *оперативное время* ($T_{оп}$), которое составляет затраты времени на основную и вспомогательную работу:

$$T_{оп} = T_o + T_v.$$

Время на обслуживание рабочих мест ($T_{обс}$) — это часть рабочего времени, затрачиваемая на внутрисменное обслуживание средств производства, поддержание в технологическом порядке рабочих мест и внутрисменные переезды.

Представленная классификация носит общий характер. При нормировании труда эту классификацию конкретизируют по содержанию затрат времени смены, и она приобретает конкретный вид, отражая особенности тех или иных трудовых процессов.

Время регламентируемых перерывов — это перерывы, учитываемые при разработке норм труда. К ним относят: время на отдых и личные надобности исполнителей, а также перерывы, обусловленные соответствующей технологией и организацией трудового процесса.

Время на отдых ($T_{отд}$) и *личные надобности* ($T_{лн}$) — это перерывы в течение смены (кратковременный периодический отдых) с целью предотвращения утомления и поддержания нормальной работоспособности на протяжении рабочего дня, для восстановления работоспособности и удовлетворения физиологических потребностей. Время на отдых исполнителей зависит от условий труда: чем они сложнее, тем его больше. При этом обеденный перерыв в это время не включают. Иногда эти затраты времени рассматриваются вместе:

$$T_{отд} + T_{лн} = T_{отл}.$$

Перерывы, обусловленные технологией и организацией трудового процесса ($T_{пто}$) — это время, в течение которого работник простаивает по не зависящим от него причинам, причем при принятой технологии и организации труда невозможно устранить подобные перерывы.

Ненормируемое время — это время случайной работы и нерегламентированных перерывов. Иногда исполнителям приходится вы-

полнять работу, непосредственно не связанную с основной. Эти затраты времени относят на *время случайной работы*, которое не нормируют и соответственно не включают в расчет норм труда. Не нормируются также *затраты времени на простои*, представляющие собой потери по различным причинам, снижающие сменную производительность исполнителей. Время простоев необходимо тщательно анализировать.

Фотохронометражное наблюдение за трудовым процессом позволяет анализировать фактические затраты рабочего времени, выявить причины, вызывающие простои, и разрабатывать рекомендации по их устранению.

11.8. БАЛАНС РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СМЕНЫ

Фактический баланс времени смены отражает затраты времени по однородным элементам приведенной выше классификации — на выполнение основных работ, на внутрисменный отдых и простои. По доле времени основной работы, простоев и других затрат судят об эффективности использования рабочего времени в течение смены.

Фактический баланс рабочего времени составляется на основе материалов фотографии рабочего дня или фотохронометража. Материалы по нескольким наблюдательным листам суммируют и определяют средневзвешенные значения по каждой укрупненной группе затрат времени.

На основе фактического баланса рабочего времени исполнителя:

- производят анализ использования рабочего времени смены;
- определяют количественные и качественные потери рабочего времени;

- выявляют резервы повышения производительности труда работника на рабочем месте;

- разрабатывают рациональный баланс рабочего времени.

Нормы труда устанавливают на основе рационального баланса времени смены исполнителя, который не содержит затраты времени на простои.

Для проектирования рационального баланса времени смены предварительно всесторонне анализируют фактический баланс времени смены, выясняют, где фактические затраты времени превышают нормативные (или, наоборот, ниже их), или определяют нерациональные затраты времени. Кроме того, при его составлении используются обоснованные нормативы времени — либо типовые, адаптированные к конкретным условиям, либо установленные путем фотохронометражных наблюдений в данной организации.

11.9. МЕТОДЫ НАУЧНОГО ОБОСНОВАНИЯ НОРМ ТРУДА

Методы нормирования труда по существу представляют собой содержание и последовательность (технологию) установления и применения норм труда. Нормы труда устанавливают на основе суммарного и аналитического (поэлементного) метода.

Суммарный метод имеет три разновидности, или способа, нормирования: опытное; опытно-статистическое и сравнительное.

При *опытном нормировании* нормы труда устанавливают на основе практического опыта специалистов экономического профиля, в функциональные обязанности которых входят разработка и внедрение норм труда.

Опытно-статистическое нормирование основано на установлении норм труда путем статистической обработки данных первичного учета затрат труда и выполненных объемов работ. При этом норму труда устанавливают как среднеарифметическую.

Дневная выработка водителя автотранспортного средства на перевозке определенного груза за 10 дней работы составила, т: 47; 43; 51; 44; 48; 50; 58; 37; 43; 45.

Норму выработки данного автотранспортного средства за 8-часовую рабочую смену устанавливают следующим образом, т:

$$N_{\text{вып}} = \frac{47 + 43 + \dots + 45}{10} = 46,6 \approx 47.$$

При *сравнительном нормировании* нормы труда устанавливают путем сравнения подлежащей нормированию работы с другой, аналогичной по технологии и организации, на которую имеется обоснованная норма. Установленная норма труда может быть скорректирована по отношению к сравниваемой норме, то есть может быть больше или меньше.

Качество норм, установленных способом сравнения, зависит от того, насколько сходны сравниваемые работы; от общности нормообразующих факторов; насколько правильно учтены различия между ними; уровня профессионализма экономиста.

Все нормы труда, установленные суммарным методом, — необоснованные, поскольку при их расчете не детализируются и не исследуются фактические трудовые процессы; соответствующим образом не выявляется реальное влияние нормообразующих факторов; доминирует субъективный подход.

Аналитический, или поэлементный, метод нормирования труда основывается на изучении конкретного трудового процесса путем разделения его на элементы. Он включает аналитически-экспериментальное и расчетно-аналитическое нормирование.

Аналитически-экспериментальное нормирование — это разработка норм труда на основе изучения трудовых процессов в конкрет-

ных производственных условиях путем проведения нескольких наблюдений. Чтобы установить научно обоснованную, то есть качественную, норму труда, необходимо проводить не менее пяти наблюдений за данным трудовым процессом.

Разработку норм труда аналитически-экспериментальным методом ведут в такой последовательности:

- уточнение вида работы, на которую необходимо установить норму труда;

- подготовка специалиста к проведению наблюдения (он должен быть знаком с методологией нормирования труда, знать технологию и организацию выполнения работ);

- изучение трудовых процессов в производственных условиях путем проведения фотохронометражных наблюдений (фотография рабочего дня или хронометраж) за работой исполнителей и режимами работы машин и оборудования;

- выявление основных нормообразующих факторов, их дифференциация;

 - обработка и анализ материалов наблюдений;

- составление фактического баланса затрат рабочего времени, проектирование рационального баланса, на основании которого и будет разрабатываться необходимая норма труда;

- разработка нормативов и норм труда, дифференцированных с учетом влияния нормообразующих факторов;

 - проверка правильности расчетов норм труда и их апробация;

- внедрение в установленном порядке апробированных в производственных условиях норм труда с учетом организационно-технологических особенностей трудовых процессов.

Расчетно-аналитическое нормирование предусматривает установление в организациях норм труда на основе:

- паспортизации природных, технико-технологических и организационных условий выполнения трудовых процессов;

- типовых норм и нормативов времени на выполнение отдельных элементов трудовых операций и режимов работы машин и оборудования, адаптированных применительно к данным условиям и разработанных нормативно-исследовательскими станциями (на основе многочисленных наблюдений) или в данной организации.

Разработку норм труда расчетно-аналитическим способом ведут в такой последовательности:

 - проектирование рационального построения трудового процесса;

- паспортизация условий выполнения трудового процесса в организации или выявление величины основных нормообразующих факторов;

- расчет норм труда на базе обоснованных нормативов времени для отдельных элементов запроектированного трудового процесса;

- проверка (апробация) разработанных норм труда в производственных условиях;

внедрение в установленном порядке апробированных норм труда на основе спроектированных организационно-технологических условий выполнения трудовых процессов.

11.10. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ НАУЧНО ОБОСНОВАННЫХ НОРМ ТРУДА

Пересмотр и внедрение более прогрессивных норм труда направлены на повышение производительности труда, что подразумевает одновременно снижение трудоемкости работ и производственной продукции. При внедрении и освоении новых, более напряженных норм труда могут образоваться средства от экономии фонда заработной платы. Часть этих средств можно использовать на дополнительное стимулирование работников для повышения уровня их мотивации к труду.

Решение всех вопросов нормирования труда — это прерогатива организаций АПК. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с извещением работников не позднее чем за 2 мес. Пересмотру любой нормы труда предшествуют расчет и анализ уровня их выполнения.

Уровень выполнения норм выработки определяют в пересчете на установленную продолжительность времени рабочей смены в сельскохозяйственных организациях — 6, 7 или 8 ч и рассчитывают по формуле

$$U_{\text{вып}} = [(Q_{\text{ф}} \cdot T_{\text{см}}) / (N_{\text{выр}} \cdot T_{\text{см.ф}})] 100 \%,$$

где $Q_{\text{ф}}$ — фактический объем выполненной работы за смену; $T_{\text{см}}$ — установленная продолжительность рабочей смены, ч; $N_{\text{выр}}$ — норма выработки на данный вид работ; $T_{\text{см.ф}}$ — фактическая продолжительность рабочей смены, ч.

Уровень выполнения норм выработки на сельскохозяйственных работах можно проанализировать по форме табл. 18.

**18. Уровень выполнения норм выработки на механизированных полевых работах
($T_{\text{см}} = 8$ ч)**

Вид работ	Норма выработки, га	Фактический объем выполненной работы за смену, га	Фактическая продолжительность смены, ч	Уровень выполнения нормы выработки, %
Лущение стерни (Т-150К + БДТ-7)	27	31	9	102,1
Уборка сахарной свеклы (КС-6)	4,5	3,4	6	100,7

Методически неправильно проводить анализ уровня выполнения норм выработки по приведенной выше формуле, если при

этом не учитывают фактически отработанное время на выполнение фактического объема работ. В табл. 19 уровень выполнения норм выработки рассчитан методически правильно — на основе нормативной (в данном случае $T_{\text{см}} = 8$ ч) и фактической продолжительности рабочей смены.

Предположим, уровень выполнения норм выработки определяется без учета фактически отработанного времени. Тогда он составит на лущении стерны

$$Y_{\text{вып}} = (31 \text{ га} / 27 \text{ га}) 100 \% = 114,8 \%,$$

а на уборке сахарной свеклы

$$Y_{\text{вып}} = (3,4 \text{ га} / 4,5 \text{ га}) 100 \% = 75,6 \%.$$

Такая методика расчетов не отражает реальную ситуацию.

От того, насколько достоверно поставлен учет затрат труда и выполненного объема работ, зависит обоснованность анализа уровня выполнения норм выработки и соответствующего решения по совершенствованию организации труда. К сожалению, в первичных документах по учету труда и заработной платы более объективно учитывается объем выполненных работ, чем фактически отработанное время.

Нормы труда могут быть пересмотрены как в сторону увеличения, так и в сторону снижения. По результатам пересмотра необходимо рассчитать экономическую эффективность этого процесса.

Методика определения экономической эффективности внедрения норм труда представлена в табл. 19.

19. Расчет экономической эффективности внедрения новых норм труда

Прямое комбайнирование, «Дон-1500», 640 га

Показатели	Действующая норма	Новая норма	Отклонение, +, –
Норма выработки, га	7,8	9,0	1,2
Число нормо-смен	82,0	71,1	–10,9
Прямые затраты труда, чел.-ч	656	568,8	–87,2
Оплата 1 чел.-ч, руб.	99,64	105,0	5,36
Фонд оплаты труда за весь объем работ, руб.	8170,48	7465,50	–704,98
Оплата труда за смену, руб.	797,12	840	42,88

В нашем примере планируется на уборке зерновых комбайном «Дон-1500» увеличить дневную норму выработки на 15,4 % в связи с благоприятным влиянием отдельных нормообразующих факторов. Число нормо-смен определяют делением объема работ на

действующую и вводимую норму выработки. Прямые затраты труда будут равны произведению числа на время смены (8 ч).

Оплата 1 чел.-ч определена, исходя из соответствующей дневной ставки — 797,14 руб. Поскольку сменная производительность увеличивается, основная оплата труда 1 ч возросла на 5,4 %. Кроме увеличения часовой оплаты труда образовалась и небольшая экономия фонда оплаты труда.

Расчеты показывают, что в данном случае темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты.

11.11. ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ ТИПОВЫХ НОРМ ТРУДА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Выработка единого методологического подхода при разработке, внедрении и применении типовых норм труда в организациях АПК возложена на ФГУ «Роснисагропром». Эта нормативно-исследовательская служба функционирует при Министерстве сельского хозяйства РФ. В ее составе:

- центральная нормативно-исследовательская станция, образованная в 1960 г.;

- 10 зональных филиалов, в которые входят 59 территориальных отделов в субъектах Российской Федерации.

Основные задачи Роснисагропрома:

- проведение государственной политики по организации нормирования труда в сельском хозяйстве;

- определение главных направлений и приоритетов нормативно-исследовательских работ и разработка программ;

- изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта нормирования труда, перспективных энергосберегающих технологий, подготовка рекомендаций по их внедрению в сельскохозяйственное производство в целях повышения производительности труда в АПК;

- организация издания сборников типовых норм труда и обеспечение ими предприятий и органов управления АПК;

- обеспечение единого методического подхода при разработке, внедрении и применении научно обоснованных норм труда и расхода топлива на сельскохозяйственных работах;

- создание нормативной базы нормирования и регламентации труда работников АПК, пересмотр устаревших и участие в разработке новых нормативов и норм труда для отечественной, зарубежной сельскохозяйственной техники и оборудования;

- разработка нормативно-технологических карт трудовых процессов при производстве продукции растениеводства и животноводства;

участие в организации и проведении методических семинаров по нормированию труда;

формирование единой базы данных по труду для решения проблем планирования трудовых ресурсов в системе АПК;

научно-методическое руководство зональными филиалами и территориальными отделами по нормированию труда и контролю за выполнением нормативно-исследовательских работ.

Для выполнения задач по разработке норм труда зональные филиалы специализированы. Программа нормативно-исследовательских работ ФГУ «Роснисагропром» предусматривает разработку сборников типовых норм труда, дополнений к ранее изданным сборникам и методикам. Для разработки типовых норм труда ежегодно проводят более 4000 наблюдений. Проекты сборников до издания проходят апробацию в производственных условиях.

11.12. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Организация работ по нормированию труда включает следующие направления:

разработка и внедрение технически обоснованных норм трудовых затрат применительно к конкретным производственным условиям по различным видам сельскохозяйственных работ на основе использования типовых сборников по труду, а также местных норм труда, рассчитанных аналитически-экспериментальным и расчетно-аналитическим способами (при применении наиболее производительных приемов и методов организации труда);

анализ состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм труда, проведение работы по улучшению их качества, обеспечение равной напряженности норм труда на однородных работах, выполняемых в одинаковых организационно-технических условиях;

контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда, определение экономического эффекта от их внедрения;

определение численности работников по функциям управления и структурным подразделениям в соответствии с нормативами численности, выявление отклонений фактической численности от нормативной;

разработка программ и планов совершенствования организации труда;

расчет трудоемкости производства сельскохозяйственной продукции, выполнения работ;

анализ уровня выполнения норм труда, выявление причин отклонений фактических затрат от нормативных;

контроль за своевременным доведением до работников норм труда и нормативов оплаты, правильностью применения нормативных материалов по труду;

разработка мероприятий по снижению трудоемкости производства сельскохозяйственной продукции, выявление резервов роста производительности труда за счет повышения качества его нормирования, устранения потерь рабочего времени и улучшения его использования;

изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций, анализ полученных данных и выявление наиболее эффективных приемов и методов труда, содействие их распространению, контроль за правильностью применения в структурных подразделениях организаций АПК нормативных материалов по труду;

изучение отечественного и зарубежного опыта в области организации и нормирования труда, применение его на практике;

составление отчетности о состоянии нормирования труда.

Нормы труда, используемые в сельскохозяйственных организациях, должны соответствовать имеющемуся ресурсному потенциалу; используемым технологиям производства; организации производства, в том числе труда, поэтому проблема разработки научно обоснованных норм труда, их корректировки и правильного применения стоит перед каждой сельскохозяйственной организацией, независимо от ее формы.

Нормы труда в организациях устанавливают, как правило, на основе:

типовых норм труда (из типовых нормативных сборников по труду);

межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат или расчетно-аналитическим способом;

материалов фотохронометражных наблюдений, проведенных в конкретных производственных условиях или аналитически-экспериментальным способом;

нормативных материалов, рекомендуемых органами управления АПК или агрохолдинговыми структурами для своих подразделений.

Экономистам-менеджерам часто приходится самостоятельно устанавливать нормы труда в связи с тем, что:

по мере укрепления экономического состояния организаций постоянно возрастает материальная оценка меры аграрного труда;

ФГУ «Роснисагропром» менее активно работает в отношении обеспечения сельскохозяйственных организаций современными нормативными материалами по труду;

на отдельные виды работ отсутствуют типовые нормы труда, например на автотранспортные;

мало нормативных сборников, содержащих системы норм труда и нормативов затрат труда на новые виды техники, технических агрегатов, ресурсосберегающие технологии, мал тираж издаваемых сборников;

происходит интенсивный перевод сельскохозяйственного производства на инновационный тип развития, что обуславливает потребность в новых нормативных материалах по труду;

это самый оперативный и обоснованный способ расчета реальных норм труда в условиях, когда темпы совершенствования ресурсного потенциала сельскохозяйственных товаропроизводителей превышают темпы разработки соответствующих типовых нормативных материалов по труду.

Качество разработки норм труда зависит от уровня профессиональной подготовки экономистов, а также систематического контроля за состоянием нормирования труда.

Разработка научно обоснованных норм труда в организациях АПК — творческий процесс, который требует от экономиста-менеджера знания методологии нормирования труда, в том числе методики и особенностей расчета норм труда по всем видам сельскохозяйственных работ; экономики, организации производства, труда и управления; ресурсосберегающих технологий производства; умения работать с нормативными сборниками по труду, адаптировать любую норму труда к тем или иным организационно-производственным и технико-технологическим условиям, самостоятельно устанавливать необходимую норму труда на любой вид сельскохозяйственной работы с учетом конкретных организационно-климатических и технико-технологических условий и др.

Экономисты сельскохозяйственных организаций должны обеспечиваться всеми новыми методиками в области нормирования труда, сборниками типовых норм труда, а также поддерживать тесную связь с зональными филиалами ФГУ «Роснисагропром».

Контрольные вопросы и задания

1. Какие функции выполняет нормирование труда?
2. Как классифицируют нормы труда?
3. Какова взаимосвязь между нормой выработки и нормой времени?
4. Раскройте содержание основных принципов нормирования сельскохозяйственного труда.
5. Что такое научно-практическая обоснованность норм труда?
6. Какую роль играют нормы труда в управлении производством?
7. Как классифицируют трудовые процессы в сельском хозяйстве?
8. С помощью каких способов изучают трудовые процессы и затраты времени смены?
9. Дайте классификацию затрат времени смены.
10. Чем отличается нормируемое время от ненормируемого?

11. Что такое время оперативной работы?
12. Как составляют фактический и рациональный баланс и структуру затрат времени смены?
13. Каковы методы установления норм труда?
14. Как определяют уровень выполнения норм выработки?
15. Учитывают ли фактическую продолжительность времени смены при расчете уровня выполнения норм выработки?
16. Какова методика расчета экономической эффективности от внедрения новых норм труда?
17. Как определить темпы роста или снижения производительности и оплаты труда?
18. Какие задачи решает ФГУ «Роснисагропром»?
19. Какие направления включает организация работ по нормированию труда?
20. Почему специалистам организаций АПК часто приходится самостоятельно разрабатывать нормы труда?
21. Какая информация необходима экономисту для разработки обоснованных норм труда?

Глава 12. МЕТОДИКА РАСЧЕТА НОРМ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТАХ



12.1. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ

Нормирование труда на механизированных полевых работах связано с установлением часовой и сменной производительности агрегатов или объема выполненных работ в единицу времени.

Основные нормообразующие факторы — это объективные организационно-технологические, технические и природные условия работы, которые влияют на производительность агрегатов, а следовательно, и на норму труда.

На норму выработки на механизированных полевых работах влияют следующие основные нормообразующие факторы:

- постоянные показатели полей, участков — длина гона, угол склона, рельеф, каменистость, наличие препятствий, сложность конфигурации, высота расположения их над уровнем моря, тип, подтип и механический состав почв;

- требования агротехники — глубина обработки почвы, нормы высева семян, внесения удобрений и расхода средств защиты растений, урожайность культур и др.;

- удельное сопротивление машин (орудий);

- конструктивные и эксплуатационные особенности тракторов и сельскохозяйственных машин (ширина захвата, вместимость бункеров и др.);

- энергетические и тяговые показатели тракторов и самоходных машин;

- технология и организация работ.

В сельскохозяйственных организациях можно установить норму выработки на любой вид механизированных полевых работ с учетом конкретных нормообразующих факторов. Для этого используют два наиболее приемлемых способа: аналитически-экспериментальный и на основе нормативных сборников, содержащих типовые нормы выработки.

Аналитически-экспериментальный способ установления нормы выработки на механизированные полевые работы позволяет рассчитать реальную и обоснованную норму выработки, поскольку учи-

тывает влияние конкретных нормообразующих факторов. Он базируется на фотохронометражных наблюдениях.

Во время наблюдения необходимо определить следующие показатели:

величину нормообразующих факторов, влияющих на производительность механизированных агрегатов, выполняющих определенный вид работ в конкретных условиях;

данные непосредственного наблюдения;

объемы фактически выполненных работ за время наблюдения.

Для проведения наблюдений разработан специальный бланк: «Наблюдательный лист фотохронометража рабочего дня на механизированных работах». В нем указаны следующие параметры выполнения работ, которые необходимо уточнить и внести в бланк в процессе наблюдения:

вид работы;

характеристика исполнителя (специальность, уровень мастерства, стаж работы по данной специальности, пол, возраст, отношение к труду);

характеристика агрегата (наименование машин, марка, год выпуска, число машин в агрегате, число и тип рабочих органов, конструктивная ширина захвата);

характеристика условий работы и требования агротехники (тип и механический состав почвы, агрофон поля, влажность почвы, рельеф, глубина обработки, ширина междурядья, нормы высева семян, внесения удобрений, засоренность поля, характеристика культуры, способ движения агрегата, особенности условий работы, схема и размеры обработанного участка и др.);

организация трудового процесса (расстановка и обязанности исполнителя, технология выполнения работ, техническое и технологическое обслуживание агрегата, расстояние переезда).

В хозяйствах обычно отсутствуют бланки наблюдательных листов, поэтому в процессе проведения наблюдения в указанной последовательности необходимо произвольно записать конкретные величины нормообразующих факторов.

Материалы наблюдений записывают по определенной форме (табл. 20).

В графе «Примечание» указывают причины простоев, уточняют технологические требования выполнения работ и другие аспекты организации труда исполнителей.

В конце наблюдения записывают результаты работы — выработку за время наблюдения.

Обработка материалов фотохронометражного наблюдения начинается с определения продолжительности каждого зафиксированного элемента трудового процесса в соответствующей графе. Поскольку напротив каждой операции записывают время ее окон-

чания, а ее началом служит время окончания предыдущей операции, то для того, чтобы определить продолжительность операции, из времени окончания операции вычитают время ее начала.

20. Материалы фотохронометражного наблюдения

№ п/п	Операция или причина простоя	Текущее время			Продолжительность			Шифр	Примечание
		ч	мин	с	ч	мин	с		
1	Начало работы	7	00	00	—	—	—	—	—
2	Технический осмотр	7	28	15	—	28	15	$T_{пз}$	—
3	Выезд из гаража	7	30	00	—	1	45	$T_{пз}$	—
4	Заправка	7	45	15	—	15	15	$T_{пз}$	—
...	Окончание работы	15	00	00	—	—	—	—	—

В графе «Шифр» шифруют операции или затраты времени сменны в соответствии с единой системой классификации затрат времени, а также с учетом особенностей классификации затрат на механизированных полевых работах:

$T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время, в которое входят: получение наряда, проведение ежесменного технического ухода за агрегатом, его комплектование и перестройка при переходе с одной работы на другую, подготовка к переезду и переезд к месту работы в начале смены и обратно в конце смены ($T_{пер.н.к}$), подготовка поля и заключительная работа;

T_p — основное (чистое) рабочее время;

T_v — вспомогательное время, к которому относят затраты на холостые повороты и заезды в загон ($T_{пов}$); загрузку семян, удобрений, выгрузку продукции из бункера комбайна, подъезд под загрузку, замену транспорта ($T_{то}$); внутрисменные переезды с участка на участок с подготовкой агрегата к переезду и к работе после переезда ($T_{пер}$);

$T_{обс}$ — время организационно-технического обслуживания агрегата, к которому относят затраты времени на очистку рабочих деталей, проверку качества работы и техническое обслуживание агрегата в загоне;

$T_{отл}$ — время на отдых и личные надобности исполнителя;

П — время нерегламентированных перерывов, или простоей;

О — перерыв на обед.

После шифровки суммируют одноименные затраты рабочего времени, которые округляют до минут. Проверку правильности расчетов и установление фактической продолжительности рабочей смены ($T_{см.ф}$) осуществляют следующим образом:

$$T_{см.ф} = \text{окончание наблюдения} - \text{начало наблюдения} - \text{О} = \\ = T_{пз} + T_p + T_v + T_{обс} + T_{отл} + \text{П}.$$

Если расчеты правильны, составляют фактический баланс и структуру затрат времени смены исполнителя. На его основе разрабатывают рациональный баланс и структуру затрат времени смены (табл. 21).

21. Фактический и рациональный баланс и структура затрат времени смены исполнителя на механизированных работах

Затраты времени	Баланс и структура			
	фактические		рациональные	
	мин	%	мин	%
$T_{пз}$	+	+	+	+
T_p	+	+	+	+
T_B	+	+	+	+
$T_{обс}$	+	+	+	+
$T_{отл}$	+	+	+	+
П	+	+	—	—
$T_{см}$	+	100	480	100
О	+	—	—	—
Общая продолжительность наблюдения	+	—	—	—

Норму выработки рассчитывают исходя из рационального баланса времени смены исполнителя, который составляют на основе:

критического анализа фактического баланса времени смены, выясняя, где затраты времени превышают нормативы (нерациональные затраты времени), а где, наоборот, ниже их;

нормативов времени, установленных научными учреждениями или путем фотохронометражных наблюдений в организации.

Норму выработки разрабатывают исходя из фактической продолжительности рабочей смены, установленной в сельскохозяйственной организации для конкретной категории работников.

Сменную производительность (норму выработки) тракторных агрегатов определяют по формуле, га,

$$W_{см} = 0,1B_p V_p T_p, \quad (1)$$

где B_p — рабочая ширина захвата, м; V_p — рабочая скорость, км/ч; T_p — основное рабочее время, ч.

Основное рабочее время для расчета нормы выработки рассчитывают по рациональному балансу времени смены

$$T_{см} = T_{пз} + T_p + T_B + T_{обс} + T_{отл}$$

и определяют по формуле

$$T_p = T_{см} - (T_{пз} + T_B + T_{обс} + T_{отл}). \quad (2)$$

Фактическую ширину захвата тракторного агрегата определяют в процессе наблюдения. Однако ее можно получить и расчетным путем как произведение конструктивной ширины захвата (B_k) на коэффициент ее использования ($K_{исп}$) и число машин, орудий, корпусов плуга в агрегате (n):

$$B_p = B_k K_{исп} n. \quad (3)$$

На посеве и междурядной обработке $K_{исп}$ равен 1,0; на уборке, сплошной культивации, бороновании и дисковании — 0,93—0,98; на пахотных работах — 1,04—1,10. Эти коэффициенты есть в нормативных справочниках.

Рабочую скорость движения агрегата определяют в ходе проведения фотохронометражного наблюдения. Ее можно определить также расчетным путем на основе материалов наблюдений по формуле, км/ч,

$$V_p = \frac{L_{срел} n}{1000 T_p}, \quad (4)$$

где $L_{срел}$ — средняя длина гона, м; n — число проходов (гонов) агрегата за время наблюдения; T_p — чистое рабочее время за период наблюдения из фактического баланса, ч.

В формулу (1) подставляют значения показателей и определяют сменную производительность тракторных агрегатов.

Нормы выработки на прямом комбайнировании, подборе и обмолаоте валков разрабатывают в зависимости от урожайности, ширины захвата комбайна, характеристики полей, рабочей скорости и организации работ.

Расчет сменной производительности комбайнов производят в такой последовательности.

Рассчитывают чистую часовую производительность, га,

$$W_{ч} = \frac{W_{опт}}{Y(1 + \delta_k)},$$

где $W_{опт}$ — оптимальная пропускная способность комбайна, т/ч; Y — урожайность, т/га; δ_k — отношение массы зерна к массе соломы; $Y(1 - \delta_k)$ — количество хлебной массы на 1 га.

Рабочая скорость, км/ч,

$$V_p = \frac{10 W_{ч}}{B_p} = \frac{10 W_{опт}}{B_p Y(1 + \delta_k)},$$

где B_p — рабочая ширина захвата комбайна, м.

Определив чистую часовую производительность и рассчитав рациональный баланс времени смены, можно установить сменную производительность комбайна как произведение этих показателей, га:

$$W_{\text{см}} = W_{\text{ч}} T_{\text{р}}.$$

Методика установления норм выработки на механизированные полевые работы по типовым справочникам на основе паспортизации полей. Специалистами Роснисагропрома разработаны типовые нормы выработки и расхода топлива на сельскохозяйственные механизированные работы, имеющие рекомендательный характер. Однако применять их можно только с учетом адаптации к конкретным условиям.

Как использовать нормативный сборник, как найти необходимую норму выработки на механизированных полевых работах? Для этого необходимо предварительно выявить постоянные показатели, влияющие на производительность тракторных агрегатов, и провести паспортизацию полей, лугов, культурных пастбищ, многолетних насаждений.

При проведении паспортизации определяют три основных нормообразующих показателя (методика их расчета изложена в нормативных сборниках): класс длины гона; средневзвешенное удельное сопротивление плугов (с учетом механического состава, типа и подтипов почв) и обобщенный поправочный коэффициент на местные условия. Чем ближе этот коэффициент к единице, тем более благоприятны природно-климатические условия для выполнения работ и соответственно выше производительность тракторных агрегатов, и наоборот.

В зависимости от соотношения этих показателей устанавливают группы по нормам выработки на пахотные, непашотные и уборочные работы (табл. 22—24).

22. Группы по нормам выработки на пахотные работы

Диапазон удельного сопротив- ления, кг/см ²	Класс длины гона, м					
	более 1000		600—1000		400—600	
	обобщенный коэффициент	группа	обобщенный коэффициент	группа	обобщенный коэффициент	группа
0,48	1,00—0,93	2	1,00—0,91	3	1,00—0,95	3
0,53	0,92—0,87	3	1,90—0,84	4	0,94—0,88	4
	0,86—0,80	4	0,83—0,78	5	0,87—0,81	5
	0,79—0,74	5	0,77—0,72	6	0,80—0,75	6
	—	—	—	—	0,74—0,70	7
	—	—	—	—	0,69—0,64	8

**23. Группы по нормам выработки на непахотные работы
(предпосевная обработка почвы, посев, посадка, уход за посевами)**

Группа	Класс длины гона, м						
	более 1000	600—1000	400—600	300—400	200—300	150—200	менее 150
	Обобщенный коэффициент, учитывающий местные условия						
1	1,00— 0,96	1,00— 0,90	—	—	—	—	—
2	0,95— 0,87	0,89— 0,81	1,00— 0,96	—	—	—	—
3	—	—	0,95— 0,87	1,00— 0,93	—	—	—
4	—	—	0,86— 0,79	0,92— 0,84	1,00— 0,91	—	—
5	—	—	—	0,83— 0,76	0,90— 0,82	1,00— 0,93	—
6	—	—	—	0,75— 0,69	0,81— 0,75	0,92— 0,84	—
7	—	—	—	—	0,74— 0,67	0,83— 0,76	1,00— 0,90
8	—	—	—	—	—	0,75— 0,68	0,89— 0,80

24. Группы по нормам выработки на уборочные работы

Группа	Класс длины гона, м						
	более 1000	600—1000	400—600	300—400	200—300	150—200	менее 150
	Обобщенный коэффициент, учитывающий местные условия						
1	1,00—0,97	—	—	—	—	—	—
2	0,96— 0,91	1,00— 0,94	—	—	—	—	—
3	0,90— 0,85	0,93— 0,87	1,00— 0,92	1,00— 0,96	—	—	—
4	—	0,86— 0,82	0,91— 0,85	0,95— 0,89	1,00— 0,94	—	—
5	—	—	0,84— 0,80	0,88— 0,83	0,93— 0,88	1,00— 0,94	—
6	—	—	—	0,82— 0,78	0,87— 0,82	0,93— 0,88	1,00— 0,95
7	—	—	—	—	0,81— 0,75	0,87— 0,81	0,94— 0,88
8	—	—	—	—	—	0,80— 0,74	0,87— 0,82

В типовом сборнике нормы выработки на пахотные работы даны по 12 группам, а на непахотные и уборочные — по 8. Чтобы найти необходимую норму выработки, следует придерживаться следующей схемы:

найти в справочнике необходимый вид работы, например посадка картофеля (в типовых сборниках работы сгруппированы по основным видам и изложены в последовательности, соответствующей общей технологической схеме возделывания сельскохозяйственных культур);

найти аналогичный состав агрегата, например, марку трактора МТЗ-82, марку сельхозмашины КСМ-6 и его рабочую ширину захвата — 4,2 м;

определить соответствующие технологические параметры выполнения работы — посадка картофеля на гребневой поверхности, без внесения минеральных удобрений, норма посадки клубней 2400—2800 кг/га;

найти соответствующую норму выработки по 4-й группе работ — 7,1 га (табл. 25).

25. Нормы выработки на посадке картофеля (извлечение из нормативного справочника)

Марка трактора	Марка сельхозмашины	Рабочая ширина захвата, м	Группа							
			1		2		3		4	
			норма выработки, га	расход топлива, л/га	норма выработки, га	расход топлива, л/га	норма выработки, га	расход топлива, л/га	норма выработки, га	расход топлива, л/га
MTЗ-82	KCM-6	4,2	10,0	5,6	8,9	6,2	8,0	6,7	7,1	7,3
MTЗ-80	KCM-4	2,8	7,7	6,6	7,0	7,2	6,3	7,8	5,8	8,4

Как видно из табл. 25, по каждой группе даны нормы выработки и расхода топлива. С возрастанием номера группы норма выработки снижается, а расход топлива увеличивается. Это свидетельствует о том, что по мере возрастания номера группы условия усложняются и соответственно становятся менее благоприятными для механизированных агрегатов, то есть снижается производительность их работы. Таким образом, чем выше группа по нормам, тем ниже норма выработки, и наоборот. Так, например, на посадке картофеля для данного агрегата норма выработки по 1 группе будет 10 га, а по 4 — 7,1 га.

Нормативные сборники разрабатывают и по отдельным видам работ, например Типовые нормы выработки и расхода топлива на механизированные работы по внесению минеральных и органических удобрений. Каждый справочник имеет методические особенности в изложении норм труда. Однако во всех изданиях в первом разделе изложены методические положения по расчету норм выработки и правила пользования данным справочником. Это облегчает поиск необходимой нормы.

12.2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА РУЧНЫХ РАБОТАХ

На ручных работах аналитическим методом устанавливают как индивидуальную норму выработки, так и групповую (для группы работников).

Аналитически-экспериментальный способ установления индивидуальной (для одного исполнителя) нормы выработки на ручные работы:

проводят фотографию рабочего дня или фотохронометражное наблюдение, в процессе которых уточняют основные нормообразующие факторы, элементы трудового процесса и их продолжительность;

определяют продолжительность каждого элемента трудового процесса;

шифруют затраты времени смены в соответствии со следующей классификацией:

$T_{пз}$ — время подготовительно-заключительной работы, куда входят затраты времени на получение указаний до работы и сдачу работы, подготовку инвентаря и уход за ним после окончания работы, получение и подноску материалов, подготовку и уборку рабочего места, личную подготовку к работе исполнителя, переход (переезд) до места работы и обратно;

$T_{оп}$ — время оперативной работы, определяется как сумма затрат времени на основную (T_p) и вспомогательную (T_v — переходы, вынос собранной продукции и т. д.) работу;

$T_{обс}$ — время обслуживания рабочего места в течение смены;

$T_{пто}$ — время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства;

$T_{отд}$ — время на отдых исполнителя;

$T_{лн}$ — время на личные надобности;

Π — простои, потери рабочего времени;

O — обед.

Суммируют одноименные затраты времени и рассчитывают фактическую продолжительность смены:

$$T_{см.ф} = \text{окончание наблюдения} - \text{начало} - \text{обед} = T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{пто} + T_{отд} + T_{лн} + \Pi.$$

Составляют фактический и рациональный баланс и структуру затрат времени смены (табл. 26).

26. Фактические и рациональные баланс и структура затрат времени смены исполнителя на ручных работах

Затраты времени	Баланс и структура			
	фактические		рациональные	
	мин	%	мин	%
$T_{пз}$	+	+	+	+
$T_{оп}$	+	+	+	+
$T_{обс}$	+	+	+	+
$T_{пто}$	+	+	+	+
$T_{отл}$	+	+	+	+
Π	+	+	—	—
$T_{см.ф}$	+	100	+	100
O	+	—	—	—
Общая продолжительность наблюдения	+	—	—	—

После составления рационального баланса времени смены и на основе его нормативных параметров рассчитывают индивидуальную норму выработки по формуле

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{пто}} + T_{\text{отл}})]/60 W_{\text{ч}},$$

где $W_{\text{ч}}$ — часовая производительность, или выработка за 1 ч оперативной работы исполнителя при выполнении данной ручной работы, которая определяется по материалам наблюдений.

$$W_{\text{ч}} = W_{\text{см.ф}}/T_{\text{оп.ф}}.$$

В случае, если по одному виду работ проводилось несколько наблюдений, норму выработки рассчитывают по средним показателям.

Для группы исполнителей (n) норма на ручные работы

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} n - n (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{пто}} + T_{\text{отл}})]/60 W_{\text{ч}}.$$

Расчетно-аналитический способ установления нормы выработки на ручные работы рассчитывают на основе нормативов времени. Несмотря на это, часовую производительность необходимо рассчитывать только по материалам фотохронометражного наблюдения.

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{пто}} + T_{\text{отл}})]/60 W_{\text{ч}},$$

где $T_{\text{см}}$, $T_{\text{пз}}$, $T_{\text{обс}}$, $T_{\text{пто}}$, $T_{\text{отл}}$ устанавливают из рационального баланса по нормативам времени.

Можно рассчитать норму выработки на ручные работы и по другой методике:

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{пто}} + T_{\text{лн}})]/(60 + t_{\text{обс}} + t_{\text{отл}}) W_{\text{ч}},$$

где $t_{\text{обс}}$ и $t_{\text{отл}}$ — нормативы времени на обслуживание рабочего места и отдых исполнителя на 1 ч оперативной работы.

Нормативы времени на обслуживание рабочего места и отдых исполнителя на 1 ч оперативной работы определяют в зависимости от видов выполняемых работ по типовым справочникам по труду.

В этом варианте для группы исполнителей норму выработки на ручные работы можно установить по следующей формуле:

$$H_{\text{выр}} = [n T_{\text{см}} - n (T_{\text{пз}} + T_{\text{пто}} + T_{\text{лн}})]/(60 + t_{\text{обс}} + t_{\text{отл}}) W_{\text{ч}}.$$

Установление норм выработки на ручные работы на основе типового нормативного сборника по типовым нормам выработки и нормативам времени, которые носят рекомендательный характер. Нормы труда даны по отраслям и технологическим периодам выполнения работ и содержат параметры, указанные в табл. 27.

27. Нормы выработки и времени (извлечение)

№ п/п	Работа	Ед. изм.	Норма выработки за 8 ч	Норматив времени на единицу измерения, мин	Краткое описание технологии выполнения работ и организации труда
<i>Выращивание цветочных культур в защищенном грунте</i>					
<i>Гладиолусы</i>					
1	Посадка лукович в грунт	100 шт.	3150	15	Поднести ящики с луковицами на расстояние до 30 м, сделать лунки, посадить, полить водой из лейки. Плотность посадки 40 шт/м ²

В типовых сборниках необходимые нормы выработки можно найти только на основе исходной информации по видам работ — величине основных нормообразующих факторов.

12.3. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

Принципиальные основы нормирования труда в животноводстве такие же, как и в других отраслях сельскохозяйственного производства. Однако методика нормирования имеет ряд особенностей, которые зависят в первую очередь от организации и технологии производства животноводческой продукции. В животноводстве ежедневно повторяются многие виды трудовых процессов, что создает возможность длительного закрепления скота и птицы за работниками. Поэтому в отличие от растениеводства в животноводстве устанавливают не сменные нормы выработки, а нормы обслуживания для исполнителей на весь период закрепления за ними животных при установленной продолжительности рабочей смены в конкретных условиях.

Затраты времени работников животноводства на выполнение отдельных работ в течение года не остаются равновеликими. В одни периоды они больше, в другие меньше. Характерной особенностью является и то, что при обслуживании животных одни работы повторяются систематически по нескольку раз в день, другие — через определенный промежуток времени, то есть носят разовый характер. Кроме того, трудовые процессы имеют различную продолжительность.

Все эти обстоятельства обуславливают различные затраты труда работников животноводческих комплексов в разные дни года, поэтому при расчете норм обслуживания определяют нормативные среднесуточные затраты труда на обслуживание одной головы животных.

Производительность труда работников животноводства зависит от многих факторов. Основные нормообразующие факторы, учитываемые при нормировании труда в животноводстве: вид, пол, возраст, производственное направление и продуктивность животных; условия и методы их содержания; период содержания; тип кормления; уровень и средства механизации работ; технология и организация работ; организация труда; характер разделения труда и обязанности работников. Кроме перечисленных факторов норма обслуживания во многом зависит и от профессионально-квалификационного уровня работников, технического потенциала.

Сочетание указанных факторов и влияние каждого из них на норму труда различны на каждом животноводческом комплексе, поэтому расчет нормы обслуживания и нормативов времени производится для конкретных условий производства.

В сельскохозяйственных организациях норму обслуживания в животноводстве можно установить аналитически-экспериментальным и расчетно-аналитическим способами, а также на основе типовых сборников по труду.

Аналитически-экспериментальный способ установления нормы обслуживания в животноводстве предусматривает изучение трудовых процессов в животноводстве с помощью фотографии рабочего времени, хронометража или фотохронометража. При этом последовательно фиксируют затраты времени по каждой операции, все перерывы и простои в работе. Для расчета обоснованной нормы обслуживания необходимо провести несколько наблюдений. После обработки наблюдательных листов рассчитывают средние затраты времени на единицу измерения по каждому элементу трудового процесса.

Для проведения фотохронометражных наблюдений разработаны специальные бланки — наблюдательные листы, содержащие следующие разделы: сведения об исполнителях; характеристика животных и условия их содержания; описание и схема рабочего места; технология и средства механизации выполнения трудовых процессов; организация труда; установленный распорядок дня; рацион кормления; объем работ, выполненных исполнителем; разовые работы, выполняемые в течение всего периода обслуживания; затраты времени смены.

При наблюдении за трудовым процессом по обслуживанию животных и птицы в той или иной отрасли определяют основные нормообразующие факторы и изучают затраты времени смены на выполнение отдельных элементов.

Обработку материалов непосредственного наблюдения начинают с определения продолжительности каждой операции.

В графе «Шифр» против названия каждого элемента проставляют знак, используя следующие условные обозначения:

$T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время (подготовка исполнителя, средств труда, прием и сдача смены);

T_k — затраты времени на кормление животных (получение кормов, их подвоз, приготовление, раздача, наблюдение за кормлением);

$T_{ух}$ — затраты времени, связанные с уходом за животными, обслуживанием оборудования, получением продукции;

$T_{раз}$ — затраты времени на выполнение разовых работ (зооветеромероприятия, дежурство, ремонт инвентаря, прием отела и др.);

T_d — затраты времени, связанные с доением коров;

$T_{отл}$ — время регламентированных перерывов на отдых и личные надобности;

П — простои;

О — обед;

$T_{оп}$ — оперативное время работы, которое определяют по формуле:

в молочном скотоводстве

$$T_{оп} = T_p + T_v = T_d + T_k + T_{ух} + T_{раз};$$

в других отраслях

$$T_{оп} = T_p + T_v = T_k + T_{ух} + T_{раз}.$$

Далее суммируют одноименные затраты времени смены и проверяют правильность расчетов по формуле

$$T_{см.ф} = T_{пз} + T_d + T_k + T_{ух} + T_{раз} + T_{отл} + П = \\ = \text{окончание наблюдения} - \text{начало работы} - \text{обед}.$$

На основе материалов наблюдений составляют фактический баланс и структуру затрат времени смены исполнителей (табл. 28).

Далее необходимо проанализировать фактический баланс времени смены исполнителя и разработать предложения по улучшению организации труда в данной отрасли.

После того как был проанализирован фактический баланс времени смены, приступают к разработке рационального баланса, поскольку норму обслуживания устанавливают, исходя из рационального баланса.

28. Фактический и рациональный баланс и структура затрат времени смены работников животноводства

Затраты времени	Баланс и структура			
	фактический		рациональный	
	мин	%	мин	%
$T_{пз}$	+	+	+	+
$T_{оп}$, всего	+	+	—	—
В том числе:				
T_d	+	+	—	—
T_k	+	+	—	—
T_{yx}	+	+	—	—
$T_{раз}$	+	+	—	—
$T_{отл}$	+	+	+	+
П	+	+	—	—
$T_{см}$	+	100,0	+	100,0
О	+	—	—	—
Общая продолжительность наблюдения	+	—	—	—

Вначале необходимо определить нормативную продолжительность рабочей смены, из расчета которой и разрабатывают соответствующую норму труда. В проектируемом балансе следует установить затраты времени на $T_{пз}$ и $T_{отл}$, то есть только по тем элементам, которые входят в расчет нормы обслуживания. Исходя из этого,

$$T_{рац} = T_{см.норм} - (T_{пз} + T_{отл}).$$

Нормы обслуживания для основных работников животноводства рассчитывают при односменной и двухсменной работе по следующим формулам:

$$N_{обс} = [T_{см} - (T_{пз} + T_{отл})]/t_{оп},$$

$$N_{обс} = [2T_{см} - 2(T_{пз} + T_{отл})]/t_{оп},$$

где $T_{см}$ — установленная продолжительность рабочей смены исполнителя, мин; $T_{пз}$, $T_{отл}$ — затраты времени из рационального баланса; $t_{оп}$ — оперативное время на обслуживание одной головы животных за смену в конкретных производственных условиях.

Норматив времени на обслуживание одной головы животных за смену определяют как сумму нормативов времени на все виды работ, выполняемые исполнителем

$$t_{оп} = t_1 + t_2 + t_3 + \dots + t_n,$$

где $t_1 + t_2 + t_3 + \dots + t_n$ — нормативы времени, установленные на работы, входящие в обязанность исполнителя в расчете на одну голову, мин.

В молочном животноводстве оперативное время на обслуживание одной головы животных

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{д}} + t_{\text{к}} + t_{\text{ух}} + t_{\text{раз}},$$

где $t_{\text{д}}$, $t_{\text{к}}$, $t_{\text{ух}}$, $t_{\text{раз}}$ — затраты времени на доение, кормление, уход и на выполнение разовых работ в расчете на одну голову животных за смену, мин.

Для других отраслей животноводства

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{к}} + t_{\text{ух}} + t_{\text{раз}}.$$

Затраты времени на выполнение указанных работ по обслуживанию одной головы животных определяют следующим образом:

$$t_{\text{к}} = T_{\text{к}}/n,$$

где $T_{\text{к}}$ — сумма затрат времени на кормление животных из фактического баланса времени смены; n — фактически обслуживаемое поголовье.

Аналогично

$$t_{\text{ух}} = T_{\text{ух}}/n \text{ и } t_{\text{раз}} = T_{\text{раз}}/n.$$

В молочном животноводстве необходимо рассчитать еще и фактическое время доения одной коровы за смену ($t_{\text{д}}$). При этом можно наглядно изучить методику расчета нормативов времени. Это пример расчета комплексной системы нормативов времени различной степени детализации.

Вначале операцию доения необходимо детализировать на основные выполняемые работником трудовые приемы и осуществить их шифровку:

- D_1 — подмывание вымени коров;
- D_2 — массаж вымени;
- D_3 — подключение доильного аппарата;
- D_4 — отключение доильного аппарата;
- D_5 — наблюдение за доением и т. д.

Тогда

$$t_{\text{д}} = t_{\text{д}_1} + t_{\text{д}_2} + t_{\text{д}_3} + t_{\text{д}_4} + t_{\text{д}_5} + \dots + t_{\text{д}_n},$$

где $t_{\text{д}_1}$ — норматив времени в конкретных производственных условиях на подмывание вымени одной коровы за смену; $t_{\text{д}_2}$ — норматив времени на массаж вымени одной коровы за смену и т. д.

Для расчета обоснованных нормативов времени для конкретных производственных условий необходимо все трудовые приемы разделить на две группы.

Первая группа — трудовые приемы, которые выполняют по отношению к каждому животному в отдельности. Например, массаж, подключение и отключение доильного аппарата и др. В этом случае, чтобы определить норматив времени на выполнение данного трудового приема в расчете на 1 корову за смену, необходимо рассчитать вначале норматив времени на выполнение непосредственно данного трудового приема.

Для расчета норматива времени на одно подключение доильного аппарата ($t_{д3}$) необходимо выписать из материалов наблюдений все показатели затрат времени (продолжительность) на выполнение этого трудового приема за смену и составить хроноряд. Полученный хроноряд проверяют по коэффициенту устойчивости ($K_{уст}$) — отношению максимальной продолжительности трудового приема (t_{max}) к его минимальной продолжительности (t_{min}):

$$K_{уст} = \frac{t_{max}}{t_{min}} \leq 3.$$

Пригодность результатов наблюдения для дальнейших расчетов определяют путем сравнения фактического коэффициента устойчивости данного хроноряда с допустимым, который для работ, выполненных вручную, равен 3, механизированных — 1,6.

Если коэффициент хроноряда меньше или равен допустимому значению, ряд считается устойчивым и данные могут быть использованы при разработке нормативов времени.

Если это соотношение не соблюдается, значит ряд неустойчив, его необходимо привести к устойчивости. Для этого из расчета исключают наиболее резко отличающиеся по величине (необоснованные) показатели затрат времени и повторно рассчитывают коэффициент устойчивости ряда. Допускаются исключения из расчета до 15 % показателей.

При условии устойчивости хронологического ряда определяют норматив времени (среднеарифметические затраты времени) на выполнение данного трудового приема по формуле:

$$t_{д3норм} = \Sigma t_{д3} / n.$$

Чтобы рассчитать $t_{д3}$ за смену в расчете на одну корову, необходимо величину норматива времени выполнения данного трудового приема умножить на кратность его выполнения за смену. Например, при двукратном доении он умножается на 2, тогда

$$t_{д3см} = t_{д3норм} \cdot 2.$$

Вторая группа — это трудовые приемы, которые выполняют несколько раз за смену, например наблюдение за доением ($t_{д5}$).

$$t_{д5норм} = \Sigma t_{д5} / n,$$

где n — фактически обслуживаемое поголовье.

В этом случае рассчитывают норматив времени на выполнение

данного трудового приема в расчете на одну голову животных за смену.

По степени детализации систему нормативов времени в животноводстве можно классифицировать так:

норматив времени на выполнение отдельных трудовых приемов, на которые расчленяется конкретная трудовая операция (например, норматив времени на подключение доильного аппарата $t_{д3норм}$);

норматив времени на выполнение отдельных трудовых приемов в расчете на 1 голову животных за смену (массаж вымени 1 коровы за смену $t_{д2норм}$);

норматив оперативного времени на обслуживание одной головы животных за смену ($t_{оп}$);

норма обслуживания ($H_{обс}$);

норматив затрат труда на обслуживание 1 головы животных за определенный период и за год (укрупненный норматив времени на обслуживание 1 головы животных);

норматив затрат труда на производство единицы продукции (норматив трудоемкости производимой продукции).

Норму обслуживания животных для скотников, в обязанности которых не входит подвоз кормов, рассчитывают по формуле

$$H_{обс} = (T_{см} - T_{пз})/t_{оп}.$$

Время на личные надобности и отдых не предусматривается для исполнителей, которые имеют перерывы, обусловленные технологией и организацией трудового процесса.

Нормативы времени при обслуживании свиней и овец рассчитывают на 10 голов, птицы — на 1000; при расчете нормы обслуживания в формулу включают указанные цифры.

Расчетно-аналитический способ установления норм обслуживания животных и птицы основан на использовании типовых нормативов времени на выполнение отдельных элементов операций и режимов работы машин и оборудования.

В практике используют разнообразные варианты организационно-технических условий и способов выполнения работ в животноводстве. Многие варианты не предусмотрены типовыми нормативами. В этом случае в сельскохозяйственных организациях устанавливают местные нормы обслуживания. Расчет норм обслуживания животных путем непосредственного наблюдения за трудовым процессом требует много времени; менее трудоемкий способ — расчетно-аналитический.

Способ сводится к тому, что применительно к конкретным условиям норму обслуживания устанавливают на основе нормативов времени на выполнение отдельных видов работ. Эти нормативы

по отраслям имеются в типовых сборниках по труду. Однако в этом случае необходимы материалы паспортизации животноводческих комплексов: характеристика организационно-технологических условий выполнения работ по обслуживанию данной группы животных, система их содержания и рационального кормления, продуктивность, способы выполнения работ, перечень обязанностей работников по профессиям.

Из типовых сборников по труду на каждую технологическую операцию, входящую в обязанности работника, находят норматив затрат времени на обслуживание 1 головы животных (в минутах). На основе этих индивидуальных нормативов времени рассчитывают средневзвешенные нормативы времени на обслуживание 1 головы скота в день. Аналогично устанавливают сменные нормативы времени на подготовительно-заключительную работу и отдых исполнителя. Далее рассчитывают нормы обслуживания по общепринятой формуле.

12.4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ТРАКТОРНО-ТРАНСПОРТНЫХ РАБОТАХ

В сельском хозяйстве выполняется большой объем разнообразных тракторно-транспортных работ, что обуславливает необходимость их нормирования. С этой целью нормативно-исследовательские организации разрабатывают сборники типовых норм выработки и расхода топлива на транспортировку сельскохозяйственных грузов.

На автотранспортные работы в связи с огромным разнообразием транспортных средств и перевозимых грузов типовые нормы выработки не разрабатывают. Необходимые нормы труда устанавливают по методике, аналогичной методике для тракторно-транспортных работ.

Основные нормообразующие факторы, влияющие на производительность тракторно-транспортных агрегатов, — состав, грузоподъемность и скорость движения транспортного средства с грузом и без груза; вид и состояние груза; способы и средства выполнения погрузочно-разгрузочных работ; дорожные условия и расстояние перевозки.

Норму выработки тракторно-транспортного агрегата или его сменную производительность можно установить аналитически-экспериментальным, расчетно-аналитическим способами, а также на основе типового сборника по труду.

Аналитически-экспериментальный способ установления нормы выработки на тракторно-транспортные работы предполагает наблюдение (фотографию рабочего дня или фотохронометражное наблюдение) за конкретным трудовым процессом в производ-

ственных условиях. Во время наблюдения уточняют основные нормообразующие факторы и их величину, устанавливают перерывы и последовательность выполнения основных элементов трудового процесса, время их начала и окончания.

Обработка материалов наблюдения начинается с определения продолжительности каждой трудовой операции (элемента трудового процесса) и шифровки затрат времени смены:

$T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время: подготовки агрегата к переезду, переезд в начале и в конце смены, обслуживание прицепа, получение наряда, приемка и сдача транспортного средства, подготовка исполнителя;

T_p — основное время работы за смену или время движения тракторно-транспортного агрегата с грузом; за рейс оно определяется по нормативу скорости движения агрегата с грузом ($V_{груз}$) и расстоянию перевозки ($L_{груз}$), мин,

$$T_p = 60 \frac{L_{груз}}{V_{груз}};$$

T_b — вспомогательное время — включает затраты времени на движение агрегата без груза, погрузку и разгрузку прицепа ($t_{п}$ и t_p — затраты времени на погрузку и разгрузку транспортного средства), открывание бортов, оправку, увязывание, развязывание и взвешивание груза, очистку кузова, маневрирование агрегата при подъезде под погрузку и разгрузку, прицепление и отцепление прицепа, некоторые другие.

Время движения агрегата без груза за рейс определяют по аналогии с основным временем через норматив скорости движения агрегата без груза и расстояние холостого пробега, мин:

$$t_{б.груз} = 60 \frac{L_{б.груз}}{V_{б.груз}};$$

$t_{п}$ и t_p — затраты времени на погрузку и разгрузку транспортного средства, для удобства в расчетах их можно шифровать отдельно;

$T_{обс}$ — время организационно-технического обслуживания транспортного средства в течение смены;

$T_{пто}$ — время перерывов, обусловленных технологией и организацией производственного процесса;

$T_{отл}$ — время на отдых и личные надобности исполнителя;

П — простои по различным причинам;

О — обед.

После шифровки всех элементов трудового процесса суммируют одноименные затраты времени. Проверяют правильность расчетов:

$T_{см.ф}$ = время окончания наблюдения — время начала наблюдения — обед = $T_{пз} + T_p + T_b + t_{п} + t_p + T_{обс} + T_{пто} + T_{отл} + П$.

Далее составляют фактический баланс и рассчитывают структуру времени смены (табл. 29).

29. Фактический и рациональный баланс и структура затрат времени смены исполнителя на транспортных работах

Затраты времени	Баланс и структура			
	фактический		рациональный	
	мин	%	мин	%
$T_{пз}$	+	+	+	+
T_p	+	+	—	—
T_v	+	+	—	—
$t_{п}$	+	+	—	—
t_p	+	+	—	—
$T_{обс}$	+	+	+	+
$T_{пто}$	+	+	—	—
$T_{отл}$	+	+	+	+
Π	+	+	—	—
$T_{см}$	+	100	480	100
O	+	—	—	—
Общая продолжительность наблюдения	+	—	—	—

Нормы выработки на транспортных работах рассчитывают на основе рационального баланса времени смены, поэтому после составления фактического баланса и структуры времени смены его анализируют и проектируют рациональный баланс. В рациональном балансе $T_{см}$ должно соответствовать фактической продолжительности рабочей смены для конкретной категории работников.

Рациональный, или нормативный, баланс времени смены исполнителей на тракторно-транспортных работах

$$T_{см.рац} = T_{пз} + T_p + T_v + t_{п} + t_p + T_{пто} + T_{отл}.$$

При проектировании рационального баланса времени смены обычно сравнивают фактические затраты времени по видам с нормативными и устанавливают рациональную величину применительно к конкретным условиям. В проектируемом балансе определяют рациональные затраты времени смены только по тем видам, которые входят в расчет нормы выработки (в табл. 29 они обозначены знаком «+»). Остальные затраты времени (обозначенные знаком «—»), непосредственно связанные с выполнением производственного процесса, определяют при расчете нормы выработки как разницу между временем смены и рациональными затратами времени по отдельным их видам:

$$H_{выр} = T_{см} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{отл}) = T_p + T_v + t_{п} + t_p + T_{пто}.$$

Сменную производительность транспортного средства измеря-

ют количеством перевезенного груза, т:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{отл}})}{T_{\text{рейса}}} \text{Груз}_{\text{ф}},$$

где $\text{Груз}_{\text{ф}}$ — грузоподъемность фактическая.

Если сменную производительность транспортного средства устанавливают в ткм, формула приобретает следующий вид:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{отл}})}{T_{\text{рейса}}} \text{Груз}_{\text{ф}} \cdot L.$$

$T_{\text{рейса}}$ — среднее (нормативное) время (продолжительность) одного рейса транспортного средства, определяемое по формуле

$$T_{\text{рейса}} = t_{\text{п}} + t_{\text{р}} + \left(\frac{2L}{V_{\text{ср}}} 60 \right) + t_{\text{пто}},$$

где $t_{\text{п}}$ и $t_{\text{р}}$ — среднее время соответственно одной погрузки и разгрузки транспортного средства по фактическому балансу; $t_{\text{пто}}$ — средняя продолжительность перерывов, обусловленных технологией и организацией процесса на один рейс; 60 — переводной коэффициент часов в минуту.

Средняя скорость движения транспортного средства ($V_{\text{ср}}$) определяется расчетным путем на основе фактической средней скорости с грузом и без груза, мин, по материалам фотохронометражных наблюдений:

$$V_{\text{ср}} = (2V_{\text{груз}} V_{\text{б.груза}}) / (V_{\text{груз}} + V_{\text{б.груза}}).$$

Фактическая грузоподъемность транспортного средства определяется путем взвешивания, а если нет такой возможности, расчетным путем

$$\text{Груз}_{\text{ф}} = \text{Груз}_{\text{констр}} K_{\text{исп.груз}},$$

где $\text{Груз}_{\text{констр}}$ — конструктивная (номинальная) грузоподъемность транспортного средства, т; $K_{\text{исп.груз}}$ — коэффициент использования грузоподъемности, который зависит от класса груза.

При нормировании транспортных работ грузы классифицируют по степени использования номинальной грузоподъемности транспортного прицепа, характеризуемой коэффициентом использования грузоподъемности ($K_{\text{исп.груз}}$), определяемым как отношение фактической грузоподъемности к конструктивной:

$$K_{\text{исп.груз}} = \text{Груз}_{\text{ф}} / \text{Груз}_{\text{констр}}.$$

По физико-механическим свойствам грузы делят на твердые, жидкие, полужидкие, газообразные. Большинство сельскохозяйственных грузов — твердые, важнейший параметр которых — объемная масса. В зависимости от объемной массы грузы подразделяют на четыре класса:

- 1-й — грузы с коэффициентом использования грузоподъемности 1,0;
- 2-й — 0,8;
- 3-й — 0,6;
- 4-й — 0,5.

В связи с этим один и тот же вид груза в зависимости от состояния и типа упаковки может относиться к разным классам. Например, сено и солому прессованные относят ко 2-му классу, а непрессованные — к 4-му. Номенклатуру и классификацию грузов приводят в типовых сборниках по труду (табл. 30).

Подставив данные в вышеприведенные формулы, определяют норму выработки на транспортные работы.

30. Номенклатура и классификация грузов (извлечение)

Груз	Класс груза
Горох:	
в мешках	1
навалом	2
Вода обыкновенная	1
Деревья, кусты, саженцы	3
Пшеница:	
навалом	2
в мешках	1
Капуста свежая	2
Картофель	1
Комбикорм	2
Лесоматериалы	1
Навоз перепревший	1
Песок	1
Кирпич	1
Свекла	1
Сено и солома:	
прессованные	2
непрессованные	4
Трава свежескошенная	2
Силосная масса навалом	3
Удобрения минеральные	1
Фрукты свежие	1
Ягоды свежие	2

Расчетно-аналитический способ установления нормы выработки на транспортные работы. Вначале уточняют основные нормообразующие факторы, включая группу дорог. Методика установле-

ния норм труда при расчетно-аналитическом способе аналогична аналитически-экспериментальному. Разница в том, что при аналитически-экспериментальном методе исходные данные для расчета нормы выработки берут из материалов непосредственных наблюдений, а при расчетно-аналитическом — из типовых сборников по труду или используют нормативы, установленные в хозяйствах. В этом случае объективность установленной нормы выработки будет зависеть от того, насколько нормативы времени соответствуют фактическим нормообразующим факторам и отражают реальные организационно-производственные и технико-технологические условия на рабочем месте, а также от профессиональной компетентности экономиста.

Продолжительность рабочей смены должна соответствовать фактической для конкретной категории работников. $T_{пз}$, $T_{обс}$, $T_{отл}$ устанавливают по типовым нормативам времени из нормативных справочников.

Зимой возрастают затраты времени на проведение ежедневного технического обслуживания агрегатов, погрузку и разгрузку грузов и некоторые другие элементы. Погрузку и разгрузку сельскохозяйственных грузов можно выполнять механизированным, ручным или комбинированным способом.

Время одного рейса и фактическую грузоподъемность транспортного средства устанавливают расчетным путем.

Дорожные условия характеризуют вид и состояние покрытия дорог, определяющие скорость движения транспортных средств и их производительность. Все типы дорог по их состоянию делят на 3 группы:

1-я — дороги с твердым покрытием, грунтовые проселочные дороги в хорошем состоянии и снежные укатанные дороги;

2-я — дороги гравийные, щебенчатые разбитые, проселочные, грунтовые разъезженные после дождя, стерня зерновых;

3-я — дороги разбитые с глубокой колеей, оттаявшие после длительных оттепелей, гребнистые, пашня нормальной влажности и замерзшая, поле после уборки корнеклубнеплодов, переувлажненное, бездорожье в весеннюю и осеннюю распутицу, снежный покров глубиной до 15 см.

Установление норм выработки на тракторно-транспортные работы на основе нормативных сборников по труду, содержащих типовые нормы выработки и расхода топлива на тракторно-транспортных работах. Сборник состоит из двух частей: нормы и нормативы на общие транспортные работы и нормы и нормативы на перевозку сельскохозяйственной продукции при обслуживании бункерных и безбункерных, других мобильных агрегатов.

Нормы выработки дифференцированы в зависимости от следующих нормообразующих факторов:

состав транспортного средства;
 способ погрузки и разгрузки;
 группа дорог — расстояние перевозки;
 конструктивная грузоподъемность транспортного средства;
 вид и класс груза.

Для технологического транспорта (например, на уборке) нормы выработки дифференцированы также и по сменной выработке комбайна. Поэтому для того чтобы найти в типовом сборнике необходимую норму выработки для конкретных производственных условий, необходимо знать величину указанных нормообразующих факторов. Типовые нормы выработки и расхода топлива рассчитывают на транспортировку грузов на расстояние от 0,5 до 50 км. Для расстояния свыше 50 км следует разрабатывать местные нормы расчетно-аналитическим способом (табл. 31).

31. Типовые нормы выработки и расхода топлива на тракторно-транспортные работы

Транспортировка грузов тракторами К-701, К-700А.

Два прицепа грузоподъемностью 23,5 и 23,0 т.

Механизированная погрузка и разгрузка

Расстояние, км	Группа дорог			
	1		2	
	норма выработки, т	расход топлива, л/т	норма выработки, т	расход топлива, л/т
<i>1-й класс груза</i>				
12,1—14	90	1,51	74	2,24
14,1—16	82	1,72	67	2,55
...
<i>2-й класс груза</i>				
12,1—14	74	1,76	61	2,54
14,1—16	67	2,02	55	2,91
...

По тракторно-транспортным работам, не предусмотренным данным сборником по труду, или если на производстве применяют другую, более совершенную организацию труда и технологию работ, а также по всем видам автотранспортных работ (поскольку отсутствуют типовые сборники по труду) следует провести фотохронометражные наблюдения и рассчитать нормы выработки аналитически-экспериментальным или расчетно-аналитическим способами.

12.5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА РАБОТАХ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ СТАЦИОНАРНЫХ МАШИН

Типовые нормы выработки на стационарные сельскохозяйственные работы дифференцированы в зависимости от основных нормообразующих факторов — технических, технологических,

организационных, агробиологических, социально-экономических, индивидуальных особенностей исполнителей.

Сменную выработку стационарных машин устанавливают как аналитически-экспериментальным, так и расчетно-аналитическим способами с учетом их технико-технологических особенностей.

Для установления нормы выработки на обслуживание стационарной машины аналитически-экспериментальным способом проводят фотохронометражное наблюдение, в процессе которого уточняют нормообразующие факторы и записывают материалы непосредственного наблюдения по общепринятой форме.

На работах по обслуживанию стационарных машин шифровка затрат времени смены исполнителя следующая:

$T_{\text{ом}}$ — основное машинное время работы;

$T_{\text{обс}}$ — время на техническое обслуживание машины;

$T_{\text{пто}}$ — перерывы, обусловленные организацией и технологией работ;

$T_{\text{отл}}$ — время на отдых и личные надобности.

На основе материалов наблюдений составляют фактический баланс и структуру затрат времени смены исполнителей (табл. 32).

32. Фактический и рациональный баланс и структура затрат времени смены на обслуживание стационарных машин

Затраты времени	Баланс и структура			
	фактический		рациональный	
	мин	%	мин	%
$T_{\text{пз}}$	+	+	+	+
$T_{\text{ом}}$	+	+	—	—
$T_{\text{обс}}$	+	+	+	+
$T_{\text{пто}}$	+	+	+	+
$T_{\text{отл}}$	+	+	+	+
Π	+	+	—	—
$T_{\text{см}}$	+	100	+	100
O	+	—	—	—
Общая продолжительность наблюдения	+	—	—	—

Все стационарные машины классифицируют на стационарные машины непрерывного и прерывного действия.

Если во время перерывов исполнителей на отдых и личные надобности агрегат или поточная линия не останавливается (стационарные машины непрерывного действия), нормативы на $T_{\text{лн}}$ и $T_{\text{отд}}$ в расчет нормы выработки не включают.

Для расчета нормы выработки необходимо вначале рассчитать фактическую часовую производительность стационарной машины:

$$W_{\text{ч}} = W_{\text{ф}}/T_{\text{ом}},$$

где $W_{\text{ф}}$ — фактическая производительность машины за время наблюдения; $T_{\text{ом}}$ — фактическое время работы машины, поточной линии за период наблюдения, ч.

Норма выработки на стационарных машинах непрерывного действия

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}})]/60 W_{\text{ч}}.$$

Если на стационарных агрегатах технологический процесс построен таким образом, что машины во время отдыха исполнителей останавливают, сменную выработку следует рассчитывать по следующей формуле:

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{отл}})]/60 W_{\text{ч}}.$$

В методической литературе нормы выработки предлагают рассчитывать также по следующей формуле:

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{лн}})]/60(1 + K/100) W_{\text{ч}},$$

где K — коэффициент, выражающий долю времени на отдых (по материалам наблюдений), %.

Норма выработки при обслуживании стационарных машин прерывного или циклического действия

$$H_{\text{выр}} = [T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{отл}})]/T_{\text{ц}} W_{\text{ц}},$$

где $T_{\text{ц}}$ — продолжительность одного цикла работы машины, включая время на загрузку сырья и выгрузку готовой продукции, мин.

Установление нормы выработки на обслуживание стационарной машины по типовым справочникам возможно при условии, если известны фактические нормообразующие факторы конкретного вида работ.

Например, типовые нормы выработки на предварительной очистке зерновых приведены в табл. 33—34.

33. Нормы выработки на обслуживании агрегата по предварительной очистке зерна, обязанности исполнителя

Марка агрегата	Число агрегатов	Обязанности исполнителя
ОВС-25	1	Ежесменное техническое обслуживание, подготовка и уборка рабочего места, включение и выключение машины, очистка рабочих органов, перестановка решета при переходе с одной культуры на другую, регулировка механизмов машины, контроль за ее работой, прием и сдача смены

34. Типовые нормы выработки на предварительной очистке зерновых (линии ОВС-25)

Влажность исходного материала, %	Засоренность исходного материала, %	Норма выработки по культурам, т		
		пшеница	рожь	овес, гречиха
До 20	До 15	58	52	41
	15,1—20	55	49	38
	20,1—25	49	44	34
	25,1—30	44	40	31

12.6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА РЕМОНТНЫХ РАБОТАХ

На ремонтных работах используют нормы времени. Для их установления аналитически-экспериментальным методом проводят хронометражное или фотохронометражное наблюдение.

Для нормирования ремонтных работ шифруют затраты следующим образом:

T_o или T_p — основное время работы;

T_v — вспомогательное время;

T_{tex} — время технического обслуживания рабочего места;

$T_{орг}$ — время организационного обслуживания рабочего места;

$T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время;

$T_{отл}$ — время на отдых и личные надобности исполнителя;

Π — простои по разным причинам.

Для кратности расчетов T_{tex} , $T_{орг}$ и $T_{отл}$ объединяют в дополнительное время ($T_{доп}$).

Сумма основного и вспомогательного времени составляет оперативное время:

$$T_{оп} = T_o + T_v.$$

Норма времени

$$H_v = T_{оп} + T_{доп} + T_{пз}.$$

Дополнительное время задается в процентном отношении к оперативному:

$$T_{доп} = T_{оп} K,$$

где K — отношение дополнительного времени к оперативному, %.

На разборочно-сборочных работах по нормативам, например, рекомендуется K 20 %, поэтому на них норму времени можно устанавливать и по следующей формуле:

$$H_v = T_{оп} \cdot 1,2.$$

Типовые сборники по труду содержат индивидуальные нормы времени на выполнение отдельных работ. На их основе (путем суммирования) устанавливают комплексные нормы времени (на выполнение комплекса взаимосвязанных ремонтных работ) и укрупненные нормы времени на ремонт машины или оборудования.

ФГУ «Роснисагропром» разрабатывает разнообразные типовые сборники, содержащие нормы труда на различные виды ремонтных работ.

Обычно нормы времени на ремонтные работы разграничивают по трем уровням:

на отдельные операции, например снятие и разборку навески 5-корпусного навесного плуга ПЛН-5-35, норма времени 0,25 ч;

на технологический блок ремонтных работ, например на разборку на узлы и детали 5-корпусного навесного плуга ПЛН-5-35, норма времени 2,33 ч;

комплексная, например на ремонт 5-корпусного навесного плуга ПЛН-5-35, норма времени 16,14 ч (табл. 35).

35. Нормы времени на ремонт плуга 5-корпусного навесного ПЛН-5-35

№ п/п	Операция и содержание работы	Ед. объема работы	Норма времени на ед. работы, ч
1	Подготовка к ремонту	—	1,03
2	Разборка на узлы и детали, всего	—	2,33
2.1	Снять дисковый нож в сборе	Нож	0,15
2.2	Снять приспособление для прицепки борон	Приспособление	0,13
2.3	Снять предплужники	5 предплужников	0,60
2.4	Снять корпуса плуга	5 корпусов	1,00
2.5	Снять опорное колесо в сборе с механизмом регулировки	Колесо	0,10
2.6	Отсоединить опорное колесо от механизма регулировки	—	0,10
2.7	Снять и разобрать навеску	Навеска	0,25
3	Разборка узлов на детали	—	3,09
4	Очистка, дефектовка и комплектование деталей	—	1,57
5	Сборка узлов из деталей	—	3,75
6	Сборка плуга из узлов и деталей	—	3,08
7	Смазка, регулировка, устранение неисправностей и окраска	—	1,29
	Комплексная норма на машину	—	16,14

Контрольные вопросы и задания

1. Какие факторы влияют на величину нормы выработки на механизированных полевых работах?

2. Какими способами можно установить норму выработки на механизированных полевых работах?

3. Как составляют фактический баланс и структуру затрат времени смены исполнителей на механизированных полевых работах?

4. Как рассчитать сменную производительность механизированного полевого агрегата?
5. Чем отличается фактический баланс затрат времени смены от рационального?
6. Каковы особенности расчета сменной производительности комбайнов?
7. Расскажите об особенностях разработки нормы выработки аналитически экспериментальным способом.
8. Что такое паспортизация полей?
9. Как установить нормы выработки на механизированных полевых работах на основе нормативного сборника?
10. Назовите основные нормообразующие факторы на ручных работах.
11. Что такое время оперативной работы?
12. Как установить часовую производительность исполнителя на ручных работах?
13. Что такое коэффициент устойчивости ряда при установлении средней часовой производительности исполнителей?
14. Опишите методику расчета нормы выработки на ручных работах расчетно-аналитическим способом.
15. Как установить норму выработки для группы исполнителей?
16. Назовите основные нормообразующие факторы в животноводстве.
17. Как шифруют затраты времени смены работников животноводства?
18. В чем особенности разработки фактического и рационального балансов затрат времени смены работников животноводства?
19. Расскажите о методике расчета нормы обслуживания.
20. Какими способами можно установить норму обслуживания в животноводстве?
21. Изложите систему нормативов времени в животноводстве и методику их расчета.
22. В чем особенности установления нормы обслуживания животных расчетно-аналитическим способом?
23. Какие нормообразующие факторы влияют на величину норм выработки на транспортных работах?
24. В чем особенности шифровки затрат времени смены на транспортных работах?
25. Как составляют фактический баланс и структуру времени смены исполнителя на транспортных работах?
26. Как осуществить проверку правильности расчетов фактического баланса времени смены?
27. На основе какого вида баланса сменного времени разрабатывают нормы труда?
28. По какой формуле рассчитывают сменную производительность транспортного средства?
29. Как установить время одного рейса на основе материалов наблюдений и расчетным путем по нормативам времени?
30. Что такое коэффициент использования грузоподъемности?
31. Какими способами можно установить фактическую грузоподъемность транспортного средства?
32. Как установить норму выработки на тракторно-транспортных работах на основе типовых сборников по труду или расчетно-аналитическим способом?
33. Существуют ли нормативные сборники по труду, содержащие нормы выработки на автотранспортные работы?
34. Каковы особенности нормирования труда на работах по обслуживанию стационарных машин?
35. Как устанавливают норму выработки на стационарных машинах непрерывного и циклического действия?
36. Расскажите об особенностях нормирования труда на ремонтных работах.
37. Как осуществляют шифровку затрат на ремонтных работах?
38. Что такое дополнительное время?
39. Изложите методику установления нормы времени на разборочно-сборочные ремонтные работы.
40. Какие виды норм труда содержат типовые сборники по ремонтным работам?

Глава 13. МЕТОДИКА РАСЧЕТА ЗАТРАТ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВО РАСТЕНИЕВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ

●

13.1. РАСЧЕТ ПРЯМЫХ ЗАТРАТ ТРУДА НА ВЫПОЛНЕНИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТ

Основу расчета системы нормативов прямых затрат труда (затрат труда непосредственных исполнителей) на производство растениеводческой продукции составляют индивидуальные расчеты прямых затрат труда на каждый вид работ. Все нормативы затрат труда рассчитывают в часах. По каждому виду работ с учетом конкретного их объема можно рассчитать следующие показатели.

Нормативные прямые затраты труда, необходимые для выполнения всего объема работ,

$$H_{з.т} = (Q/H_{\text{выр}}) \cdot \bar{C}_p \cdot T_{\text{см}},$$

где Q — объем работ; \bar{C}_p — число работников, необходимых для выполнения нормы выработки; $T_{\text{см}}$ — продолжительность рабочей смены для этой категории работников, ч.

Норматив прямых затрат труда на выполнение единицы работ по видам

$$H_{з.т1} = H_{з.т} / Q.$$

На основе индивидуальных нормативов затрат труда на единицу работ определяют плановую потребность в затратах труда на выполнение любого объема работ (табл. 36) по формуле

$$ЗТ_{\text{п}} = H_{з.т1} \cdot Q_{\text{п}}.$$

36. Методика расчета норматива затрат труда на единицу работ

№ п/п	Показатели	Вспашка зяби (Джон-Дир 7810 Кварнеленд)
1	Объем работы, га	800
2	Норма выработки, га	15
3	Число нормо-смен в объеме работ (стр. 1/стр. 2)	53,33

№ п/п	Показатели	Вспашка зяби (Джон-Дир 7810 Кварнеленд)
4	Число работников, необходимых для выполнения нормы выработки, всего В том числе по категориям или специальностям	1 1 механизатор
5	Продолжительность рабочей смены, ч	8
6	Затраты труда на весь объем работ, ч (стр. 3 · стр. 4 · стр. 5) В том числе по категориям или специальностям	426,6 426,6 на механизированные работы
7	Норматив затрат труда на единицу работ — 1 га, ч (стр. 6/стр. 1)	0,53

Норматив затрат труда на единицу работ можно также рассчитать на основе нормы выработки:

$$H_{з.т1} = T_{см} / H_{выр} = 8 \text{ ч/15 га} = 0,53 \text{ ч/га.}$$

13.2. РАСЧЕТ ПРЯМЫХ ЗАТРАТ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВО РАСТЕНИЕВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ

Для производства каждого вида растениеводческой продукции в зависимости от технологии можно рассчитать систему, включающую нормативы прямых затрат труда:

- на единицу работ по видам;
- на выполнение объема работ по категориям работников;
- в разрезе технологических периодов, всего, в том числе на 1 га и единицу продукции, например на уборке;
- на всю плановую площадь, в том числе в расчете на 1 га и на единицу конечной продукции.

Расчет нормативов затрат труда осуществляют в нормативно-технологической карте по производству конкретного вида растениеводческой продукции. Рассмотрим методику расчета нормативов затрат труда на производство растениеводческой продукции на примере сахарной свеклы.

Для расчетов необходима следующая информация:

площадь возделывания сельскохозяйственной культуры, ее нормативная урожайность;

технология возделывания, включающая наименование работ в строгой последовательности их выполнения, объем работ и единицы измерения, состав механизированных агрегатов и транспортных средств, число работников, необходимых для выполнения нормы выработки, механизаторов, водителей автотранспорта, рабочих на ручных работах и др.

На основе этой информации проводят расчеты.

По каждому виду работ устанавливают норму выработки, определяют число нормо-смен в объеме работ, нормативные затраты труда на весь объем работ, в том числе на их единицу (табл. 37).

37. Расчет прямых затрат труда на возделывание 100 га сахарной свеклы

Вид работ	Объем работ, га	Состав агрегата	Число работников, необходимых для выполнения нормы		Норма выработки, га	Число нормо-смен в объеме работ
			механизаторов/водителей	на ручных работах		
Дискование стерни	100	T-150+ +БДТ-7	1	—	23	4,3

Аналогичные расчеты осуществляются по каждому виду работ в отдельности

Всего	—	—	—	—	—	342
В том числе на уборке	—	—	—	—	—	193,6
Затраты на 1 га	—	—	—	—	—	3,42

Продолжение

Вид работ	Прямые затраты труда, чел.-ч			
	механизаторов/водителей	рабочих на ручных работах	всего	на единицу работ
Дискование стерни	34,4	—	34,4	0,34

Аналогичные расчеты осуществляются по каждому виду работ в отдельности

Всего	1296,0/914,4	532,8	2743,2	—
В том числе на уборке	634,4/914,4	—	1548,8	—
Затраты:				
на 1 га	—	—	27,4	—
на 1 т	—	—	0,68	—
В том числе затраты на уборке:				
на 1 га	—	—	15,5	—
на 1 т	—	—	0,39	—

Суммируют общее число нормо-смен, необходимых для выполнения всех видов работ по возделыванию 100 га сахарной свеклы. Делением их на возделываемую площадь определяют число нормо-смен, необходимых для возделывания 1 га сахарной свеклы, — норматив.

Отдельно суммируют число нормо-смен по технологическим периодам, например на уборке. Таким образом можно определить нормативное число нормо-смен для выполнения технологических комплексов работ, например на уборке 100 га сахарной свеклы.

Рассматривают сумму затрат труда на выполнение работ по технологическим периодам. Например, можно определить общие прямые затраты труда на уборку свеклы.

Суммируя прямые затраты труда на выполнение всех технологических операций по возделыванию 100 га сахарной свеклы по технологическим периодам, можно вычислить общие прямые затраты труда на возделывание всей площади посева, в том числе на 1 га (делением общих затрат труда на площадь) и 1 т (делением общих затрат труда на общий нормативный выход продукции с этой площади) сахарной свеклы.

13.3. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ НОРМАТИВОВ ПРЯМЫХ ЗАТРАТ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВО РАСТЕНИЕВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ

Нормативы трудоемкости (прямые затраты труда), как и нормативы оплаты труда, по степени детализации могут быть разделены на три группы:

единичные — нормативы затрат труда и оплаты труда, установленные на единицу конкретных видов работ;

комплексные — нормативы затрат труда и оплаты труда на единицу комплекса технологически связанных работ (например, уборка);

укрупненные — нормативы затрат труда и оплаты труда на весь технологический цикл производства сельскохозяйственной продукции в расчете на 1 га площади или 1 голову животных и на единицу произведенной сельскохозяйственной продукции.

На основе нормативных показателей затрат труда на производство сахарной свеклы, рассчитанных в табл. 37, можно установить систему нормативов прямых затрат труда (табл. 38).

38. Система нормативов трудоемкости производства сахарной свеклы

Показатели	Нормативы прямых затрат труда, чел.-ч		
	на 100 га	на 1 га	на 1 т
Прямые затраты труда на производство сахарной свеклы, всего	2743	27,4	0,7
В том числе:			
механизаторов	1296	13	0,32
водителей	914	9,1	0,23
работников на ручных работах	533	5,3	0,13
Прямые затраты труда на уборке сахарной свеклы, всего	1549	15,5	0,4
В том числе:			
механизаторов	635	6,3	0,16
водителей	914	9,1	0,23
работников на ручных работах	—	—	—

Эти нормативы используют для всевозможных планово-экономических расчетов по труду. Основное преимущество нормативов,

разработанных по этой методике, — в высокой степени их обоснованности, поскольку при расчете учитывают конкретные организационно-технические и технологические условия производства, складывающиеся в той или иной сельскохозяйственной организации.

Например, необходимо рассчитать трудоемкость уборки 215 га сахарной свеклы при урожайности 40 т/га.

Определим общие нормативные прямые затраты труда, используя данные табл. 38:

$$ЗТ = Н_{з.т} / 1 \text{ га } Q = 15,5 \text{ чел.-ч} \cdot 215 \text{ га} = 3332,5 \text{ чел.-ч, или } 416,6 \text{ нормо-смены.}$$

Прямые затраты труда водителей на перевозке сахарной свеклы автомобильным транспортом на сахарный завод на расстояние, например, 30 км составят

$$ЗТ = 0,23 \text{ чел.-ч} (40 \text{ т} \cdot 215 \text{ га}) = 1978 \text{ чел.-ч, или } 247,3 \text{ нормо-смены.}$$

Прямые затраты труда механизаторов составят

$$6,3 \text{ чел.-ч} \cdot 215 \text{ га} = 1354,5 \text{ чел.-ч, или } 169,3 \text{ нормо-смены.}$$

Контрольные вопросы и задания

1. Как определить общее число необходимых нормо-смен для выполнения: конкретного вида работ в расчете на их объем; всего технологического комплекса работ; всех технологических работ по возделыванию сельскохозяйственной культуры в расчете на любую площадь, всего, в том числе на 1 га и 1 т продукции?

2. Какова методика расчета прямых затрат труда в зависимости от профессии работников на выполнение конкретного объема работ?

3. Изложите методику расчета нормативов прямых затрат труда:

на выполнение единицы работ;

уборке 1 га площади;

уборке единицы продукции;

возделывание 1 га сельскохозяйственных культур;

производство 1 т растениеводческой продукции.

4. Дайте классификацию нормативов затрат труда в зависимости от степени их детализации.

5. Какова методика формирования системы нормативов прямых затрат труда (трудоемкости) на возделывание сельскохозяйственных культур?

Глава 14. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ



14.1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата — это форма денежного вознаграждения, выплачиваемого работнику организацией за выполненную им работу.

Наравне с понятием «заработная плата» используют понятие «трудовое вознаграждение, или вознаграждение за трудовой вклад», под которым понимают совокупность материальных и иных благ, получаемых работником в результате его участия в трудовом процессе. При этом заработная плата представляет собой основную часть вознаграждения за труд, которая для большинства членов общества является основой материального благосостояния.

В ТК РФ понятия «оплата труда» и «заработная плата» используют как синонимы, и это закреплено в определении заработной платы.

Заработная плата (оплата труда) включает:

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

компенсационные выплаты — доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера;

стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

В рыночной экономике в отношениях между наемным работником и организацией, в которой он работает (работодателем), центральное место занимает обмен результатов труда работника на совокупность всех видов вознаграждения, которые ему предоставляются.

Заработная плата на рынке труда отражает цену рабочей силы и затраты на ее воспроизводство, а также спрос и предложение рабочей силы определенного качества.

По своему назначению заработная плата:
источник средств для воспроизводства рабочей силы;
элемент личного дохода работников;
основа жизнеобеспечения членов семей работников;
главный фактор развития производства, обеспечивающий платежеспособный спрос.

Правовой аспект заработной платы проявляется в регламентации порядка оплаты труда наемного работника в соответствии с его трудовой функцией, определенной в трудовом договоре.

Оплата труда — важное условие обмена между работником и организацией. Рыночная цена рабочей силы представляет собой денежное вознаграждение, которое работодатель готов заплатить, а работник согласен получить за использование в течение определенного времени и с определенной интенсивностью его способностей к труду в организации.

Работник, предоставляя свой труд, вправе ожидать от организаций справедливую оплату. Размер заработной платы — центральный элемент условий этого обмена. Оплата труда призвана обеспечивать нормальное материальное положение работника и его семьи, поэтому для полноценного воспроизводства потенциала работника его заработная плата не должна быть ориентирована на прожиточный минимум. С этих позиций стоимостное выражение заработной платы — это цена предметов потребления, услуг, налогов и других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворение физических и духовных потребностей работника и его семьи.

В структуре заработной платы можно выделить несколько компонентов:

базовый, гарантирующий работнику физиологическую выживаемость, закреплён законодательно в виде государственной гарантии — МРОТ и прожиточный минимум;

дополнительный, стимулирующий результативные количественные и качественные показатели труда, величина которого зависит от эффективности результативных показателей трудовой деятельности;

компенсационный, имеющий в большей степени социальный характер и направленный на сохранение работоспособности работника; это своего рода компенсация за неблагоприятные условия труда.

Заработная плата — это весьма сложное социально-экономическое явление, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. Для работодателя заработная плата — существенная составляющая издержек производства, и он старается ее минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции. Для работника заработная плата — доход, и он стремится к ее макси-

муму. Противоборство этих двух тенденций, сила которых определяется также целым рядом других социально-экономических факторов, детерминирует уровень и динамику заработной платы.

Заработная плата должна включать не только средства, необходимые для возмещения затрат рабочей силы, но и долю прибавочного дохода, пропорциональную их участию в его формировании.

Оплата труда — это важнейший мотивационный стимул к труду. Как экономическая категория она оказывает двоякое воздействие на эффективность сельскохозяйственного производства. С одной стороны, правильно построенный механизм оплаты труда мотивирует работников к рациональному использованию ресурсного потенциала и повышению производительности труда, что служит предпосылкой достижения финансовой устойчивости любого субъекта хозяйствования; с другой — оплата труда существенная статья производственных затрат в себестоимости сельскохозяйственной продукции, которая непосредственно влияет на экономические результаты субъектов хозяйствования. Поэтому она выступает одновременно как доход наемного работника и как расходы работодателя, что предопределяет различие интересов участников трудовых отношений, позицию работодателя в части режима экономии средств, сокращения рабочих мест и др.

Заработная плата как преобладающая часть всех доходов населения выступает одним из главных факторов эффективности экономики и ее роста. Решающее влияние заработной платы на экономику страны и уровень жизни населения определяется прежде всего тем, что она — основная форма дохода работников наемного труда, которые составляют в структуре занятого населения более 90 %.

В условиях рынка критерий оценки труда — реализация продукции, но каждый работник не производит непосредственно конечную продукцию, товар или услуги. Он участвует в кооперации труда в организации, вносит свой вклад в результаты всего коллектива, и этот вклад необходимо объективно оценить. Именно с рынка приходят денежные средства, часть которых и представляет цену труда коллектива организации — фонд заработной платы. Чем эффективнее труд, больше объем реализованной продукции, тем выше его оценка.

Очевидно, что оценка труда происходит не внутри, а вне организации. В принципе только рынок может показать, сколько стоит труд коллектива; он же отмерит и ту величину фонда заработной платы, которую можно распределять внутри организации, — между структурными подразделениями, затем между работниками.

Выделяют номинальную и реальную заработную плату:

номинальная заработная плата — зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах в денежном выражении, характеризующая уровень оплаты труда вне связи с ценами на товары и услуги и денежными расходами работника;

реальная заработная плата — исчисленная в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести, определяется размером номинальной заработной платы и уровнем цен на потребительские товары и услуги, а также налогов, выплачиваемых из заработной платы.

Формируя платежеспособный спрос населения, заработная плата во многом определяет динамику развития экономики страны. Она оказывает более существенное воздействие на развитие экономики, чем другие виды доходов. В первую очередь она стимулирует производство товаров широкого потребления.

Уровень заработной платы как индикатор покупательной способности основной массы населения влияет на темпы развития национального производства. Покупательский спрос подавляющего большинства граждан в отличие от высокодоходных групп нацелен не на дорогостоящие импортные изделия, а на более дешевую продукцию отечественных предприятий. Поэтому увеличение их заработной платы объективно повышает этот спрос, стимулируя развитие национальной экономики и соответственно рост числа рабочих мест. В свою очередь, высокая заработная плата работников побуждает работодателей более активно внедрять инновационные технологии производства и рациональнее использовать имеющийся ресурсный потенциал, в том числе трудовой.

14.2. ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В рыночной экономике оплата труда как цена рабочей силы выполняет несколько функций.

Воспроизводственная функция проявляется в том, что оплата труда существенно влияет на демографические процессы, которые, в свою очередь, зависят от многих факторов, но для основной массы населения главный из них — уровень оплаты труда. Заработная плата должна обеспечивать работнику определенный объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы. Она должна быть достаточной для удовлетворения сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работника и членов его семьи, включая материальную поддержку развития рабочей силы, повышения квалификации работников и т. д.

Стимулирующая функция определяется тем, что оплата труда мотивирует трудовую активность работников на рабочем месте. Она должна стимулировать высокопроизводительный труд, получение высоких экономических результатов. Для этого заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда каждого работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе предпринимательской деятельности.

Одновременно заработная плата должна стимулировать и повышение профессионально-квалификационного уровня работников, что необходимо для качественного выполнения работ и должностных обязанностей. Только качественные параметры трудового потенциала могут обеспечивать высокую производительность труда, достижение высоких экономических показателей. В конечном итоге рост ВВП — это та экономическая основа, которая и определяет повышение жизненного уровня населения страны.

Повышению значения стимулирующей функции заработной платы способствует усиление ее гибкости, способности достаточно быстро и адекватно реагировать на изменение результатов труда работников.

Из-за низкого уровня оплаты труда в сельском хозяйстве пока слабо выполняет воспроизводственную и стимулирующую функции.

Ресурсно-разместительная функция — заработная плата регулирует спрос на рабочую силу на рынке труда, учитывает воздействие рынка труда.

Измерительно-распределительная функция предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в конечные результаты деятельности организации.

14.3. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Обобщение многолетнего практического опыта и анализ современных тенденций в деятельности организаций АПК позволяют сформулировать следующие принципы (положения) построения оплаты труда.

Гарантированный уровень основной заработной платы при выполнении работником нормы труда независимо от результатов деятельности организации. Защитить наемного работника в рыночной экономики можно, установив определенные гарантии как по минимальной заработной плате, так и по ставкам заработной платы и компенсационным выплатам различным профессионально-квалификационным группам.

Сочетание самостоятельности организации с государственным регулированием заработной платы. Самостоятельность предприятия в вопросах организации оплаты труда, в первую очередь для внебюджетных предприятий, без ограничения ее максимального уровня — одно из объективных требований рыночной экономики. В то же время государство оказывает косвенное воздействие на размер заработной платы как отдельного работника, так и на размер фонда заработной платы организации через налоговую систему.

Установление заработной платы на основе цены труда. В соответствии с рыночным законом спроса и предложения уровень и динамика заработной платы в конкретной организации устанавливаются в основном с учетом соотношения спроса и предложения труда.

Защита покупательной способности заработной платы в условиях инфляции. Индексация — это основной механизм защиты. Учитывая сравнительно низкий уровень заработной платы работников аграрной сферы, сельскохозяйственным организациям необходимо систематически повышать реальную заработную плату, обеспечивать превышение темпов роста номинальной заработной платы инфляции.

Создание равных возможностей роста заработной платы для всех категорий работающих, справедливое начисление заработной платы за труд.

Равнонапряженность трудовых норм или (если это невозможно) дифференциация заработной платы в зависимости от напряженности труда (загрузки) работников.

Простота и доступность систем оплаты труда.

Отсутствие верхних ограничительных параметров заработной платы, если она обусловлена соответствующими результатами трудовой деятельности.

Оптимальная периодичность выплаты заработной платы.

Материальная заинтересованность в достижении высоких коллективных результатов труда. Система стимулирования должна реально обеспечивать заинтересованность работников не только в индивидуальных, но и в коллективных результатах труда: повышении производительности труда, улучшении качественных показателей работы и рациональном использовании ресурсного потенциала.

Дифференциация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости. Дифференциация заработной платы по категориям персонала в организациях зависит от требуемых на данном рабочем месте профессиональной подготовки, физических и умственных усилий, ответственности за персонал или (и) используемые средства

труда, условий труда, результатов труда. Мера труда должна соответствовать мере его оплаты.

Обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, работ и услуг, денежной выручке и валовом доходе предприятия.

Социальная защита работников предприятия независимо от форм собственности.

Обеспечение оптимального соотношения в оплате труда отдельных категорий и групп работников. Большой разрыв в рамках одной организации в уровне заработной платы (особенно между служащими и рабочими) влияет на морально-психологический климат в коллективе.

Неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы по мере роста эффективности труда и производства.

Обеспечение взаимосвязи динамики заработной платы с изменением производительности труда.

Оптимальные воспроизводственные пропорции в распределении дохода организации на цели потребления и накопления.

Ориентация труда работников и системы вознаграждения на максимизацию прибыли и рост эффективности производства.

Контрольные вопросы и задания

1. Чем отличается заработная плата от вознаграждения за трудовой вклад?
2. Что такое заработная плата и какова ее социально-экономическая роль?
3. В чем отличие реальной заработной платы от номинальной?
4. Раскройте основные положения организации оплаты труда.
5. Назовите функции заработной платы в рыночной экономике.
6. Какие принципы необходимо учитывать при организации оплаты труда в сельскохозяйственных организациях?
7. Как сочетается самостоятельность организации с государственным регулированием заработной платы?

Глава 15. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



15.1. МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, закономерность рыночных отношений в области оплаты труда — это необходимость регулирования ее на разных уровнях. Основные функции государства в области регулирования заработной платы — законодательное установление минимальных правовых гарантий и контроль за уровнем социальной защиты. На данном этапе экономического развития России регулирование заработной платы носит относительный характер, поскольку осуществляется по ограниченному кругу параметров.

В рыночной экономике необходим отлаженный механизм договорного регулирования заработной платы. При этом государственные законодательные нормы выступают в качестве обязательного минимума для всех организаций и конкретизируются с учетом финансовых возможностей работодателей.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы происходит как на государственном уровне — в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевом или региональном, так и на уровне организаций АПК, где договаривающиеся стороны — работодатели и занятые работники (их представители).

На основании соглашений и коллективных договоров предприятия разрабатывают внутреннюю документацию по организации заработной платы, в которой конкретизируют договоренности по оплате труда.

Структурная схема механизма регулирования заработной платы в РФ следующая:

1. **Федеральный уровень:**

Трудовой кодекс РФ;

Федеральные законы;

указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ;

Генеральное Соглашение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановления и положения министерств РФ, в том числе Министерства сельского хозяйства РФ;
отраслевое соглашение по АПК РФ.

2. Региональный уровень:
законодательство субъектов РФ;
постановления Правительства (администраций) субъектов РФ;
региональные соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Уровень организаций АПК:

коллективный договор;
положения по оплате труда.

Экономическое регулирование заработной платы и других элементов дохода работников осуществляет государство через системы налогообложения и обязательных платежей с организаций и физических лиц.

Соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные (ст. 45 ТК РФ).

Генеральное Соглашение подписывает Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в составе общероссийского объединения профсоюзов, общероссийского объединения работодателей и Правительства РФ. Оно устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2008—2010 гг. и совместные действия сторон по их реализации.

В числе приоритетных целей Генерального Соглашения — проведение социально-экономической политики, обеспечивающей:

право граждан на достойный труд;
повышение качества жизни работников и их семей;
сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики;
повышение конкурентоспособности и увеличение доходов организаций;
рост производительности труда, безопасность рабочих мест;
расширение возможностей профессионального и карьерного роста.

Генеральное Соглашение — составная часть коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства, служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне, региональных соглашений. В его рамках на предстоящий период в области заработной платы, доходов и уровня жизни предусмотрены:

разработка и реализация комплекса мер, обеспечивающих право работника на достойный труд, повышение уровня реальной за-

работной платы в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, совершенствование политики доходов и рост уровня жизни населения;

совершенствование организации труда и заработной платы, обеспечивающее повышение квалификации работников, рост производительности труда и устойчивое развитие экономики;

обеспечение перехода к новым системам оплаты труда в бюджетной сфере и гарантированному уровню оплаты труда для каждой профессиональной группы в отраслевых соглашениях;

разработка мер по защите материальных прав работников в случае неплатежеспособности работодателя и др.

В рамках соглашения разрабатывают единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Его могут заключать на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (ст. 46 ТК РФ). Проект соглашения разрабатывают в ходе коллективных переговоров. Срок действия соглашения определяют стороны, но он не может превышать 3 лет.

В соглашение могут быть включены взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

15.2. НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Государство осуществляет меры по регулированию заработной платы на двух уровнях:

- определяет государственные гарантии, обеспечивающие взаимодействие всех работодателей и работников в целях выработки и согласования условий оплаты труда;

- реализует государственные гарантии, установленные работникам организаций государственного сектора экономики, которые финансируются из бюджетов разных уровней.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включают (ст. 130 ТК РФ):

- величину минимального размера оплаты труда в РФ;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (индексация заработной платы);

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных ФЗ РФ, — 50 % заработной платы, причитающейся работнику), а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме — выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в руб.), однако в то же время в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата его труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ, но при этом «доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % общей суммы заработной платы» (ст. 131 ТК РФ);

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда: работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии с законодательством;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Сумма начисленной оплаты труда персоналу организации и привлеченным работникам — это их доход, который в соответ-

ствии с российским законодательством облагается налогом с доходов физических лиц. Организация выполняет расчеты по этому налогу.

При этом в России подоходный налог — 13 %, в США с такой заработной платы человек отдает государству более 50 %.

15.3. ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АПК

Отраслевое соглашение по АПК регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и направлено на создание условий для производительного труда, повышение жизненного уровня и социальной защищенности работников. Оно определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам АПК.

Стороны отраслевого соглашения:

работники организаций АПК (в лице их представителя — Профсоюза работников АПК РФ);

работодатели в лице их представителей — Агропромышленного союза России (Росагропромсоюз), Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов (АККОР);

федеральные органы исполнительной власти — Министерство сельского хозяйства России и Россельхознадзор.

Соглашение распространяется на работников организаций, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства России, Россельхознадзора, а также организаций — членов Росагропромсоюза и АККОР независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, которые выступают работодателями.

Соглашение состоит из следующих глав.

Глава 1. Общие положения.

Глава 2. Обязательства в области производственных и экономических отношений.

Глава 3. Обязательства в области занятости и подготовки кадров.

Глава 4. Оплата труда.

Глава 5. Обязательства в области охраны труда.

Глава 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

Глава 7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Глава 8. Контроль за выполнением соглашения и ответственность.

Среди главных направлений деятельности Министерство сельского хозяйства России в рамках этого соглашения:

повышение оплаты труда работников АПК, снижение уровня бедности на селе;

рост уровня занятости, развитие самозанятости сельского населения, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для АПК.

Стороны, заключившие соглашение, проводят политику, направленную на повышение доходов работников организаций за счет роста эффективности производства. Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств для их обеспечения.

Отраслевым соглашением установлен следующий механизм регулирования оплаты труда.

В организациях внебюджетного сектора:

минимальный размер месячной ставки заработной платы для рабочих первого разряда сельскохозяйственных организаций, пищевой и перерабатывающей промышленности устанавливается не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе;

в случаях, когда экономическое положение отдельных организаций не обеспечивает применение минимальной ставки заработной платы, предусмотренной соглашением, стороны при подписании коллективного договора в организации могут принимать решение о других размерах минимальных ставок, но не ниже МРОТ, и разрабатывают меры по сближению МРОТ работников организации и величины прожиточного минимума в регионе;

наименование профессий, тарификация основных видов работ, присвоение квалификационных разрядов производится в соответствии с ЕТКС;

оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности работ, профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре;

оплату труда руководителей устанавливают в зависимости от финансово-экономического состояния организации и регулируют коллективным договором;

организации самостоятельно индексируют оплату труда.

В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, вводят новые системы оплаты труда, учитывающие отраслевые особенности, дифференцирующие профессионально-квалификационный уровень работников и предусматривающие индивидуальный подход к установлению размера заработной платы.

В организациях со смешанным финансированием (бюджетное и доходы от предпринимательской деятельности) оплата труда работников регулируется законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии с отраслевым соглашением работодатель обеспечивает работникам равную оплату за равный труд;

производит своевременные расчеты с работниками по заработной плате;

выплачивает в полном размере заработную плату работникам в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

несет ответственность за задержку выплаты заработной платы; доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % общей суммы заработной платы;

представляет гарантии и компенсации работникам;

извещает работников не позднее чем за 2 мес о введении новых или изменении условий оплаты труда.

15.4. МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

Минимальный размер оплаты труда используют для ее регулирования и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Это означает, что минимальный размер оплаты труда больше не связан с месячной ставкой заработной платы 1-го разряда или минимальным размером ставки заработной платы соответствующей профессионально-квалификационной группы. До этого времени должностной разряд по 1-му разряду бюджетников равнялся одному МРОТ. В дальнейшем минимальный размер оплаты труда может увеличиваться, а тарифная ставка 1-го разряда ЕТС может оставаться без изменений или увеличиваться, но в другом соотношении.

Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня:

экономического развития;

производительности труда;

средней заработной платы;

стоимостной величины минимального потребительского бюджета (черты малообеспеченности).

В России МРОТ действует с 1991 г. Минимальная величина оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. С 01.01.09 в РФ МРОТ установлен на уровне 4330 руб.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивают:

организации, финансируемые из федерального бюджета, — за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организации, финансируемые из бюджетов субъектов РФ, — за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организации, финансируемые из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов, внебюджетных, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другие работодатели — за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

В стране постоянно происходят изменения в политике заработной платы. Особенно подвержены изменениям уровень и методика установления нормативов формирования заработной платы, выступающих в качестве государственных гарантий. Так, например, с 01.09.07 субъектам РФ дано право устанавливать размер минимальной заработной платы.

В субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории этого субъекта, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Минимальную заработную плату в субъекте РФ устанавливают с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальная заработная плата в субъекте РФ не может быть ниже минимальной оплаты труда, установленной федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ обеспечивают:

организации, финансируемые из бюджетов субъектов РФ, — за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организации, финансируемые из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другие работодатели — за счет собственных средств.

Проект регионального соглашения о минимальной заработной плате разрабатывает и заключает трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение

ние о минимальной заработной плате, не может быть ниже минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, что указанный работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

В России законодательно установлен минимальный уровень месячной заработной платы. Однако давно назрела необходимость существенного изменения политики заработной платы в направлении законодательного введения минимального предела почасовой оплаты труда, который должен быть на уровне не менее 2—3 долл. США в 1 ч.

В странах с развитой рыночной экономикой установлен минимальный размер часовой оплаты труда. Стоимость рабочей силы на рынке труда Германии, например, определяется в расчете на 1 чел.-ч.

В США интервалы между очередным повышением минимальной заработной платы более длительные, чем в России (около 10 лет). Так, например, последнее повышение МРОТ проводилось в США в начале 2007 г. Ставку оплаты труда планировалось в течение 2007—2008 гг. поднять более чем на 40 % — до 7,25 долл. в 1 ч. До этого минимальная заработная плата составляла 5,15 долл. в 1 ч (предыдущее повышение МРОТ проводилось в 1997 г.).

Согласно Европейской хартии величина МРОТ должна быть на уровне, не менее чем в 2,5 раза превышающем прожиточный минимум.

15.5. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ

Прожиточный минимум — это стоимостная оценка потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы.

Показатель прожиточного минимума (ПМ) в целом по РФ предназначается:

- для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
- обоснования устанавливаемых на федеральном уровне МРОТ, стипендий, пособий, других социальных выплат;
- формирования федерального бюджета.

Показатель прожиточного минимума в субъектах РФ предназначается:

- для оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ;
- оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;

формирования бюджетов субъектов РФ.

Потребительская корзина — это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Потребительская корзина для социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети) в целом по РФ, в субъектах РФ определяется не реже 1 раза в 5 лет на основе методических рекомендаций и в целом по РФ устанавливается федеральным законом. Состав и объем продуктов питания, включенных в потребительскую корзину, представлены в табл. 39.

39. Потребительская корзина: продукты питания

Продукты	Объем потребления (в среднем на 1 чел. в год)		
	трудоспособное население	пенсионеры	дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые), кг	133,7	103,7	84,0
Картофель, кг	107,6	80,0	107,4
Овощи и бахчевые, кг	97,0	92,0	108,7
Фрукты свежие, кг	23,0	22,0	51,9
Сахар и кондитерские изделия в перерасчете на сахар, кг	22,2	21,2	25,2
Мясопродукты, кг	37,2	31,5	33,7
Рыбопродукты, кг	16,0	15,0	14,0
Молоко и молокопродукты в перерасчете на молоко, кг	238,2	218,9	325,2
Яйца, шт.	200	180	193
Масло растительное, маргарин и другие жиры, кг	13,8	11,0	10,0
Прочие продукты (соль, чай, специи), кг	4,9	4,2	3,6

В субъектах РФ размер потребительской корзины устанавливают местные законодательные органы с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров, услуг основными социально-демографическими группами населения. В каждом субъекте устанавливают как среднюю величину корзины для всего населения, так и по основным социально-демографическим группам: трудоспособное население, пенсионеры, дети. Величина корзины в субъектах РФ различается более чем в 3 раза.

Потребительская корзина на душу населения и по основным его социально-демографическим группам в субъектах РФ определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродо-

вольственные товары и услуги, расходах по обязательным платежам и сборам. Сведения о прожиточном минимуме публикуют ежеквартально.

15.6. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Защита заработной платы и других доходов населения от инфляции — одно из важнейших направлений их регулирования.

Индексация заработной платы — это система ее корректировки в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно потребительских) в экономике (темпов инфляции).

С помощью механизма индексации устанавливают: упреждаемую или ретроспективную индексацию; периодичность или порог индексации; степень компенсации удорожания стоимости жизни.

Индексация заработной платы в связи с инфляцией дает одинаковое и одновременное процентное повышение заработной платы каждому работнику независимо от эффективности его работы.

Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов (федерального, субъекта РФ, местного), производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коммерческие организации, в том числе организации АПК, производят индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, государство не дает никаких гарантий относительно заработной платы работников организаций АПК при росте потребительских цен на товары и услуги. Решение всех вопросов индексации заработной платы оно перекладывает на собственников организаций, не предъявляя к ним никаких требований. При этом слова «порядок индексации» собственник организации может понимать как хочет.

Механизм индексации ставок заработной платы работодатели внебюджетной сферы вправе выбирать сами. Он может соответствовать официально установленному росту потребительских цен в целом по стране или в регионе, росту прожиточного минимума трудоспособного населения, иным факторам, так или иначе отражающим рост цен на товары и услуги. Так, сельскохозяйственные организации самостоятельно индексируют оплату труда в зависи-

мости от роста индекса потребительских цен в регионе в пределах имеющихся финансовых возможностей. Механизм индексации регулирует коллективный договор. Он должен быть прозрачным и действенным. Формы индексации заработной платы в организациях могут быть весьма разнообразными.

Обычно индексация заработной платы осуществляется через пересмотр условий и размера оплаты труда, как правило, после официального повышения МРОТ и ПМ. Это, в свою очередь, влечет за собой повышение всех ставок заработной платы и соответственно применяемых нормативов оплаты труда.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте механизм регулирования заработной платы.
2. Какие вы знаете виды соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения?
3. Какие приоритетные цели определены Генеральным Соглашением?
4. Что входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников в РФ?
5. Какие установлены ограничения по выплате оплаты труда в натуральной форме?
6. Решение каких основных задач возложено на отраслевое соглашение по АПК РФ?
7. Кто подписывает отраслевое соглашение?
8. Какова структура отраслевого соглашения?
9. Какие основные параметры механизма регулирования оплаты труда согласованы в рамках подписанного отраслевого соглашения?
10. Какие условия по организации оплаты труда должен выполнять работодатель?
11. Для чего применяют МРОТ?
12. За счет чего обеспечивается МРОТ, установленный федеральным законом, в организациях, финансируемых из различных источников?
13. Должен ли МРОТ быть ниже или выше прожиточного минимума трудоспособного населения?
14. Каков порядок установления размера минимальной заработной платы в субъектах РФ?
15. Если работник не отработал месячную норму труда, может ли его месячная заработная плата быть ниже МРОТ?
16. Раскройте экономическое содержание прожиточного минимума.
17. На какой период устанавливается прожиточный минимум?
18. Раскройте понятие, состав и структуру потребительской корзины.
19. Каким образом производят индексацию заработной платы?

Глава 16. ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

●

16.1. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ АГРАРНОГО ТРУДА

Проблема распределительных отношений в организациях АПК, в том числе экономического обоснования оплаты труда персонала (наемных работников) с целью получения максимальной отдачи от их трудового вклада и в то же время наиболее полного удовлетворения их потребностей, всегда была весьма приоритетной как в аграрной экономике, так и в хозяйственной практике.

В условиях формирования механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, одна из главных задач организаций АПК различных форм собственности — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Управление заработной платой — наиболее сложный и ответственный вид управления трудом.

Вид, формы и системы оплаты труда, размер ставок заработной платы, премий, иных поощрительных выплат, а также их соотношение по категориям работников коммерческие организации АПК определяют самостоятельно и фиксируют в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах, основной из которых — Положение по оплате труда.

В рамках сельскохозяйственных организаций используют различные технологии производства продукции и соответственно выполняют самые разнообразные виды работ. Это обуславливает потребность разработки таких условий оплаты труда, которые учитывали бы их особенности, что существенно усложняет механизм оплаты труда.

Одна из практически не решенных проблем в сельском хозяйстве в силу особенностей отрасли — это методика определения реального трудового вклада каждого работника в конечные результаты деятельности. Другими словами, проблема состоит в установлении точной зависимости конечного результата (объем полученной продукции, доход) от количества и качества вложенного отдельным работником труда. Эта зависимость не поддается объективному установлению как на уровне первичного трудового коллектива, так и организации в целом по следующим причинам:

во-первых, в сельском хозяйстве рабочий период не соответствует времени производства, а это вызывает несовпадение времени затрат труда с временем поступления продукции и ее реализацией;

во-вторых, в технологический процесс производства сельскохозяйственной продукции вовлечены на разных его этапах самые разнообразные категории работников, специализирующихся на выполнении отдельных технологических операций и комплексов работ.

В связи с этим правильное определение размера денежных и натуральных выплат — важный момент материального стимулирования работников и не менее важный элемент системы вознаграждения за трудовой вклад в целом.

В основу организации оплаты труда могут быть положены три принципиальных методических подхода:

- прямая зависимость от результатов работы;

- установление фиксированной части заработной платы;

- смешанная система оплаты труда, состоящая из гарантированного базиса и дополнительной суммы в зависимости от результативных показателей.

Третий подход к построению оплаты труда доминирует в сельскохозяйственных организациях.

Оплата труда в организациях АПК должна формироваться в зависимости от ситуации, поэтому могут применяться нестандартные подходы к разработке критериев и показателей для вознаграждения труда работников каждого подразделения и службы.

В сельском хозяйстве получают развитие гибкие системы оплаты труда наемных работников, которые способны быстро и объективно реагировать на изменения в эффективности и качестве труда. Гибкие системы основаны на индивидуализации заработной платы каждого конкретного работника. Ее уровень при этом определяется не только традиционными показателями — стажем работы, квалификацией и опытом, но и индивидуальными качествами работника на основе оценки его трудового потенциала и степени реализации, то есть применяется оценочный тип построения заработной платы.

Кооперативы самостоятельно определяют виды, формы и системы оплаты труда своих работников. Размер заработной платы членов производственного и потребительского кооперативов зависит от личного трудового участия и доходов организации. Оплата труда может производиться как деньгами, так и в натуральной форме.

Источник для оплаты труда за выполненные работы и отработанное время — валовой доход, а дополнительное стимулирование по труду производится от прибыли. Оставшаяся часть прибыли

после ее распределения направляется на кооперативные выплаты. Она распределяется между членами кооператива пропорционально их личному трудовому участию в хозяйственной деятельности.

16.2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Политика заработной платы в организациях АПК предусматривает системный рациональный подход к построению механизма оплаты труда работников и его практическую реализацию. Любая экономически стабильная организация должна уделять особое внимание разработке политики заработной платы.

Политика заработной платы организаций АПК должна:
определять концепцию построения и функционирования механизма оплаты труда;

соответствовать требованиям как организации, так и работников;

быть сформулированной так, чтобы работники разных уровней могли ее понимать и применять;

мотивировать повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции;

отвечать на вопросы:

каковы принципы повышения заработной платы;

каким будет уровень гарантий по заработной плате;

каковы основные принципы построения системы оценки персонала;

будет ли размер вознаграждения работников зависеть от результатов работы организации и структурных подразделений;

если будет, то каков механизм определения вознаграждения различных категорий персонала;

каковы принципы и механизм индексации заработной платы;

будет ли гласной система оплаты и стимулирования персонала и др.

Под влиянием огромного количества внутренних и внешних факторов в каждой организации АПК свои особенности формирования политики заработной платы, в результате которых складывается индивидуальная модель, реализуемая на практике в следующих направлениях:

разработка принципов построения оплаты труда;

формирование нормативной базы механизма оплаты труда;

разработка механизма оценки труда (трудового потенциала и вклада работников);

установление диапазона повышающих коэффициентов и метода их построения;

обоснование минимального уровня оплаты труда;

разработка эффективных систем оплаты труда, обеспечивающих высокую мотивацию работников;

определение перечня стимулирующих и компенсационных выплат;

организация и методика заключения трудовых контрактов;

методика формирования и начисления заработной платы всем категориям работников;

определение нормативного соотношения в оплате труда различных категорий работников;

определение источников выплаты заработной платы;

методика формирования фонда заработной платы организации и ее структурных подразделений;

разработка механизма распределительных отношений;

определение нормативов затрат на оплату труда и оптимальных их соотношений с экономическими показателями деятельности организации.

Один из принципиальных вопросов политики заработной платы современной сельскохозяйственной организации — выбор механизма оценки трудового потенциала работников, адаптированного к ее условиям.

В рамках политики заработной платы элементы методики и организации оплаты труда постоянно совершенствуются. В то же время любое изменение возможно только в случае, когда одновременно решаются три задачи:

повышается мотивация труда работников;

происходят положительные изменения в результативных показателях деятельности сельскохозяйственной организации;

повышается уровень заработной платы.

Раскрыть и проанализировать политику организации в области оплаты труда можно с помощью системы нормативных параметров:

число профессионально-квалификационных групп и соответствующие им квалификационные уровни (или число разрядов в тарифной сетке);

диапазон повышающих коэффициентов (или тарифной сетки);

варианты построения повышающих коэффициентов (или тарифных коэффициентов);

критерии оценки труда;

величина МРОТ или ставки заработной платы по 1-му квалификационному уровню соответствующей профессионально-квалификационной группы (или тарифной ставки 1-го разряда тарифной сетки);

соотношение средней заработной платы и МРОТ;

доля основной оплаты в структуре фонда заработной платы организации, а также заработной платы отдельных категорий работников;

удельный вес затрат на оплату труда в структуре затрат на производство продукции или оказание услуг;

доля фонда заработной платы в выручке организации и в стоимости произведенной продукции в разрезе структурных подразделений;

критерии оценки труда в условиях бестарифного подхода к построению оплаты труда.

Политика заработной платы любой сельскохозяйственной организации призвана отражать стратегию ее развития; способствовать устойчивой эффективной деятельности; обеспечивать достойный уровень жизни работникам. Ее ориентация — деловая стратегия организации. В то же время любые изменения в стратегии должны сопровождаться соответствующими изменениями в кадровой политике, в том числе и в политике заработной платы. Чем сильнее политика заработной платы поддерживает организационную стратегию организации, тем эффективнее работает агробизнес.

Как бы точно ни была определена стратегия организации, ее работники могут достичь желаемых целей только при ясном понимании того, что от них ожидают и как их вознаградят за труд. Связь системы вознаграждения с результатами — одно из основных направлений организации эффективной оплаты труда.

Исследования показывают, что во многих организациях политика заработной платы недостаточно обоснована. Причина в том, что мотивационные системы разработаны слабо, ограничены по структуре, часто доминируют неадекватные критерии оценки трудовой деятельности персонала, которые в конечном итоге и определяют низкий уровень мотивации труда. Здесь еще огромный простор для научного поиска.

Четко сформулированная и реализуемая на практике политика организации АПК в области оплаты труда, предусматривающая согласованность интересов наемных работников и работодателей с учетом рыночной цены труда, позволит привлекать, мотивировать и закреплять высококвалифицированные кадры и обеспечивать их заинтересованность в повышении индивидуальных и коллективных результатов труда.

16.3. МЕХАНИЗМ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА

Благосостояние работников определяется прежде всего заработной платой. Выплата заработной платы — основная обязанность работодателя.

Нарушение законного права работника на получение вознаграждения за труд недопустимо со стороны работодателя, ибо в

этом случае ущерб наносится не только самому работнику, но и его семье, и обществу в целом. К сожалению, на практике в регионах отдельные организации аграрной сферы допускают задолженность по заработной плате. Бывают случаи, когда заработную плату работникам выплачивают по остаточному принципу, при этом работодатели забывают, что рабочая сила — основной компонент производственного процесса.

Организациям АПК предоставлено право выбора форм, систем, условий и уровня оплаты труда. Одновременно при построении механизма оплаты труда должна обеспечиваться социальная защита работников с учетом основных государственных гарантий.

Чтобы обеспечить стабильное и эффективное функционирование организации, необходимо регулирование заработной платы ориентировать на повышение качества жизни персонала, усиление его заинтересованности в достижении максимальных результатов труда и реализации творческого потенциала. Это требует построения соответствующего механизма оплаты труда, который должен учитывать:

- законодательные основы регулирования заработной платы;
- специфику организации и ее экономические возможности;
- макроэкономические тенденции и прогнозные оценки социально-экономического развития страны;
- гарантии по заработной плате, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами;
- политику заработной платы организации и др.

По структуре оплата труда состоит из следующих взаимосвязанных элементов:

- нормирование труда;
- система оценки трудового потенциала работников;
- надтарифные условия оплаты (рис. 2).

Под *нормированием труда* следует понимать нормативную базу как совокупность единичных, комплексных и укрупненных норм труда и нормативов затрат труда, используемых в данной организации. В таком аспекте нормирование труда выступает в качестве основы механизма оплаты труда, в том числе основным элементом системы оценки труда.

Система оценки трудового потенциала работников — это базис построения оплаты труда. Она включает всю совокупность нормативных параметров и критериев, определяющих в комплексе индивидуальную модель установления должностных окладов и ставок заработной платы в конкретной организации: число и содержание профессионально-квалификационных групп и соответствующие им квалификационные уровни (или вариант тарифной сетки), критерии отнесения работников к профессионально-квалифика-

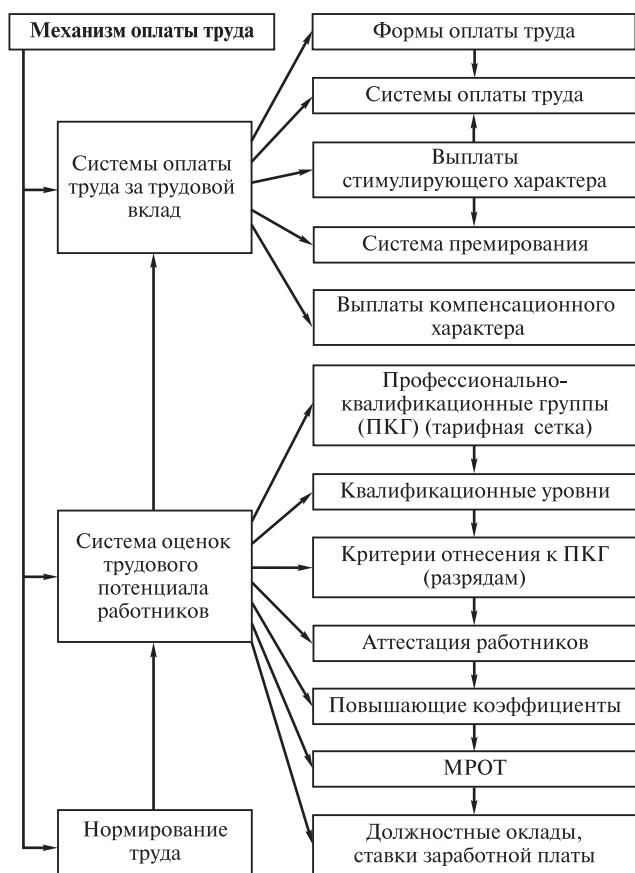


Рис. 2. Механизм оплаты труда в организациях АПК

ционным группам, процедуру аттестации работников, систему повышающих коэффициентов по каждой группе и МРОТ.

Системы оплаты труда за трудовой вклад — это инструменты и методика начисления заработной платы различным категориям работников, формы, системы оплаты труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

16.4. ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТРОЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Высокая производительность труда требует построения эффективной системы вознаграждения.

Система вознаграждения за трудовой вклад — более емкое понятие, чем оплата труда, поскольку это комплекс, включающий не только оплату труда, но и другие элементы. Ее рассматривают как основополагающий элемент инвестиций в человеческий капитал в рамках конкретной сельскохозяйственной организации. Задача любой организации состоит в оптимизации системы вознаграждения для достижения конкурентных преимуществ, поэтому здесь важны ответы на следующие вопросы:

- какие результаты труда наиболее важны для организации;
- какие системы вознаграждения за труд наиболее важны для работников;

- какие результаты труда и система вознаграждения стыкуются в единое целое для проведения избранной бизнес-стратегии.

Необходим системный подход как к процессу построения системы, так и к ее реализации, основанный на определенных требованиях.

Система вознаграждения за трудовой вклад должна включать средства, одновременно стимулирующие и мотивирующие трудовую активность работников.

Должны обеспечиваться комплексность стимулирования, что предполагает единство материальных и нематериальных, индивидуальных и коллективных, поощряющих и негативных стимулов.

Основа системы вознаграждения за трудовой вклад — оплата труда.

При разработке нового механизма оплаты труда или совершенствовании действующего необходимо:

- ориентироваться на стратегию развития организации, текущие цели и задачи, стоящие перед коллективом и персоналом структурных подразделений;

- использовать наиболее значимые принципиальные положения, обоснованные и подтвержденные экономической наукой и практикой;

- учитывать особенности производственной деятельности и экономическое состояние конкретной организации;

- проанализировать и оценить уровень эффективности действующей системы оплаты и стимулирования труда и возможности его повышения;

- проанализировать положительные моменты в существующей оплате труда, решить, следует ли их сохранить при внедрении новой системы оплаты, насколько готовы работники организации

изменить подход к работе, каков экономический эффект от внедрения нового механизма оплаты труда.

Практика показывает, что самые сложные вопросы при построении системы оплаты труда — методика оценки трудового вклада работников; достижение сбалансированности между основными элементами оплаты труда и важнейшими показателями трудовой деятельности персонала; нахождение оптимального соотношения между основной (базовой) частью заработной платы и переменной; это соотношение может изменяться в зависимости от различных факторов.

Эффективность механизма оплаты труда в той или иной организации зависит от соблюдения многих требований, среди которых можно отметить следующие.

Механизм мотивации необходимо построить таким образом, чтобы личные интересы работников не входили в противоречие с целью повышения доходов организации.

Гибкость и оперативность предполагают регулярный пересмотр существующих условий стимулирования в связи с изменением задач и условий деятельности организации.

Следует учитывать одно из противоречий между гарантированной заработной платой и негарантированностью дохода организации — ведь рынок вознаграждает производителей лишь конкурентоспособной продукции.

Система оплаты труда отдельного работника или коллектива должна быть сконцентрирована на тех показателях трудовой деятельности, которые в наибольшей степени влияют на финансовые результаты организации. Заработная плата каждого работника должна быть индивидуализирована и привязана к фактическим результатам труда.

В сельском хозяйстве принципиальное значение имеет соблюдение принципа, в соответствии с которым оплата должна осуществляться не просто по количеству и качеству труда, а по конечному его результату с выявлением индивидуального трудового вклада каждого работника в экономические результаты деятельности организации. В то же время это требование приемлемо для штатных работников, но неприемлемо для временных наемных работников, труд которых необходимо оплачивать сразу после выполнения договорного объема работ.

Работников необходимо постоянно информировать обо всех элементах механизма вознаграждения за трудовой вклад: наборе стимулов, условиях их применения, взаимосвязи, форме трудового поведения, введении новых условий оплаты труда или изменении существующих (не позднее чем за 2 месяца) и т. д. Работники должны разбираться в особенностях действующей системы оплаты труда, при этом она должна быть достаточно простой и наглядной.

Недостаточная информированность снижает уровень восприятия стимулирования, оценку его справедливости, удовлетворенность и в целом эффективность стимулирования.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о ее составных частях;

- размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате, и др.

Дифференцированный подход к оплате труда работников положительно влияет на их отношение к труду и трудовые результаты. Вознаграждение за труд должно зависеть от тех различий в трудовом вкладе, которые организация получает от хорошего, среднего или плохого работника. Человек работает лучше, если видит, что в организации справедливо оценивают его работу.

Дифференцированность стимулирования предполагает использование разнообразных стимулов как по отношению к разным группам или первичным коллективам, так и по отношению к отдельным работникам. Это связано с учетом восприятия разными работниками тех или иных стимулов. Так, например, более благоприятное восприятие усиливает действие применяемых стимулов. Восприятие представляет собой субъективную реакцию работника на стимул и является комплексной характеристикой, включающей в себя удовлетворенность размером поощрения или его видом, оценку справедливости поощрения и информированность о нем.

Эффективность бизнеса в большой степени обусловлена стимулированием заинтересованности работников в повышении производительности труда, адекватной оценкой их вклада в конечные результаты, грамотной кадровой политикой. Работники должны верить в существование четкой связи между заработной платой и производительностью труда и конкретно в то, что увеличение производительности обязательно приведет к росту заработной платы.

Уровень заработной платы работников должен зависеть от их трудового вклада, качества, времени труда, финансовых возможностей организации и максимальным размером не ограничиваться. Поскольку каждый работник организации — одновременно член коллектива конкретного структурного подразделения, его основные производственные интересы должны быть учтены и реализованы в рамках данного структурного подразделения. Однако определенная доля интересов должна зависеть от итоговой деятельности организации в целом.

Независимо от организационно-правовой формы предприятия АПК заработная плата работника не должна быть меньше определенного размера, необходимого для удовлетворения его минимальных потребностей. Обычно под минимальным размером по-

нимают сумму оплаты, ниже которой работник утрачивает всякое желание трудиться с полной отдачей и ответственностью, поскольку такая заработная плата не позволяет обеспечивать удовлетворение первоочередных потребностей. В этом случае материальная заинтересованность резко ослабевает, так как работник считает, что «игра не стоит свеч».

Один из принципов повышения эффективности системы вознаграждения — оптимальный период ожидания получения заработной платы. Это период от момента выполнения работы до момента получения вознаграждения. Есть мнение, что максимальная эффективность воздействия заработной платы на трудовую активность работника сохраняется при времени ожидания не более 7 дней. При ожидании в течение 45 суток эффективность уменьшается в 2 раза, 90 — близка к нулю.

Чем меньше период ожидания, тем сильнее система вознаграждения активизирует трудовую деятельность работника. В этом случае внешний организационный фактор активно воздействует на внутренние мотивы труда, подверженные влиянию психики. Недаром во многих странах введена понедельная (в последний день недели) выдача заработной платы.

Мировой бизнес давно осознал необходимость изучения и использования всех форм вознаграждения. Вот почему нашим сельскохозяйственным организациям необходим творческий подход к разработке индивидуального механизма оплаты аграрного труда.

Контрольные вопросы и задания

1. Каковы особенности оплаты аграрного труда?
2. Как осуществляется оплата труда в сельскохозяйственных кооперативах?
3. Какие требования предъявляют к политике заработной платы?
4. Посредством каких направлений реализуется политика заработной платы конкретной сельскохозяйственной организации?
5. С помощью каких нормативных параметров можно раскрыть особенности политики заработной платы организации?
6. Раскройте механизм оплаты труда в организациях АПК.
7. Какие факторы необходимо учитывать при построении механизма оплаты труда?
8. Назовите отличия системы вознаграждения за трудовой вклад от механизма оплаты труда.
9. Что нужно учесть при формировании эффективного механизма оплаты труда работников в любой организации?
10. Какие основные требования следует соблюдать при построении эффективной системы вознаграждения за трудовой вклад?

Глава 17. ОЦЕНКА ТРУДА



17.1. МОТИВИРУЮЩАЯ РОЛЬ ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА

Заработная плата связана с различиями в сложности выполняемых работ. Чем сложнее работа, тем больше она требует знаний, опыта, умственных и физических усилий, тем с большим правом при прочих равных условиях работник может претендовать на повышенную оплату своего труда. Поэтому заработная плата требует соизмерения различных видов работ с точки зрения их сложности и уровня квалификации работников, то есть объективной ее дифференциации. Это обуславливает необходимость оценки труда работников.

В сельском хозяйстве практически не существует единой методики такой оценки. Каждая организация разрабатывает и применяет свой механизм оценки труда, руководствуясь научно-методическими рекомендациями и практическим опытом. При этом необходимо учитывать, что мотивация труда работников во многом зависит от информированности о том, кто и как оценивает их трудовой вклад.

Построить объективный механизм оценки труда — сложная проблема как с методологической, так и с практической точки зрения, поскольку он должен учитывать всю совокупность особенностей и условий хозяйствования конкретной организации, разнообразные критерии и параметры трудового потенциала работников и видов выполняемых работ.

Механизм оценки труда — это комплексная система, включающая совокупность критериев, параметров и способов оценки труда и учета его результатов, позволяющая устанавливать работникам в соответствии с экономическими возможностями данной организации обоснованный уровень основной и дополнительной заработной платы.

В рамках этого механизма следует различать:

методику и способы оценки трудового потенциала работника для установления ему соответствующего уровня основной оплаты труда или ставки заработной платы;

методику и способы оценки текущего трудового вклада работника — результата трудовой деятельности.

На уровень мотивации труда влияет степень адекватности используемых критериев и параметров для оценки трудового потенциала и трудового вклада.

Работники, имеющие один и тот же квалификационный уровень (тарифный разряд), по-разному влияют на результаты производства и соответственно обеспечивают разный уровень производительности труда. Одно и то же количество труда (нормо-смена) может быть разным по качеству. В этом случае основная оплата труда работников может быть одинаковой, а дополнительная — разной.

Система показателей и способы оценки фактических текущих результатов трудовой деятельности работников и степень влияния их трудового вклада на результативные показатели деятельности первичного трудового коллектива или организации в целом находят свое отражение в применяемых системах оплаты труда.

Организации АПК при построении механизма оценки трудового потенциала могут использовать три принципиальных подхода:

формирование системы профессионально-квалификационных групп и соответствующих им квалификационных уровней (данная методика будет рассмотрена в этой главе);

использование любого варианта построения тарифной системы, в том числе тарифной сетки (эта методика будет рассмотрена в гл. 18);

другие бестарифные варианты.

Любой из этих подходов, будучи адаптирован к условиям конкретной организации, приемлем для практического применения. Выбор в данном случае остается за руководством организации.

Совокупная оценка труда работников для установления ставки основной заработной платы должна осуществляться одновременно по двум взаимоувязанным системам критериев и параметров:

оценивающим трудовой потенциал каждого работника в отдельности, которым он владеет на момент поступления на работу или назначения на ту или иную должность;

оценивающим ожидаемый трудовой вклад работника в результате деятельности в данной организации.

Отнесение работников к соответствующему квалификационному уровню, а также тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам в соответствии со ст. 143 ТК РФ производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Тарификация работ — это оценка качества и условий труда через отнесение работ в зависимости от сложности труда к тому или

иному квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп или тарифному разряду для оплаты труда.

К факторам сложности труда относят:

технологические (сложность управления орудиями труда для рабочих и выполнения функциональных обязанностей для служащих);

организационные;

степень ответственности;

специфические (творческий характер работ, экстремальные условия выполнения работ и др.).

Каждая работа требует от исполнителя затрат труда необходимого качества. Чтобы добиться требуемой точности тарификации работ, необходимо использовать оптимальное число факторов по каждому их виду. Так, например, при выполнении тех или иных сельскохозяйственных работ по затратам физической и нервной энергии труд работника может быть простым и сложным, легким и напряженным. Кроме того, условия труда могут быть самыми различными: благоприятными, менее благоприятными, нормальными, вредными для здоровья человека. Это основные факторы, их нужно в первую очередь учитывать в процессе тарификации работ. При этом сама оценка труда должна быть простой и понятной.

17.2. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ВКЛАДА РАБОТНИКОВ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Принципиальные особенности реформы оплаты труда заключаются в следующем. Постановлением Правительства РФ № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» от 05.08.08 в стране для бюджетных учреждений ликвидируется Единая тарифная сетка. До этого на ее основе работникам устанавливали уровень основной оплаты труда — должностные оклады (тарифные ставки). Взамен вводят новые системы оплаты труда.

Фактически это переход от тарифной системы в классическом ее понимании к новому методологическому подходу регулирования заработной платы. Вместо тарифных разрядов введены такие понятия, как профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни, разрабатываемые с целью дифференциации профессионально-квалификационного уровня работников и учитывающие отраслевые особенности.

Постановлением определено, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не должна быть меньше заработной платы (без учета пре-

мий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Реформа предусматривает внедрение дифференцированного подхода к оплате труда — гибкую схему и индивидуальный подход к установлению размера заработной платы. Решающим критерием будет вклад конкретного работника в общие результаты деятельности организации. При этом предельными размерами заработная плата не ограничивается.

Оплата труда будет зависеть:

- от сложности выполняемых работником трудовых функций;
- качества выполняемой работы;
- конкретной нагрузки.

По содержанию заработная плата включает:

- должностной оклад с повышающим коэффициентом;
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Реформа оплаты дает большие полномочия руководителям федеральных бюджетных учреждений. Так, в частности, доход специалиста во многом будет зависеть от оценки руководителем качества его работы. Реформа оплаты труда — это переход к более сложной системе оплаты труда. Повышается ответственность руководителя за организацию работы служб управления персоналом, бухгалтерии. Теперь они должны будут не просто учитывать присутствие работника на работе, а научиться оценивать результат его деятельности. А это вызывает необходимость разработки новых форм отчетности и методик учета показателей качественной оценки трудовой деятельности работников.

Хотя постановлением и предусмотрен переход к новым системам оплаты труда только бюджетных учреждений, реформирование затронет и механизм построения оплаты труда во многих коммерческих организациях АПК.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований федерального бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни разрабатывают для регулирования уровня основной оплаты труда и установления должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с отраслевыми особенностями (табл. 40, 41).

В первую очередь необходимо определить перечень основного персонала по видам экономической деятельности.

К *основному персоналу* учреждения относят работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которых относят к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливают федеральные государственные органы и учреждения, в ведении которых находится учреждение, по согласованию с Минздравсоцразвития РФ.

40. Структура и состав профессиональных квалификационных групп (ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (извлечение)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й	Агент, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, учетчик, экспедитор
	2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1-й	Агент коммерческий, диспетчер, оператор диспетчерской службы, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, товаровед
	2-й	Заведующий канцелярией, заведующий складом
		Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»
	3-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория Заведующий производством, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)
		Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (извлечение)
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	4-й	Мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
	5-й	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка)
	1-й	Аудитор, бухгалтер, инженер, менеджер, менеджер по персоналу, специалист по защите информации, психолог, экономист, юрист-консульт, эксперт
	2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория
	3-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория
	4-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	5-й	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, зам. главного бухгалтера
	1-й	Начальник отдела организации труда и управления производством, начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник планово-экономического отдела
	2-й	Главный (диспетчер, конструктор, механик, технолог, энергетик, специалист по защите информации)
	3-й	Директор (начальник, заведующий) структурного подразделения

41. Структура и состав профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

ПКГ	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в. 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Водитель транспортно-уборочной машины, дворник, зоолаборант, кладовщик, конюх, кочегар, машинист подъемной машины, приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья, рабочий плодоовощного хранилища, уборщик производственных помещений
	2-й	Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1-й	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в. 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Водитель автомобиля, механик, контролер
	2-й	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в. 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»
	3-й	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в. 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»
	4-й	Профессии рабочих, предусмотренные 1—3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

В каждой организации в зависимости от вида ее экономической деятельности, состава основного персонала и разработанных критериев необходимо отнести все профессии рабочих и установленные должности к соответствующим профессиональным квали-

фикационным группам и квалификационным уровням. Для установления уровня основной оплаты труда каждый работник в процессе своеобразной процедуры аттестации в зависимости от занимаемой должности будет отнесен к соответствующей ПКГ и ее квалификационному уровню.

Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням следующий.

Минимальные оклады (ставки) работникам устанавливает руководитель учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (табл. 42).

42. Должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (условный пример)

№ п/п	Должность	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
<i>1-й квалификационный уровень</i>		10000		
1	Должность		1,0	10000
2	Должность		1,6	16000
...				
<i>2-й квалификационный уровень</i>				
5	Должность		1,75	17500
6	Должность		1,85	18500
...				
<i>3-й квалификационный уровень</i>				
8	Должность		1,95	19500
9	Должность		2,35	23500
...				
<i>4-й квалификационный уровень</i>				
24	Должность		2,51	25100
25	Должность		3,11	31100
...				
<i>5-й квалификационный уровень</i>				
38	Должность		3,7	37000

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливает руководитель учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (МРО) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента ($K_{\text{пов}}$) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ:

$$\text{Оклад} = \text{МРО/ПКГ} \cdot K_{\text{пов}}$$

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливает руководитель организации:

на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения на базе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размер повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Его рассчитывают на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Типовые должности дифференцируют, оценивая сложность трудовых функций, выполнение которых предусмотрено для соответствующей должности, профессии или специальности. Работники могут относиться к одному и тому же квалификационному уровню, занимать одинаковую должность, однако каждому из них устанавливают дифференцированный повышающий коэффициент в зависимости от качественных параметров его труда.

Для практического использования наиболее приемлемая форма, содержащая итоговые результаты оценки трудового потенциала персонала организации (вариант штатного расписания), представлена в табл. 43.

43. Параметры установления должностных окладов служащим организации

ПКГ	Квалификационный уровень	Должность	Ф.И.О. работника	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й				
	2-й				
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1-й				
	2-й				
	3-й				
	4-й				
	5-й				

Возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ

должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы. Таким образом, заработная плата самого руководителя зависит от средней заработной платы персонала.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10—30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя устанавливает Минздравсоцразвития РФ. При расчете средней заработной платы учитывают оклады и выплаты стимулирующего характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитывают.

17.3. ЕДИНЫЙ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ (ЕТКС)

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержит тарифно-квалификационные характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от сложности и соответствующие им тарифные разряды, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Министерство здравоохранения и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разрабатывают Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих и порядок их применения.

ЕТКС обязателен для применения в организациях всех отраслей экономики. Он предназначен для тарификации работ, при-

своения квалификационных разрядов рабочим, а также составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях.

В ЕТКС тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих сгруппированы в разделы по производствам и видам работ независимо от того, в организациях какого министерства, ведомства эти производства или виды работ имеются. Тарифно-квалификационные характеристики разработаны с учетом требований научно-технического прогресса, научной организации труда, расширения применения бригадных форм организации и оплаты труда, а также возрастающих требований к качеству продукции, уровню общего образования и специальной подготовки рабочих.

Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны применительно к 6-разрядной тарифной сетке. Разряды работ разделены по сложности, как правило, без учета условий труда. В необходимых случаях условия труда (тяжесть, вредность и др.) учитывают, устанавливая повышенные ставки оплаты труда. В справочнике дано описание основных, наиболее распространенных работ по профессиям рабочих. Конкретное содержание, объем и порядок их выполнения на каждом рабочем месте устанавливают в организациях технологическими картами, рабочими инструкциями или другими документами.

Тарифно-квалификационная характеристика каждой профессии имеет два раздела:

«Характеристика работ» — описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий;

«Должен знать» — основные требования, предъявляемые к рабочему в отношении специальных знаний, а также знаний положений, инструкций, других руководящих материалов, методов и средств, которые рабочий должен применять.

В тарифно-квалификационных характеристиках приводится перечень работ, наиболее типичных для данного разряда профессии. Этот перечень не исчерпывает всех работ, которые может и должен выполнять рабочий. Работодатель может разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников дополнительный перечень работ, соответствующих по сложности их исполнения тем, которые содержатся в тарифно-квалификационных характеристиках.

Тарифно-квалификационная характеристика оператора машинного доения (6 разряд)

Характеристика работ. Машинное доение коров тремя и более аппаратами с продуктивностью в среднем по группе на 1 фуражную корову свыше 3,5 тыс. кг

молока в год, на доильных площадках, других высокопроизводительных доильных установках. Выполнение мероприятий по повышению молочной продуктивности коров. Машинное доение коров в родильном отделении и коров-первотелок. Приучение коров-первотелок к машинному доению и их раздой. Включение вакуумного насоса и аппаратов, проверка вакуумного режима. Дозирование и подача концентрированных кормов в кормушки с помощью механизмов. Проверка полноты выдаивания. Регулировка и технический уход за доильными площадками и установками, устранение неполадок. Промывка молокопровода, разборка, промывка и дезинфекция мерных цилиндров, доильных аппаратов. Измерение надоенного молока, проведение расчетов по измерительной таблице. Обработка вымени дезинфицирующими препаратами. Выявление травм вымени и проведение работ по профилактике мастита. Выявление начала родов животных и прием новорожденных. Обтирание новорожденных животных и прижигание пуповины. Доставка новорожденных в клетку и профилакторий. Обработка коровы и уход за ней после отела. Растирание вымени отелившихся коров лечебными препаратами. Дача лекарств по предписанию врача новорожденным. Облучение новорожденных кварцевой лампой. Чистка коров.

Должен знать. Устройство различных типов стационарных и передвижных доильных площадок и установок, молокопровода, вакуумных насосов, холодильных установок, танков для сбора и хранения молока, правила включения их в работу; правила сборки, разборки, использования и хранения отдельных механизмов доильных установок; дозировку моющих средств; порядок промывки и дезинфекции доильных аппаратов и установок, молокопровода; технологию доения на доильных установках; правила эксплуатации механизмов, доильных установок; основы анатомии и физиологии животных; строение вымени; физиологию молокообразования и молокоотдачи; признаки приближения родов и правила приема новорожденного животного; правила их ветеринарной обработки, кормления, ухода за животными в первый период после отела; кормовую ценность, нормы и правила скармливания различных видов кормов; приемы повышения продуктивности животных и правила первичной обработки молока; технологию производства молока на промышленной основе.

Кроме работ, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, рабочие должны принимать и сдавать смены, своевременно подготавливать к работе и убирать свое рабочее место, оборудование, инструменты, приспособления и содержать их в надлежащем состоянии; вести установленную техническую документацию.

Рабочий должен также знать:

как рационально организовать труд на своем рабочем месте, а при коллективной форме организации и стимулирования труда — своем участке;

принципы режима экономии и рационального использования материальных ресурсов; нормы расхода топлива, энергии, сырья и материалов на выполняемые работы; приемы охраны и улучшения условий труда;

требования, предъявляемые к качеству выполняемых работ, в том числе и по смежным операциям или процессам; формы творческого участия в повышении качества работ и продукции; виды брака, причины его порождающие, способы предупреждения и устранения;

безопасные и санитарно-гигиенические методы труда;
производственную (по профессии) инструкцию и правила внутреннего трудового распорядка;

основные показатели производственных планов предприятия, цеха, бригады, личного плана;

пути повышения эффективности производства — рост производительности труда (ее показатели и методы определения), повышение качества продукции, экономия материальных ресурсов на участке, в бригаде, своем рабочем месте, снижение себестоимости и трудоемкости продукции, применение современных форм организации и стимулирования труда;

назначение и порядок установления ставок заработной платы, норм и расценок; порядок тарификации работ, присвоения рабочим квалификационных разрядов, пересмотра норм и расценок, установления технически обоснованных норм;

основные положения и формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации на производстве;

формы и системы заработной платы, условия оплаты труда при многостаночном обслуживании и совмещении профессий; особенности оплаты труда и распределения заработка при коллективных формах организации и стимулирования труда.

Рабочий должен уметь применять экономические знания в практической деятельности и анализировать результаты своей работы и работы бригады. Конкретный объем экономических знаний при присвоении им последующих разрядов определяется программами повышения квалификации.

Вопрос о присвоении или повышении разряда, группы квалификации, класса, категории (далее именуется разрядом) рабочему рассматривается квалификационной комиссией организации на основании заявления рабочего, прошедшего обучение и сдавшего квалификационные экзамены, по представлению руководителя соответствующего подразделения (мастера, начальника смены и т. д.) с учетом мнения коллектива производственной бригады. Право на повышение разряда имеют в первую очередь рабочие, качественно выполняющие работу и установленные нормы труда более высокого разряда не менее 3 мес и добросовестно относящиеся к своим трудовым обязанностям. Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится с учетом сложности выполняемых работ.

Наименование профессии должно устанавливаться в строгом соответствии с ЕТКС с учетом фактически выполняемой работы в конкретном производстве. В случаях, когда рабочий выполняет работы разных профессий, наименование профессии устанавливается по работе, имеющей наибольший удельный вес.

На основе заключения квалификационной комиссии администрация предприятия утверждает рабочему в соответствии с ЕТКС наименование профессии и квалификационный разряд, оформляя это соответствующими документами, — заносят эти данные в его трудовую и расчетную книжки.

Правительством РФ, общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзов подготавливаются предложения, направленные на совершенствование национального классификатора профессий (занятий), модернизацию ЕТКС и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

17.4. ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ (ОКПДТР)

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) РФ, подготовлен в рамках выполнения Государственной программы перехода РФ на принятую в международной практике систему учета и статистики. Введен в действие с 01.01.96.

Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации.

Объекты классификации в ОКПДТР — профессии рабочих и должности служащих. Он состоит из двух разделов.

Первый раздел включает профессии рабочих в соответствии с ЕТКС, а также профессии рабочих, права и обязанности которых записаны в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики.

Второй раздел разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, действующих постановлений и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учетом наименований должностей, применяемых в экономике.

Каждая позиция классификатора состоит из трех блоков:

идентификации;
наименования объекта классификации;
информационного.

Блок идентификации построен с использованием серийно-порядковой системы кодирования объектов классификации. Он включает 5 цифровых десятичных знаков и контрольное число, которое рассчитано в соответствии с действующей Методикой расчета и применения контрольных чисел (рис. 3).

Для кодирования профессии рабочего используют значения кода, соответствующие 1 или 3. Для кодирования должности служащего используется значение кода, соответствующее 2 или 4.

Блок наименования объекта классификации представляет собой унифицированную запись наименования конкретной профессии рабочего или должности служащего. В каждом разделе наименования объектов классификации расположены в алфавитном порядке.

Информационный блок профессий рабочих включает фасетные коды, характеризующие соответствие профессии рабочего номеру выпуска ЕТКС (два знака) и определенным позициям Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК 010—93. Последний фасет указывает на базовую группу занятий по ОКЗ и включает четыре знака.

Кроме того, в информационный блок ОКПДТР входят 7 фасетов, характеризующих профессии рабочих по следующим признакам:

виды производств и работ в соответствии с выпусками ЕТКС — 2 знака, фасет 01;

тарифные разряды — 1 знак, фасет 02;

классы (категории) квалификации — 1 знак, фасет 03;

формы и системы оплаты труда — 2 знака, фасет 04;

условия труда — 1 знак, фасет 05;

степень механизации труда — 1 знак, фасет 06;

производные профессии — 1 знак, фасет 07.

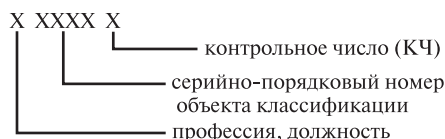


Рис. 3. Структура кодового обозначения профессии рабочего (должности служащего) в классификаторе (ОКПДТР)

Пример кодирования по ОКПДТР профессии токаря:

19149 6 02 7223 5 12 1 2,

где 1 — профессия; 9149 — токарь; 6 — контрольное число; 02 — 2-й выпуск ЕТКС; 7223 — базовая группа по ОКЗ (Станочники на металлообрабатывающих станках, наладчики станков и оборудования); 5 — 5-й тарифный разряд; 12 — сдельно-премиальная система оплаты труда; 1 — нормальные условия труда; 2 — рабочий, выполняющий работу при помощи машин и механизмов.

Фасет 07, характеризующий степень квалификации рабочих (старший, помощник), применяют для различных профессий в соответствии с действующими нормативными документами.

Информационный блок должностей служащих включает фасетные коды, соответствующие категории должности (1 знак) и также определенным позициям ОКЗ (4 знака). 3 фасета характеризуют должности по следующим признакам:

категории должностей — 1 знак, фасет 10;

производные должности — 2 знака, фасет 11;

категории (классы) квалификации — 1 знак, фасет 12.

Особенность фасетов 11 и 12 — альтернативное применение для различных должностей, так как в производных должностях не предусмотрены категории квалификации. Таким образом, в зависимости от должности выбирают фасет 11 или 12.

Пример кодирования по ОКПДТР должности заместителя начальника финансово-экономического отдела:

2 4695 1 1 1231 03,

где 2 — должность; 4695 — начальник отдела (финансово-экономического и административного); 1 — контрольное число; 1 — категория руководителей; 1231 — базовая группа по ОКЗ (Руководители финансово-экономических и административных подразделений и служб); 03 — производная должность — заместитель.

Между объектами классификации ОКПДТР и ОКЗ установлены связи, позволяющие относить каждый объект ОКПДТР к соответствующей группировке ОКЗ. В общем случае каждая профессия рабочего или должность служащего может быть однозначно отнесена к определенной группе. Однако в связи с тем что понятия «занятие», «профессия», «должность» различны, в отдельных случаях, чтобы установить однозначную связь ОКПДТР с ОКЗ, необходимо использовать пояснения к группировкам ОКЗ. Указанные пояснения следует также использовать при кодировании производных профессий рабочих и должностей служащих.

Состав и последовательность расположения фасетов информационного блока определяются спецификой конкретных задач, решаемых с помощью классификатора.

В информационном блоке в качестве дополнительных признаков могут быть использованы также коды и наименования других общероссийских классификаторов технико-экономической информации.

При разработке унифицированных форм документов, в которых используют коды классификатора, должна быть предусмотрена обязательная ссылка на ОКПДТР.

В ОКПДТР принята следующая форма расположения материала по разделам (табл. 44, 45):

44. Форма расположения материала в ОКПДТР (профессии рабочих)

Код	КЧ	Профессия	Диапазон тарифных разрядов	Код выпуска ЕТКС	Код по ОКЗ
11460	6	Водитель транспортно-уборочной машины	3	56	8322
11895	0	Дояр	4—6	70	6121
12264	0	Земледел	1—3	02	7211
12759	3	Кладовщик	1—2	01	9412
12909	0	Коневод	3—6	70	6121
12932	0	Контролер-весовщик	3	53	7411
13108	6	Конюх	1—2	01	9332
13739	8	Машинист зерновых погрузочно-разгрузочных машин	2—5	55	8333
14284	1	Машинист уборочных машин	3	56	8290
14633	0	Монтажник сельскохозяйственного оборудования	2—6	03	7233
14986	0	Наладчик сельскохозяйственных машин и тракторов	4—6	02	8331
15335	2	Обработчик птицы	2—5	52	7411
15415	8	Овощевод	3—5	70	6111
15460	3	Оленевод	3—5	70	6121
15586	0	Оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм	2, 4—6	70	8331
15699	0	Оператор машинного доения	4—6	70	6121
15770	5	Оператор овцеводческих комплексов и механизированных ферм	2—6	70	6121
15830	3	Оператор по искусственному осеменению животных и птицы	4, 6	70	6121
16017	8	Оператор свиноводческих комплексов и механизированных ферм	2, 4—6	70	6121
17503	1	Птицевод	2, 4—5	70	6122
17521	9	Пчеловод	3—5	70	6123
18097	0	Рыбовод	1—7	54	6151
18104	7	Садовод	3—5	70	6113
18103	2	Садовник	1—2	01	5330
18372	9	Свиновод	3—6	70	6121
19203	7	Тракторист	2—6	01	8331
19205	6	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	I—III (группа)	70	8331
19525	1	Цветочница	1—4	47	7332

45. Форма расположения материала в ОКПДТР (должности служащих)

Код	КЧ	Должность	Код категория	Код по ОКЗ
20037	5	Агролесомелиоратор (средней квалификации)	2	3212
20038	3	Агрометеоролог	2	2112
20040	7	Агроном	2	2213
20041	1	Агроном (средней квалификации)	2	3212
20047	9	Агроном отделения (бригады, сельскохозяйственного участка, фермы, цеха)	2	2213
20048	3	Агроном отделения (бригады, сельскохозяйственного участка, фермы, цеха) (средней квалификации)	2	3212
20050	0	Агроном по защите растений	2	2213
27755	5	Экономист по труду	2	2412
27759	3	Экономист по финансовой работе	2	2411

**17.5. ЕДИНЬЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И ДРУГИХ СЛУЖАЩИХ**

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих состоит из их квалификационных характеристик, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих. Он призван:

обеспечить рациональное разделение труда;

создать действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности, четко регламентировать трудовую деятельность работников.

В основу построения справочника положен должностной признак, поскольку требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименование должностей.

Справочник разработан в соответствии с принятой классификацией служащих по трем категориям: руководители, специалисты, другие служащие (технические исполнители). Служащих к категориям относят в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание их труда (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические).

Наименования должностей служащих, квалификационные характеристики которых включены в справочник, установлены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Квалификационные требования (характеристика) — это краткое изложение требований к знаниям, умениям и навыкам, предъявляемых к различным специальностям соответствующих работников, а также прав и обязанностей.

Каждая квалификационная характеристика — нормативный документ, регламентирующий функции работников, способствующий обеспечению оптимальной технологии трудовой деятельности, рационального разделения труда, высокой организованности, дисциплины и порядка на каждом рабочем месте, а также совершенствованию системы управления персоналом. Квалификационные характеристики должностей служащих в качестве нормативной базы применяются в организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм хозяйствования и отраслей экономики независимо от ведомственной подчиненности. На их основе разрабатывают должностные инструкции для конкретных работников.

В справочник включены квалификационные характеристики массовых должностей, общих для всех отраслей экономики, наиболее широко используемых на практике. Квалификационные характеристики должностей, специфических для отдельных отраслей, разрабатывают министерства (ведомства) и утверждают в установленном порядке.

Квалификационные характеристики, включенные в справочник, — это нормативные документы, предназначенные для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации руководителей и специалистов.

Квалификационные характеристики в организациях можно применять в качестве нормативных документов прямого действия или основы для разработки внутренних организационно-распорядительных документов — должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также их прав и ответственности. При необходимости обязанности, включенные в характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

Поскольку квалификационные характеристики распространяются на работников организаций независимо от их отраслевой принадлежности и ведомственной подчиненности, в них представлены наиболее характерные для каждой должности работы, поэтому при разработке должностных инструкций допускают

уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях, и устанавливают требования к необходимой специальной подготовке работников.

В процессе организационно-технического и экономического развития, освоения современных управленческих технологий, внедрения новейших технических средств, проведения мер по совершенствованию организации и повышению эффективности труда возможно расширение круга обязанностей работников по сравнению с установленными характеристиками. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, которые не требуют другой специальности и квалификации.

Квалификационная характеристика каждой должности включает три раздела:

«Должностные обязанности» — основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих;

«Должен знать» — основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций, других руководящих материалов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей;

«Требования к квалификации» — уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, требования к стажу работы.

Рассмотрим квалификационные характеристики экономиста по труду и начальника отдела организации и оплаты труда.

Квалификационная характеристика экономиста по труду.

Должностные обязанности:

осуществляет работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования;

разрабатывает проекты перспективных и годовых планов по труду и заработной плате организации и ее подразделений, планов повышения производительности труда и совершенствования его организации;

рассчитывает фонды заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям, участвует в определении потребности в рабочих и служащих, планировании подготовки квалифицированных кадров, доводит плановые показатели до подразделений предприятия;

изучает эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливает предложения по их совершенствованию;

разрабатывает механизм распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности труда, повышения качества продукции, сокращения издержек производства и др.;

разрабатывает положения о премировании рабочих и служащих, условия материального стимулирования совмещения профессий и должностей, увеличения зон обслуживания и объема выполняемых работ с целью улучшения использования оборудования и сокращения трудозатрат;

участвует в составлении планов социального развития коллектива организаций, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдении правил внутреннего трудового распорядка;

составляет штатные расписания в соответствии с утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами, вносит в них изменения, обусловленные появлением новых видов деятельности (должностей);

определяет на основе действующих положений размеры премий;

контролирует соблюдение штатной дисциплины, расходование фонда заработной платы, правильность установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, тарификацию работ и установление в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками разрядов рабочим и категорий специалистам, а также соблюдение режимов труда и отдыха, трудового законодательства;

участвует в подготовке проекта коллективного договора и контролирует выполнение принятых обязательств;

ведет учет показателей по труду и заработной плате, анализирует их и составляет отчетность;

выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных по труду и заработной плате, численности работников, вносит изменения в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных;

участвует в формулировании задач либо отдельных их этапов, решаемых с помощью вычислительной техники, определяет возможность использования готовых проектов, алгоритмов и пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки информации по труду и заработной плате.

Должен знать: постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной плате; экономику труда; экономику и организацию производства; порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда, социальному развитию коллектива, смет использования фондов экономического поощрения; формы и системы заработной платы и материального стимулирования; методы определения численности работников; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих и установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; основы технологии производства; возможности применения вычислительной техники для расчетов и учета показателей по труду и заработной плате, правила ее эксплуатации; законодательство о труде; правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации:

экономист по труду I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста по труду II категории не менее 3 лет;

экономист по труду II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста по труду или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет;

экономист по труду: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по труду I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Квалификационная характеристика начальника отдела организации и оплаты труда.

Должностные обязанности:

обеспечивает организацию процессов труда и управления на предприятии в соответствии с его целями и стратегией, направленными на производство высококачественной, конкурентоспособной продукции, на основе рационального использования трудового потенциала каждого работника, применения эффективных форм и методов мотивации труда и научно обоснованных трудовых нормативов с целью повышения производительности труда и качества выполнения работ;

возглавляет разработку проектов планов по труду и системы трудовых показателей, базирующейся на анализе прогрессивных показателей, достигнутых аналогичными организациями, с учетом ситуации на рынке труда, внешних и внутренних факторов;

обеспечивает доведение утвержденных планов до структурных подразделений предприятия;

организует работу по нормированию труда, расчету норм, анализу их качества и своевременному пересмотру, внедрению технически обоснованных нормативов по труду, расширению сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, совершенствованию нормирования на основе применения межотраслевых и отраслевых нормативов по труду, методов микроэлементного нормирования;

обеспечивает внедрение прогрессивных технологий создания трудовых нормативов на качественно новом уровне, широкое использование персональных компьютеров, автоматизированных рабочих мест нормировщиков, разработку новых форм представления нормативов в виде математических зависимостей затрат труда от переменных факторов;

руководит проведением работ по изучению и анализу трудовых процессов, организационных структур управления, условий труда на предприятии и выявлению резервов роста производительности труда, а также разработкой мероприятий по развитию коллективных форм организации и оплаты труда, улучшению использования рабочего времени, повышению квалификации и мобильности кадров, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, сокращению применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда и другим направлениям совершенствования организации труда, а также определению экономической эффективности внедрения мероприятий по организации труда;

анализирует эффективность применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и морального стимулирования, обеспечивает разработку предложений по внедрению прогрессивных форм оплаты и стимулирования труда, а также по премированию работников предприятия применительно к конкретным условиям их деятельности, осуществляет контроль за правильностью применения этих положений;

руководит формированием фондов оплаты труда структурных подразделений в зависимости от условий работы и структуры заработной платы, запланированного роста объемов производства, заданий по снижению трудоемкости;

обеспечивает контроль за расходованием фондов оплаты труда и материального стимулирования, правильностью применения форм и систем заработной

платы, тарифных ставок и расценок, установления разрядов оплаты труда и окладов;

проводит работу по совершенствованию организационных структур управления, разработке положений о структурных подразделениях предприятия и должностных инструкций работников, внедрению современных технических средств коммуникации и связи, вычислительной техники и передовых технологий обработки информации;

обеспечивает контроль за расходованием средств на социальные выплаты и льготы, выплаты по различным видам социального страхования, на обучение и повышение квалификации персонала, а также выплату дивидендов;

руководит разработкой организационных мер, предупреждающих необоснованное сокращение численности занятых на предприятии в случае изменения объемов производства (регулирование рабочего времени, перемещение на другие участки работы, введение сокращенной рабочей недели, раннего выхода на пенсию и др.);

участвует в рассмотрении проектов расширения и реконструкции предприятия по вопросам обеспечения организации труда и управления производством;

совместно с соответствующими подразделениями предприятия и профсоюзной организацией разрабатывает проекты коллективных договоров и обеспечивает проверку их исполнения;

организует проведение семинаров, лекций и консультаций по вопросам организации и оплаты труда для рабочих, специалистов и служащих предприятия, участвует в разработке условий конкурсов профессионального мастерства и мероприятий по развитию творческой активности работающих, распространению передового производственного опыта;

организует контроль за соблюдением на предприятии трудового законодательства, постановлений, распоряжений правительства и других нормативных актов по вопросам организации оплаты труда, управления производством;

обеспечивает ведение учета показателей по труду и составление установленной отчетности;

руководит работниками отдела, координирует деятельность научных подразделений, осуществляет методическое руководство структурными подразделениями предприятия по вопросам организации труда и управления производством.

Должен знать: законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы по организации оплаты труда и управления производством; трудовое законодательство; экономику труда; экономику и организацию производства; структуру и штаты предприятия, его профиль, специализацию и перспективы развития; порядок разработки планов по труду, календарных планов пересмотра норм; систему показателей по труду, методы их анализа и учета; показатели по труду, достигнутые в организациях-конкурентах; формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования; методы нормирования труда, порядок разработки нормативов по труду, положений о премировании; порядок заключения тарифных соглашений, коллективных договоров; квалификационные характеристики работ, профессий рабочих и должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате; порядок разработки и утверждения положений о подразделениях, должностных инструкций работникам; стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации; методы и технические средства, применяемые при исследовании затрат рабочего времени, приемов и методов труда, анализе качества норм, расчете технически обоснованных норм; основы технологии производства; основы социологии и психологии труда; передовой отечественный и зарубежный опыт организации, оплаты труда и управления производством; средства вычислительной техники, коммуникаций и связи; правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации:

высшее профессиональное (экономическое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности в области организации и оплаты труда не менее 5 лет.

17.6. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Аттестация — это форма оценки профессиональных и других качеств работников, один из методов стимулирования труда.

Аттестация персонала связана с такими понятиями, как деловые качества работника и профессиональная компетентность.

Под *деловыми качествами работника* следует понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, определенная профессия, специальность, квалификация), личностных качеств (например, состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Компетентность персонала — это степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные задачи.

По каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетенции работника, необходимо разработать конкретные критерии, позволяющие характеризовать соответствие работника предъявляемым требованиям. Компетентность персонала служит основой определения его вознаграждения.

Для каждой отрасли рекомендуется разрабатывать количественные и качественные характеристики по каждому показателю, учитываемому при оценке деловых качеств и квалификации работников и решении вопроса об оплате их труда. Кроме общих для всех категорий работников показателей — уровень образования, объем специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности — рекомендуется для каждой отрасли и группы работников предусмотреть особые показатели и критерии оценки.

Чтобы обеспечить адекватность заработной платы уровню компетентности работника, нужно тщательно выверять соответствие его качественных характеристик требованиям, обозначенным в его должностной инструкции. Деловые качества работника должны быть оценены работодателем до заключения трудового договора (табл. 46).

46. Рекомендуемые критерии оценки деловых качеств и квалификации служащих при установлении разряда для оплаты труда

Показатели	Категории служащих		
	руководители	специалисты	другие
Образование	+	+	+
Стаж работы по специальности	+	+	+
Профессиональная компетентность:	+	+	+
знание необходимых правовых актов, регламентирующих развитие данной отрасли АПК	+	+	+
знание отечественного и зарубежного опыта в своей сфере деятельности	+	+	—
умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	+	—	—
способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем	+	+	+
своевременность и качество выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	+	+	+
интенсивность труда, способность в короткие сроки справляться с большим объемом работ	+	+	+
умение работать с документами	+	+	+
способность прогнозировать, планировать, организовывать, координировать, регулировать, а также контролировать и анализировать работу подчиненных	+	—	—
способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы	+	+	—
Производственная этика, стиль общения	+	+	+
Способность к творчеству, предприимчивость	+	+	+
Способность к самооценке	+	+	+

Критерии оценки деловых качеств и квалификации рабочих:

уровень профессиональных знаний;

профессиональный опыт;

умение принимать решение в нестандартной ситуации;

ответственность за использование материальных ресурсов;

ответственность за сохранность инструментов и оборудования;

напряженность труда и др.

В процессе работы работодатель вправе уточнять, по-прежнему ли работник обладает необходимыми профессиональными данными, позволяющими ему успешно справляться с порученной работой или занимать определенную должность. Поэтому непосредственная оценка трудового потенциала работника проводится в процессе аттестации: оценивают профессиональные, деловые и личностные качества работников, способность работать с людьми

и делают выводы об их соответствии занимаемой должности или выполняемой работе. При этом особое внимание следует уделять оценке качества и эффективности выполняемых работ.

Результаты периодической оценки и аттестации мотивируют работников и являются предпосылкой изменения их трудового поведения.

Правовой институт аттестации тесно связан с другими правовыми институтами — дисциплинарной ответственностью, заработной платой, трудовым договором, профессиональной подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации. Однако в настоящее время в законодательстве отсутствует определение понятия «аттестация».

Порядок проведения аттестации в некоторых организациях установлен законодательством РФ (например, для государственных гражданских служащих или педагогических работников государственных образовательных учреждений и др.). Вместе с тем в отношении работников коммерческих организаций законодательство РФ каких-либо правил и процедур проведения оценки профессиональной деятельности не устанавливает, поэтому эти вопросы решают на уровне локального нормативного регулирования.

Упорядочить проведение аттестации можно в Положении о проведении аттестации персонала. Такой документ должен присутствовать в каждой организации, где оценка профессиональной деятельности — одно из направлений работы с персоналом. Начинается эта работа именно с создания правовой основы для проведения аттестации: согласуют и принимают локальные нормативные акты, в которых целесообразно урегулировать следующие вопросы:

- цели и задачи аттестации;
- периодичность проведения;
- перечень лиц, подлежащих аттестации;
- перечень лиц, не подлежащих аттестации;
- этапы проведения;
- порядок создания аттестационных материалов;
- порядок формирования и работы аттестационной комиссии;
- порядок подведения итогов;
- порядок информированности работников о результатах аттестации.

Периодичность аттестации некоторых категорий работников установлена законом. Так, например, аттестация гражданского служащего проводится один раз в 3 года. Если периодичность проведения аттестации законодательством РФ не установлена, работодатель вправе самостоятельно решить этот вопрос.

Аттестации могут быть *очередными* (проводимые с определенной периодичностью) и *внеочередными* (по мере надобности). Вне-

очередная аттестация может проводиться как в отношении всего коллектива работников, так применительно к конкретному подразделению или группе работников.

Для оптимизации мероприятий, связанных с аттестацией, целесообразно издать приказ, в котором определить сроки ее проведения в целом и по этапам, даты выполнения работниками аттестационных заданий, собеседования с каждым работником и др.

Аттестационные комиссии целесообразно формировать на постоянной основе. Для объективной оценки знаний, умений, навыков испытуемого в комиссию желательно включать: руководителя структурного подразделения, в котором работает аттестуемый работник; работника службы управления персоналом; высококвалифицированных специалистов; экспертов; консультантов и др. Для документального оформления в комиссию нужно включить секретаря. Комиссию возглавляет председатель.

В качестве аттестационных материалов можно использовать различные тесты, задания, перечень вопросов и т. д.

Проведение аттестации на основе тестирования как один из вариантов — это относительно объективная, удобная и несложная процедура, позволяющая:

- определить соответствие работника занимаемой должности;
- оценить возможности продвижения его по служебной лестнице;
- выявить перечень знаний и навыков, которыми необходимо овладеть работнику, наметить направления, по которым должны идти его дальнейшее обучение или переквалификация;

- сформировать кадровый резерв;

- получить объективные основания для увольнения несоответствующих требованиям работников и др.

Аттестация предусматривает наличие достаточной информации по труду, в частности сведения о должности (профессии): описание должности; должностные обязанности; что должен знать работник, занимающий должность (работающий по профессии); требования к квалификации. Аттестационные материалы желательно готовить с таким расчетом, чтобы можно было всесторонне оценить знания, умения, навыки работников, проверить прочность теоретической базы и обладание практическими навыками.

Если во время аттестации необходимо проверить квалификацию работника и определить, соответствует ли она выполняемой работе, тогда в основу подготовки аттестационных материалов желательно положить только те вопросы и проблемы, с которыми работнику приходится сталкиваться.

Критерии и показатели оценки деловых качеств и квалификации работников при определении их соответствия тому или иному квалификационному уровню (разряду оплаты) труда целесообразно предусматривать дифференцированные, применимые к отдель-

ным категориям служащих (технические исполнители, специалисты, руководители), а также видам деятельности, специфическим для различных производственных и функциональных подразделений предприятия.

Кроме показателей, общих для всех категорий работников, — уровень образования, объем специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности, а также должностях, позволяющих приобрести знания и навыки, необходимые для выполнения работ, предусмотренных по данной должности, для каждой профессионально-квалификационной группы служащих должны быть предусмотрены особые показатели и критерии оценки.

По результатам аттестации комиссия может дать работнику одну из двух основных оценок: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности.

Вместе с тем нецелесообразно ограничиваться только этими двумя полярными решениями. По возможности надо учитывать все многообразие вариантов, например: соответствует занимаемой должности с зачислением в резерв на повышение; соответствует занимаемой должности с необходимостью направления на дополнительное обучение; целесообразен перевод на другую работу; соответствует занимаемой должности — рекомендовать расширить круг обязанностей; не соответствует занимаемой должности — целесообразен перевод на нижестоящую должность; не соответствует занимаемой должности — требуется направить на обучение; не соответствует занимаемой должности — подлежит увольнению.

Решение аттестационной комиссии как в отношении аттестованных, так и не аттестованных работников должно быть обоснованным. Результаты аттестации указывают в итоговом документе (протоколе, заключении, аттестационном листе и др.), в котором должны быть аргументированы мотивы вынесения решения, проанализированы причины, не позволяющие работнику успешно справляться с обязанностями; выделены личностные качества, позволяющие считать работника заслуживающим повышения, и т. д. Форма итогового документа, которая разрабатывается или уточняется, в каждой организации может содержать различные параметры.

Аттестационная комиссия по результатам аттестации может:

рекомендовать поощрение отдельных работников за достигнутые успехи, изменение должностных окладов по соответствующей должности, установление, изменение или отмену надбавок к должностным окладам;

вносить предложения по повышению квалификации, квалификационного уровня (тарифного разряда), переводу работника на другую работу и др.

Профессиональная аттестация позволяет условно распределить персонал организации на несколько групп:

работники с высоким уровнем профессионально важных качеств, в том числе знаний и навыков; их труд высокоэффективен; они активно используют свой потенциал и мотивированы на максимальный результат труда;

работники с высоким уровнем профессионально важных качеств и средним уровнем знаний, навыков; дополнительное обучение, а также повышение персональной мотивации позволяет перевести их в первую группу;

работники со средним уровнем профессионально важных качеств, средним и высоким уровнем знаний и навыков, средней результативностью;

работники со сниженной и средней результативностью, средним уровнем профессионально важных качеств, знаний и навыков.

Желательно, чтобы в организации преобладали первые две группы работников, наиболее высококвалифицированные и мотивированные, чей труд более эффективен. В то же время работников последних двух групп при условии планомерной деятельности в области управления персоналом целесообразно рассматривать в качестве кадрового резерва организации.

Особое значение имеет аттестация с целью отнесения каждого работника к соответствующей ПКГ и квалификационному уровню (тарифному разряду) в соответствии с разработанным в организации механизмом оценки трудового потенциала работников. В этом случае по каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетентности, в положениях по аттестации необходимо предусмотреть конкретные критерии, позволяющие характеризовать соответствие работника предъявляемым требованиям, чтобы аттестационные комиссии имели возможность дать объективную оценку (табл. 47).

47. Критерии оценки деятельности служащих при установлении разряда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям		
		ниже требований	соответствует требованиям	выше требований
1	Образование			
2	Объем специальных знаний			
3	Способность к рациональной организации выполняемой работы			
4	Способность анализировать возникающие в работе проблемы, принимать правильные решения или делать необходимые выводы			
5	Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем			

№ п/п	Критерии	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям		
		ниже требований	соответствует требованиям	выше требований
6	Готовность к выполнению заданий, не входящих в должностные обязанности, степень самостоятельности их выполнения			
7	Качество выполнения работы, уровень ответственности за порученное дело			
8	Интенсивность труда (способность и готовность справляться с большими нагрузками)			
	<i>Дополнительные требования к руководителям</i>			
9	Умение организовать труд подчиненных			
10	Стиль общения: с подчиненными;			
	с вышестоящими руководителями			
11	Способность выражать свои мысли: письменно			
	устно			
12	Реальный масштаб руководства			

В результате экспертного анализа оценки деятельности конкретного работника с помощью приведенной системы показателей аттестационная комиссия выносит решение об отнесении работника к конкретному квалификационному уровню с соответствующим повышающим коэффициентом (или разряду оплаты труда) в рамках диапазона квалификационных уровней (тарифных разрядов) по соответствующей должности. При преобладании оценок первого, второго либо третьего уровня в приведенной шкале показателей работнику присваивают соответственно начальный, средний или высший квалификационный уровень (или разряд оплаты труда) в пределах предусмотренного по должности диапазона.

Итогом аттестации могут стать как ротация кадров и выявление необходимости предметного обучения персонала сельскохозяйственной организации, так и выявление «узких мест» кадровой политики, которые следует незамедлительно устранять. Очень важно при этом обеспечить прозрачность процедуры аттестации, информирование сотрудников об ее итогах.

17.7. БЕСТАРИФНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ТРУДА РАБОТНИКА (ГРЕЙДИНГ)

Организации АПК могут разработать любые модели оценки личностного потенциала своих работников. Одна из таких бестарифных моделей, схожая с традиционной системой аттестации работников, основана на использовании грейдинга как инструмента определения базового должностного оклада работников и места его должности среди других должностей в организации.

Грейдинг — это аналитические способы определения уровня оплаты труда разных категорий персонала, основанные на расчете сложности труда, значимости, ответственности работ. Его основополагающий принцип — вознаграждение работника за владение набором компетенций и их развитие, а не за должность в организационной иерархии или достигнутые результаты.

Для отнесения работников и работ к различным группам по оплате проводится аналитическая оценка работ, в результате которой определяются основные факторы. Среди них могут быть, например, требования к знаниям и образованию, ответственность, физическая и психическая нагрузка, условия труда на рабочем месте и др.

Каждый фактор оценивают в баллах, определяют удельные веса факторов и на этой основе выводят интегральную оценку.

Другой вариант аналитической оценки состоит в том, что в организации, например, система вознаграждения может содержать систему грейдов (обычно самый высокий ее уровень — у руководителя). Работники, работающие на одной и той же должности, могут получать разную заработную плату в зависимости от их грейда. Система может работать и в обратную сторону, так, например, работники с одним и тем же грейдом и зарплатой могут занимать разные должности.

Контрольные вопросы и задания

1. Какова мотивирующая роль объективной оценки труда?
2. Что включает в себя механизм оценки труда?
3. Раскройте понятие и содержание тарификации труда.
4. В чем состоят принципиальные особенности реформы оплаты труда работников в федеральных бюджетных учреждениях?
5. Что включает в себя заработная плата?
6. С учетом каких требований устанавливают системы оплаты труда?
7. Что такое профессионально-квалификационные группы и соответствующие им квалификационные уровни?
8. Изложите структуру и раскройте состав профессионально-квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общетраслевых профессий рабочих.

9. Каким образом устанавливают должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и соответствующим им квалификационным уровням?

10. Каким образом устанавливают должностные оклады руководителя учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров?

11. Каково содержание ЕТКС?

12. Расскажите о содержании тарифно-квалификационных характеристик, приведенных в ЕТКС.

13. Каково назначение ОКПДТР?

14. Что собой представляет Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, каково его предназначение?

15. Раскройте квалификационную характеристику экономиста по труду.

16. Изложите квалификационную характеристику начальника отдела организации и оплаты труда.

17. С какой целью проводится аттестация работников?

18. Раскройте организацию и методику проведения аттестации работников.

19. Что включает в себя профессиональная компетентность?

20. Что такое грейдинг?

Глава 18. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



18.1. РОЛЬ И ФУНКЦИИ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Как было сказано выше, с 01.12.08 для работников федеральных бюджетных учреждений введены новые условия оплаты труда, отменяющие ЕТС. Новые условия оценки трудового потенциала работников отражают отраслевые особенности, с одной стороны, с другой — расширяют возможности бюджетных учреждений в построении механизма оплаты труда персонала.

В принципе новый подход к установлению должностных окладов (основного уровня заработной платы) работникам — это та же тарифная система (в том числе тарифная сетка), только вместо тарифных разрядов введены новые параметры (понятия) — профессионально-квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни, а вместо тарифных коэффициентов — повышающие коэффициенты. Поэтому, необходимо знать сущность тарифной системы. Каждая организация АПК разрабатывает и использует индивидуальный механизм оценки трудового потенциала работников. Чтобы этот механизм отражал конкретные условия хозяйствования, специалистам необходимы знания не только теоретических основ оценки труда, но и накопленного практического опыта.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность норм и нормативов, с помощью которых сельскохозяйственная организация регулирует (дифференцирует) уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, сложности и условий выполняемой работы, характера и интенсивности труда, вида производства.

Тарифная система в классическом варианте — это своего рода модель оценки трудового потенциала и трудового вклада работника, цель которой — установление обоснованного размера основной (тарифной) части заработной платы. Поэтому на основе тарифной системы формируется так называемая тарифная оплата труда работника — основная оплата за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей). К тарифным условиям оплаты относят систему тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих.

Тарифную систему вводят для достижения большей управляемости и прозрачности организации оплаты труда. Она выступает в качестве основы механизма распределительных отношений организации. Тарифная система создает основу мотивации трудовой деятельности через дифференциацию работ и уровень вознаграждения. При правильном и научном ее применении работники удовлетворены оценкой своего труда. Она должна быть справедливой.

Основное назначение тарифной системы в том, чтобы решить задачу дифференциации заработной платы в зависимости от объективных различий в содержании и условиях выполнения работы, а не от индивидуальных различий в результативности труда. Тарифная система отражает отношения между работодателем и работниками по поводу условий основной оплаты за общественно значимые различия в труде.

Предусмотрено, что такие факторы дифференциации, как условия, тяжесть труда, его напряженность, индивидуальные результаты, превышающие нормы, деловые и личные качества работников, учитывают через другие элементы оплаты труда или надтарифной ее части, в частности посредством дополнительных стимулирующих выплат и систем оплаты труда.

Основные параметры тарифной системы:

тарифные сетки;

тарифные коэффициенты;

тарифные ставки;

нормативные материалы оценки труда;

надбавки и доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (районные коэффициенты к заработной плате).

Все эти параметры тесно связаны между собой, поэтому при отсутствии одного из них тарифная система успешно применена быть не может.

Правильно построенная тарифная система включает два уровня регулирования заработной платы: первый зависит непосредственно от параметров трудового потенциала работника, второй — от финансовых возможностей организации (посредством установления уровня тарифной ставки 1-го разряда). В этом заключается стимулирующая функция тарифной системы, обеспечивающая связь между качеством вложенного труда и ростом заработной платы.

Фактический уровень основной заработной платы работника может быть равным тарифной оплате, быть выше или ниже ее в зависимости от того, насколько качественно работник выполняет установленные нормы труда (трудовые обязанности).

Сложившаяся в сельском хозяйстве модель тарифной системы подвергается всесторонней критике со стороны различных исследователей, которые предлагают варианты ее совершенствования. Соответственно любая сельскохозяйственная организация может

и должна разрабатывать свои подходы к построению модели тарифной системы, отвечающей ее требованиям и интересам. В связи с этим тарифная система применяется в самых различных вариантах, отличающихся по составу, методике построения и применению ее элементов.

Системы оплаты труда могут базироваться как на тарифной, так и на бестарифной основе. Если оплата труда основана на использовании любых элементов тарифной системы, в первую очередь норм труда и тарифных ставок (должностных окладов), то речь идет о системе оплаты труда на тарифной основе.

18.2. ТАРИФНАЯ СЕТКА: РОЛЬ, ВИДЫ, МЕТОДИКА И ВАРИАНТЫ ПОСТРОЕНИЯ

Тарифная сетка — это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов (ст. 129 ТК РФ). Она позволяет единообразно формировать основную, тарифную часть заработной платы.

Тарифная сетка — это шкала, состоящая из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Она базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников, их образовательного уровня и ряда других факторов. В совокупности эти факторы могут обеспечивать полную характеристику оценки труда работников и обуславливают возможность применения общих принципов дифференциации оплаты их труда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством *тарифного коэффициента*, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда равен 1. Начиная со 2-го разряда, тарифный коэффициент возрастает и достигает максимальной величины для последнего, самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Тарифный коэффициент содержит воспроизводственный и стимулирующий компоненты. Тарифный коэффициент каждого разряда тарифной сетки показывает, во сколько раз уровень основной оплаты труда по данному разряду превышает уровень оплаты 1-го разряда.

Любая тарифная сетка имеет свой диапазон — это соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов, например 1 : 10.

Сельскохозяйственные организации самостоятельно формируют свою тарифную систему, а в ее рамках — варианты тарифных сеток. Возможны разнообразные модели построения тарифной сетки, которые могут отличаться по числу тарифных разрядов, диапазону, методике установления и величине тарифных коэффициентов, то есть уровню их абсолютной и относительной дифференциации.

На уровне сельскохозяйственных организаций возможны два варианта разработки тарифных условий оплаты труда или числа применяемых тарифных сеток:

1-й вариант предусматривает разработку отдельных тарифных условий по категориям работников, например отдельных тарифных сеток для служащих, работников животноводства, трактористов-машинистов и т. д.;

2-й вариант предусматривает разработку единой тарифной сетки для всех работников организации, например по принципу построения ЕТС.

ЕТС — единая унифицированная тарифная сетка оплаты труда, шкала тарификации и оплаты труда всех работников — от рабочих низшего уровня квалификации, выполняющих простые работы, до руководителя.

Для сельскохозяйственных организаций 2-й вариант построения тарифных условий наиболее приемлем и прогрессивен.

Тарифная сетка имеет два основных свойства: ее можно «растянуть» или «сжать». Это означает, что в процессе корректировки (уменьшения или увеличения) тарифных коэффициентов диапазон тарифной сетки может как увеличиться, так и уменьшиться. Например, с момента введения в стране ЕТС — в ней несколько раз менялась величина тарифных коэффициентов, при этом число тарифных разрядов (18) оставалось неизменным. Диапазон ЕТС варьировал в интервалах 1 : 10; 1 : 8,3; 1 : 10; 1 : 7,25; 1 : 10; 1 : 4,5 (табл. 48).

Сельскохозяйственная организация может самостоятельно установить наиболее приемлемую для своих условий модель построения тарифной сетки. Выбор модели зависит от многих организационно-экономических факторов, в том числе и от финансовых возможностей организации, поэтому подходить к ее построению следует комплексно с учетом основных условий хозяйствования, выбрав при этом наиболее приемлемый вариант.

48. Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (с 01.12.01 по 01.12.08)

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифный коэффициент	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22

Продолжение

Разряд оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифный коэффициент	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

Тарифная сетка с минимальным числом тарифных разрядов и небольшим диапазоном тарифных коэффициентов не способствует объективной оценке трудового потенциала и вклада работников, поэтому не может положительно влиять на мотивацию труда и соответственно обеспечивать благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Существуют различные варианты построения тарифных сеток, различающиеся характером изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду, основанные на сочетании прогрессивного, регрессивного и равного относительного и абсолютного возрастания тарифных коэффициентов. Рассмотрим некоторые из них.

Вариант 1. Тарифная сетка с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов. Прогрессивное абсолютное возрастание тарифных коэффициентов означает, что абсолютная разница между тарифными коэффициентами последующих тарифных разрядов постоянно увеличивается. Прогрессивное относительное возрастание тарифных коэффициентов означает, что эта же разница, но уже в процентах между тарифными коэффициентами последующих тарифных разрядов также постоянно увеличивается (табл. 49).

49. Вариант построения тарифной сетки с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Возрастание тарифного коэффициента	
		абсолютное	относительное, %
1-й	1,00	—	—
2-й	1,20	0,20	20
3-й	1,50	0,30	25
4-й	1,95	0,45	30
5-й	2,65	0,70	35,9
6-й	3,65	1,00	37,7
7-й	5,20	1,55	42,5
И т. д.

Вариант 2. Тарифная сетка с прогрессивными абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов. Прогрессивное постоянное относительное возрастание тарифных коэффициентов означает, что относительная разница (в процентах) между тарифными коэффициентами последующих тарифных разрядов — постоянная величина, например 35 % (табл. 50).

50. Вариант построения тарифной сетки с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Возрастание тарифного коэффициента	
		абсолютное	относительное, %
1-й	1,00	—	—
2-й	1,35	0,35	35
3-й	1,82	0,47	35
4-й	2,45	0,63	35
5-й	3,30	0,85	35
6-й	4,45	1,15	35
7-й	6,00	1,55	35
И т. д.

Вариант 3. Тарифная сетка с постоянным абсолютным и регрессивным относительным возрастанием тарифных коэффициентов. Постоянную абсолютную величину возрастания тарифных коэффициентов (межразрядное возрастание) рассчитывают по формуле

$$\Delta T_k = (T_{k \max} - T_{k \min}) / (n - 1),$$

где $T_{k \max}$ — тарифный коэффициент максимального тарифного разряда; $T_{k \min}$ — тарифный коэффициент минимального (1-го) тарифного разряда; n — число тарифных разрядов в тарифной сетке.

Например, при построении 20-разрядной тарифной сетки

$$\Delta T_k = (15 - 1) / (20 - 1) \approx 0,74 \text{ (табл. 51).}$$

51. Вариант построения 20-разрядной тарифной сетки

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Возрастание тарифного коэффициента	
		абсолютное	относительное, %
1-й	1,00	—	—
2-й	1,74	0,74	74,0
3-й	2,47	0,73	42,0
4-й	3,21	0,74	30,0
5-й	3,95	0,74	23,1
6-й	4,68	0,73	18,5
7-й	5,42	0,74	15,8
8-й	6,16	0,74	13,7

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Возрастание тарифного коэффициента	
		абсолютное	относительное, %
9-й	6,89	0,73	11,9
10-й	7,63	0,74	10,7
11-й	8,37	0,74	9,7
12-й	9,10	0,73	8,7
13-й	9,84	0,74	8,1
14-й	10,58	0,74	7,5
15-й	11,31	0,73	6,9
16-й	12,05	0,74	6,5
17-й	12,79	0,74	6,1
18-й	13,52	0,73	5,7
19-й	14,26	0,74	5,5
20-й	15,00	0,74	5,2

Для конкретной сельскохозяйственной организации наиболее приемлем вариант построения единой тарифной сетки, содержащей достаточное число тарифных разрядов с диапазоном не менее 1 : 10. Оптимальный вариант — это тарифная сетка с диапазоном 1 : 13 или 1 : 15. Это позволит тарифицировать труд всех категорий работников и всех групп работ. Оптимальное число тарифных разрядов для такой сетки — 20.

При этом не исключен вариант разработки в одной организации двух и более тарифных сеток, дифференцированных по основным категориям работников и видам работ, с различными параметрами построения.

18.3. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ: ВИДЫ И МЕТОДИКА УСТАНОВЛЕНИЯ

Тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, то есть это размер основной оплаты труда за единицу времени в денежном выражении. Размер тарифной ставки возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы (увеличения тарифного разряда). Тарифная ставка 1-го разряда — наименьшая.

Тарифные ставки могут быть месячные, или должностные оклады; дневные — основная оплата труда за нормо-смену; часовые. В сельскохозяйственных организациях в настоящее время они не дифференцируются, как это было раньше, на тарифные ставки для работающих на условиях повременной оплаты (им заработная

плата начисляется по повременным системам оплаты труда) и на условиях сдельной оплаты (заработная плата начисляется по сдельным системам оплаты труда).

Размеры тарифных ставок, в том числе должностных окладов, а также базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

Тарифные ставки как основной элемент тарифной системы организации устанавливают на основе:

тарифной сетки, в частности ее тарифных коэффициентов;

тарифной ставки 1-го разряда.

Тарифные ставки разрабатывают для каждого тарифного разряда применяемой в организации тарифной сетки. Вначале устанавливают месячные тарифные ставки для каждого тарифного разряда, а потом на их основе разрабатывают дневные и часовые тарифные ставки.

В коммерческих организациях АПК мера превышения минимального размера тарифной ставки 1-го разряда тарифной сетки над общероссийским или региональным МРОТ определяется их экономическими возможностями.

Месячная тарифная ставка, или *должностной оклад*, — это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

С июня 2006 г. введено новое определение (ст. 129 ТК) — «базовый уровень оплаты труда по профессиональной квалификационной группе», которое трактуется как минимальный уровень оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемый в зависимости от профессиональной подготовки и уровня квалификации, необходимый для соответствующей профессиональной деятельности и включающий в себя базовую ставку или базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе, доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда должна быть не ниже МРОТ. При установлении этой ставки необходимо также учитывать: уровень прожиточного минимума трудоспособного населения; размер рекомендуемой оплаты труда в соглашении между администрацией субъекта РФ, федерацией профсоюзов и объединением работодателей; минимальную заработную плату в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате, отраслевым соглашением, коллективным договором.

Коммерческие организации АПК могут ориентироваться на собственные факторы дифференциации месячной тарифной став-

ки 1-го разряда. В частности, ее величина может быть установлена на уровне:

МРОТ;

регионального прожиточного минимума трудоспособного населения;

расчетной — в зависимости от финансовых возможностей.

Кроме того, месячную ставку 1-го разряда можно устанавливать по коэффициентам от средней заработной платы основной категории работников (или группы работников).

Месячную тарифную ставку определенного разряда определяют умножением тарифной ставки 1-го разряда соответствующей тарифной сетки на установленный тарифный коэффициент этого разряда.

Таким образом, месячные тарифные ставки любой тарифной сетки, по какому бы принципу и варианту она ни была построена, устанавливаются на основе месячной ставки 1-го разряда.

Уровень основной оплаты труда работников или система тарифных ставок могут увеличиваться путем:

увеличения месячной тарифной ставки 1-го разряда, при этом параметры тарифной сетки (величина тарифных коэффициентов) остаются неизменными;

увеличения месячной тарифной ставки 1-го разряда и изменения параметров тарифной сетки — увеличения тарифных коэффициентов;

изменения параметров тарифной сетки — увеличения ее тарифных коэффициентов, при этом величина месячной тарифной ставки 1-го разряда остается неизменной.

Должностной оклад — это ежемесячный размер заработной платы работника, зависящий от занимаемой должности, требований к квалификации, предъявляемых выполняемыми работами, деловых качеств работника. Должностные оклады используют для оплаты труда служащих. Их величина может изменяться по результатам периодической аттестации работников и в связи с индексацией заработной платы. Должностной оклад служит основой для начисления премий, доплат и надбавок.

Организация может использовать и так называемые вилки зарплат для каждой должности.

Вилка заработной платы — это диапазон уровней оплаты труда в рамках одной должности. Она отражает такие характеристики, как сложность работ, уровень образования, стаж работы, число подчиненных и др. Вилки устанавливают верхнюю и нижнюю границы заработной платы, которую организация готова платить за типовые работы в данной должности. В этом варианте средний оклад (ставка) соответствует средней заработной плате для служащих, выполняющих данную работу. Диапазоны ставок соседних должностных окладов обычно перекрываются.

Руководствуясь вилкой должностных окладов, работнику, не имеющему опыта работы в предлагаемой должности, может быть назначен минимальный оклад. Другому кандидату, имеющему большой опыт работы, устанавливают более высокий должностной оклад.

Дневная тарифная ставка соответствующего тарифного разряда равна месячной тарифной ставке тарифного разряда, деленной на 21 день (среднемесячную норму рабочего времени в днях при 5-дневной рабочей неделе).

Часовая тарифная ставка соответствующего тарифного разряда равна дневной тарифной ставке, деленной на 8 ч (нормальную, максимальную продолжительность рабочей смены при 40-часовой рабочей неделе).

Часовую тарифную ставку в организациях рассчитывают для всех категорий работников, которым установлена различная продолжительность рабочей смены, — 8, 7 или 6 ч.

Часовые тарифные ставки для конкретных категорий работников можно рассчитывать также на основе среднемесячной нормы рабочего времени: месячную тарифную ставку разделить на среднемесячную норму рабочего времени.

В табл. 53 приведен пример расчета системы тарифных ставок для организации: а) при условии, что тарифная ставка 1-го разряда установлена на уровне 2000 руб.; б) на основе варианта тарифной сетки, рассмотренной в табл. 52.

52. Тарифные ставки сельскохозяйственной организации

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Тарифная ставка, руб.		
		месячная	дневная	часовая
1-й	1,00	2000	95,23	11,90
2-й	1,74	3480	165,71	20,71
3-й	2,47	4940	235,23	29,40
4-й	3,21	6420	305,71	38,21
5-й	3,95	7900	376,19	47,02
6-й	4,68	9360	445,71	55,71
7-й	5,42	10840	516,19	64,52
8-й	6,16	12320	586,66	73,33
9-й	6,89	13780	656,19	82,02
10-й	7,63	15260	726,66	90,83
11-й	8,37	16740	797,14	99,64
12-й	9,10	18200	866,66	108,33
13-й	9,84	19680	937,14	117,14
14-й	10,58	21160	1007,61	125,95
15-й	11,31	22620	1077,14	134,64
16-й	12,05	24100	1147,62	143,45
17-й	12,79	25580	1218,09	152,26
18-й	13,52	27040	1287,61	160,95
19-й	14,26	28520	1358,09	169,76
20-й	15,00	30000	1428,57	178,57

В развитых странах установлен минимальный предел почасовой оплаты труда, который находится приблизительно на уровне 3 долл. При 40-часовой рабочей неделе это 120 долл. в неделю и соответственно 480 долл. в месяц.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие «тарифная система». Назовите ее основные нормативные параметры.
2. Что такое тарифная сетка и каковы ее основные элементы?
3. Что такое диапазон тарифной сетки?
4. Кто определяет параметры тарифной сетки для коммерческих организаций АПК?
5. Что такое абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов?
6. Что такое прогрессивное абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов?
7. Что такое прогрессивное абсолютное и постоянное относительное возрастание тарифных коэффициентов?
8. Что такое постоянное абсолютное и регрессивное относительное возрастание тарифных коэффициентов?
9. Дайте понятие тарифной ставки.
10. На каком уровне могут установить величину тарифной ставки 1-го разряда коммерческие организации АПК?
11. Назовите виды тарифных ставок, опишите методику их установления.
12. Кто устанавливает тарифную ставку 1-го разряда тарифной сетки для коммерческих организаций АПК?
13. Какова методика установления и применения вилки должностных окладов?

Глава 19. ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



19.1. МЕТОДИКА ПЛАНИРОВАНИЯ ОСНОВНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Основная оплата труда составляет наибольшую часть в структуре фонда заработной платы. Ее удельный вес может быть различен в зависимости от концепции построения оплаты труда в организации АПК. Он может быть и менее, и более 50 %.

Основной фонд заработной платы формируют и соответственно планируют на основе норм труда и параметров тарифной системы:

- по отдельным видам работ в расчете на любой их объем;
- на выполнение комплекса технологически взаимосвязанных работ;
- на производство сельскохозяйственной продукции;
- для всех категорий работников;
- на любой календарный период.

Методика планирования основного фонда заработной платы на выполнение сельскохозяйственных работ следующая:

тарифицируют работы, определяют по каждому их виду квалификационный уровень (или разряд) и соответствующую дневную ставку основной оплаты, на основании которой будет оплачиваться труд работника, или устанавливают квалификационный уровень (разряд) работников, которые будут выполнять эти работы, и ставку их основной оплаты;

определяют число нормо-смен в объеме работ

$$\text{ЧН}_{\text{см}} = Q / \text{Н}_{\text{выр}};$$

рассчитывают основной фонд заработной платы на выполнение всего объема работ по конкретному их виду по следующей формуле:

$$\text{ОФЗП} = \text{ОС}_{\text{дн}} \text{ЧН}_{\text{см}} \text{ЧР}_{\text{норм}},$$

где $\text{ОС}_{\text{дн}}$ — дневная ставка оплаты труда; $\text{ЧР}_{\text{норм}}$ — число работников, необходимых для выполнения нормы выработки.

1. Рассчитаем плановый основной фонд оплаты труда водителя автотранспорта на перевозке зерна во время уборки зерновых, если известны: площадь уборки — 650 га; плановая урожайность — 4 т/га; сменная норма выработки автомобиля — 52 т; ставка дневной основной заработной платы водителя — 700 руб.

Планируемый объем грузоперевозок

$$Q_{\text{гр}} = 4 \text{ т/га} \cdot 650 \text{ га} = 2600 \text{ т};$$

плановое число нормо-смен в объеме работ

$$\text{ЧН}_{\text{см}} = 2600 \text{ т} / 52 \text{ т} = 50;$$

плановый основной фонд оплаты труда

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл}} = 700 \text{ руб.} \cdot 50 = 35\,000 \text{ руб.}$$

Если норму выработки выполняют несколько работников с разными дневными ставками, основной фонд оплаты труда нужно планировать по каждому из них.

2. Рассчитаем плановый основной фонд оплаты труда на уборке зерновых, если известны: площадь уборки — 650 га; плановая урожайность — 4 т/га; объем работ 2600 т (4 т/га · 650 га); сменная норма выработки комбайна — 70 т; комбайн обслуживают комбайнер и его помощник; дневная ставка комбайнера — 780 руб. (11-й разряд), его помощника — 510 руб. (7-й разряд).

Вначале определяем число нормо-смен в объеме работ

$$\text{ЧН}_{\text{см}} = 2600 \text{ т} / 70 \text{ т} = 37,14.$$

Общий плановый основной фонд оплаты труда

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл}} = 780 \text{ руб} \cdot 37,14 + 510 \text{ руб} \cdot 37,14 = 47910,6 \text{ руб.}$$

Расчет основного фонда оплаты труда на выполнение единицы работ

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл1}} = \text{ОФЗП}_{\text{пл}} / Q.$$

Например, норматив основного фонда оплаты труда на уборке и перевозке 1 т зерна в вышеприведенном примере равен:

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл1}} (\text{уборка зерна}) = 47910,6 \text{ руб} / 2600 \text{ т} = 18,43 \text{ руб/т.}$$

$$\text{ОФЗП}_{\text{т1}} (\text{перевозка зерна}) = 35\,000 \text{ руб} / 2600 \text{ т} = 13,46 \text{ руб/т.}$$

Для расчета основного фонда заработной платы на выполнение комплекса технологически взаимосвязанных работ по возделыванию сельскохозяйственных культур (например, на весенне-полевых работах) вначале определяют плановый фонд основной оплаты отдельно по каждому виду работ, далее суммируют промежуточные показатели.

Методика планирования основного фонда заработной платы на производство растениеводческой продукции базируется на системе

организационно-технических и технологических норм и нормативов, то есть конкретной технологии производства. Обычно расчеты осуществляют либо на 100 га площади, что упрощает их, либо на всю площадь, планируемую под возделывание сельскохозяйственной культуры (табл. 53).

53. Планирование тарифного фонда оплаты труда на производство растениеводческой продукции

Вид работ	Объем работ, т	Норма выработки, т	Число нормо-смен в объеме работ	Дневная ставка основной оплаты, руб.			Основной фонд оплаты труда по видам работ и категориям работников, руб.			
				механи-зато-ра	води-теля	на ручных работах	механизи-рован-ные	авто-транс-порт-ные	руч-ные	всего
... Перевозка зерна ...	2600	52	50	—	700	—	—	35000	—	35000
Всего										

Как видно, основной фонд оплаты труда рассчитывают отдельно по каждому виду работ, а также технологическим периодам, основным профессиям рабочих, занятых возделыванием сельскохозяйственных культур. Затем определяют общий основной фонд заработной платы на выполнение всего объема работ путем суммирования основного фонда оплаты труда на механизированных, автотранспортных и ручных работах.

Расчет основного фонда оплаты труда на возделывание 1 га конкретной культуры

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл1}} = \text{ОФЗП} / Q.$$

Расчет основного фонда оплаты труда на производство единицы продукции

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл1}} = \text{ОФЗП} / \text{ВП}.$$

Система нормативов основной оплаты труда на производство растениеводческой продукции. Плановые показатели производственных затрат на растениеводческую продукцию, рассчитанные на 100 га площади с учетом конкретных организационно-экономических и технико-технологических условий, а затем соответственно в расчете на 1 га площади и единицу (обычно 1 т) продукции, соответствуют обычно нормативным параметрам, то есть являются нормативными затратами. Их используют (могут использовать) для планирования, например, производственных затрат на растениеводческую продукцию в расчете на любую площадь.

На основе нормативных показателей основного фонда оплаты труда на возделывание сельскохозяйственных культур можно разработать систему нормативов основной оплаты труда на производство растениеводческой продукции (табл. 54).

54. Нормативы основного фонда оплаты труда на производство растениеводческой продукции

Показатели	Норматив основного фонда оплаты труда, руб.		
	на 100 га	на 1 га	на 1 т

Основной фонд оплаты труда на производство продукции, всего

В том числе на работах:

механизированных

автотранспортных

ручных

Основной фонд оплаты труда на уборке растениеводческой продукции

Таким образом, эта система включает нормативы основного фонда оплаты труда на производство конкретной растениеводческой продукции:

на выполнение единицы работ по видам;

обработку 1 га по технологическим периодам;

возделывание 1 га площади;

производство единицы продукции.

Эти нормативы можно использовать при планировании основного фонда оплаты труда на выполнение любого объема работ либо производство конкретного объема растениеводческой продукции:

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл}} = \text{ОФЗП}_{\text{пл1}} Q_{\text{пл}}.$$

Методика планирования основного фонда заработной платы на производство животноводческой продукции следующая: в животноводстве поголовье животных и птицы обслуживает коллектив работников конкретного подразделения, поэтому затраты на оплату труда, связанные с производством животноводческой продукции, формируют в зависимости от состава и структуры работников, входящих в состав соответствующего коллектива, и условий оплаты труда, принятых в данной организации (табл. 55).

Для расчета основного фонда оплаты труда конкретного структурного подразделения необходимо рассчитать нормативную численность работников, обслуживающих планируемое поголовье животных. Нормативную численность основных рабочих и специалистов рассчитывают на основании среднегодового поголовья животных по половозрастным группам и утвержденных норм об-

служивания. Для этого уточняют профессии работников, необходимые для выполнения всех технологических процессов.

55. Схема планирования годового основного фонда оплаты труда коллектива животноводческого подразделения

Профессия (должность) работника	Сред- негодо- вое по- головье	Норма обслу- жива- ния, гол.	Норма- тивная числен- ность работ- ников	Годовой фонд рабочего времени, дни		Квали- фика- цион- ный уро- вень (разряд)	Дневная основная ставка/ должно- стной оклад, руб.	Годовой основной фонд заработ- ной платы, руб.
				одного работ- ника	всех работ- ников			
Основные рабочие	+	+	+	365	+	+	+	+
Вспомогатель- ные рабочие	+	+	+	+	+	+	+	+
Руководитель	+	—	+	+	+	+	+	+
Специалисты	+	—	+	+	+	+	+	+
Всего	+	—	+	—	+	—	—	+

Нормативную численность работников рассчитывают делением среднегодового поголовья обслуживаемой группы животных на норму обслуживания:

$$\text{ЧР}_{\text{норм}} = \text{П}_{\text{ср.г}} / \text{Н}_{\text{обс.}}$$

Тарифицируют труд всех работников, устанавливают дневные и месячные ставки основной оплаты (должностные оклады).

Годовой основной фонд оплаты труда устанавливают следующим образом:

по профессиям рабочих

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл}} = \text{ОС}_{\text{дн}} \text{Ч}_{\text{р.дн}},$$

где $\text{Ч}_{\text{р.дн}}$ — число рабочих дней;

для служащих

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл}} = \text{О} \cdot 12 \text{ мес},$$

где О — должностной оклад.

В животноводстве основной фонд оплаты труда планируют также и для работников, обслуживающих конкретное поголовье определенной половозрастной группы животных за технологический период:

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл.пер}} = \text{ЧР}_{\text{норм}} \text{Ч}_{\text{дн.пер}} \text{ОС}_{\text{дн}},$$

где $\text{Ч}_{\text{дн.пер}}$ — число дней технологического периода.

Этот фонд составляет основу расчета нормативов оплаты труда. Например, норматив основной оплаты труда на производство единицы животноводческой продукции определяют по формуле

$$\text{ОФЗП}_{\text{пл.1}} = \text{ОФЗП}_{\text{пл.пер}} / \text{ВП},$$

где ВП — валовое производство продукции.

Планирование годового основного фонда заработной платы служащих. Годовой основной фонд заработной платы руководителей и специалистов (служащих) организаций АПК планируют в соответствии со штатным расписанием на данный календарный год (табл. 56).

56. Планирование годового основного фонда заработной платы служащих

Должность	Число работников	ПКГ и квалификационный уровень (разряд)	Должностной оклад, руб.	Годовая основная заработная плата, руб.
Руководитель	1	+	30000	360000
Главный экономист	1	+	25580	306960
...
Всего	+	—	—	+

Каждому служащему в соответствии с занимаемой должностью и профессионально-квалификационным уровнем в процессе аттестации устанавливают ПКГ и квалификационный уровень (разряд) и соответствующий должностной оклад. По каждой должности рассчитывают годовую основную заработную плату:

$$\text{ОФЗП}_r = \text{О} \cdot 12 \text{ мес} \cdot \text{ЧР},$$

где О — должностной оклад, руб.; ЧР — число работников, занимающих одинаковые должности.

Годовую основную заработную плату по должностям суммируют и устанавливают годовой основной фонд заработной платы служащих как по организации в целом, так и по структурным подразделениям.

19.2. МЕТОДИКА ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРОИЗВОДСТВО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

Планируемый фонд заработной платы на производство конкретного вида сельскохозяйственной продукции включает основную (постоянную) и дополнительную (переменную) части:

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = \text{ОФЗП}_{\text{пл}} + \text{Д (премии + доплаты + надбавки)}.$$

Кроме того, он может включать не только фонд заработной платы рабочих, непосредственно занятых производством продукции, но и фонд заработной платы специалистов.

Плановый основной фонд заработной платы на производство сельскохозяйственной продукции устанавливают на основе объема работ по видам, необходимого для производства планового объема продукции, норм труда и ставок основной оплаты.

Дополнительную часть фонда заработной платы планируют в зависимости от того, какие виды дополнительных стимулирующих выплат — премий, доплат, надбавок — причитаются работникам, занятым на производстве данного вида продукции, в соответствии с положением по оплате труда; условий, при соблюдении которых они будут начисляться. В связи с этим рассмотрим методику планирования отдельных видов дополнительных стимулирующих выплат.

Планирование премии за производство конкретных видов сельскохозяйственной продукции зависит от принятых показателей премирования, их размера и условий применения, планового основного фонда заработной платы на основные виды работ и плановых производственно-экономических показателей производства.

Планирование доплат за продукцию по отдельным ее видам осуществляют по нормативам в процентах к плановому основному фонду заработной платы.

Планирование надбавки за профессиональное мастерство производят по среднему нормативу.

Надбавку за классность (НК) на механизированных либо автотранспортных работах планируют по среднему нормативу, который определяют по формуле

$$НК_{\text{норм}} = (ЧМ_{1\text{кл}} \cdot 20 \% + ЧМ_{2\text{кл}} \cdot 10 \%) / ЧР,$$

где $ЧМ_{1\text{кл}}$ — число механизаторов или водителей в коллективе, имеющих 1 класс профессионального мастерства, надбавка за классность — 20 и 25 % к основному фонду заработной платы; $ЧМ_{2\text{кл}}$ — число механизаторов или водителей в коллективе, имеющих 2 класс профессионального мастерства, надбавка за классность — 10 % к основному фонду заработной платы.

Расчеты осуществляют по тем видам работ, при выполнении которых в соответствии с положением по оплате труда трактористам-машинистам и водителям будет начисляться надбавка за классность по разным нормативам. Плановый фонд заработной платы указывают тот, из расчета которого будет начисляться надбавка за классность по среднему нормативу, например в процентах к основному фонду заработной платы (табл. 57).

**57. Планирование надбавки за классность на механизированных
и автотранспортных работах на возделывании 100 га сахарной свеклы**

Вид работ	Плановый основной фонд заработной платы, руб.	Плановый фонд надбавки за классность	
		средний норматив, %	руб.
Дискование стерни	3124,63	12,5	390,57
Вспашка старопахотных земель (27—30 см) с одно- временным боронованием	7891,68	12,5	986,46
...
Уборка корнеплодов одно- фазным способом	6277,26	12,5	784,65
Итого на механизирован- ных работах	91834,75	—	11479
Перевозка автомобильным транспортом	75345,41	16,0	12055
Всего	167180	—	23534

Например, по данным табл. 58, плановый фонд надбавки за классность на вспашке 100 га площади составит

$$НК_{пл} = (7891,68 \text{ руб.} \cdot 12,5 \%) / 100 \% = 986,46 \text{ руб.}$$

Надбавка за классность может быть запланирована на производство любого вида продукции. Однако расчеты осуществляют только для тех видов работ, при выполнении которых работникам будет начисляться эта надбавка.

Аналогично можно планировать надбавку за профессиональное мастерство на любых видах работ и для различных категорий работников.

Планирование затрат на дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение важнейших сельскохозяйственных работ. Доплату устанавливают в процентах (до 100 %) к тарифной сумме заработной платы.

При планировании затрат на дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение работ расчеты осуществляют по каждому виду работ, при выполнении которых она предусматривается.

Например, на вспашке 1000 га плановая сумма дополнительной оплаты за качественное и своевременное выполнение работ составит (см. табл. 58):

$$50 \% \text{ от } ОФЗП_{пл} = 50 \% \text{ от } 78\,917 \text{ руб.} = 39\,458 \text{ руб.}$$

В соответствии с положением по оплате труда организации для стимулирования качественного выполнения важнейших сельскохозяйственных работ в оптимальные агротехнические сроки установлена дополнительная оплата по условиям, указанным в табл. 58.

58. Расчет дополнительной оплаты труда за качественное и своевременное выполнение сельскохозяйственных работ

Вид работ	Основной фонд заработной платы, руб.	Доплата за качественное и своевременное выполнение работ	
		%	руб.
Вспашка	78917	50	39458
Внесение минеральных удобрений	14080	40	5632
Двукратная культивация с боронованием	73332	40	29333
...
Всего	—	—	+

Планирование повышенной оплаты труда на уборке сельскохозяйственных культур (заготовке кормов) осуществляют по установленным нормативам на отдельных видах работ в процентах к основному фонду заработной платы.

Расчет проводят по отдельным культурам.

Суммируя повышенную оплату труда по каждому виду работ, определяем итоговую сумму повышенной оплаты труда на уборке.

Часто плановые организационно-экономические расчеты по технологическому периоду «уборка» выделяют в самостоятельный комплекс.

Расчеты по планированию повышенной оплаты труда на уборке сельскохозяйственной культуры представлены в табл. 59.

Планирование надбавки за непрерывный стаж работы осуществляют по среднему нормативу к плановому фонду заработной платы (в процентах).

59. Планирование повышенной оплаты труда на уборке 100 га сахарной свеклы

Вид работ	Основной фонд оплаты труда, руб.	Повышенная оплата труда на уборке	
		%	руб.
Уборка корнеплодов однофазным способом	6277	100	6277
Транспортировка сахарной свеклы на край поля	28287	60	16972
Погрузка свеклы	7123	60	4274
Перевозка автомобильным транспортом	75345	80	60276
Всего	—	—	87799

Средний норматив надбавки за стаж работы устанавливают по формуле, %

$$НС = (ЧР_{1гр} \cdot 10 \% + \dots + ЧР_{5гр} \cdot 30 \%) / ЧР,$$

где $ЧР_{1гр}$ — число работников в коллективе, имеющих стаж работы в данной организации от 2 до 5 лет, в соответствии с условиями, указанными в положении по оплате труда, и т. д.

Надбавку за стаж работы начисляют ежемесячно в процентах к заработной плате по нормативам.

В первичном растениеводческом коллективе 16 человек. Из них 4 имеют стаж работы от 2 до 5 лет; 5 — от 5 до 10; 3 — от 10 до 15; 2 — от 15 до 20 и 2 — свыше 20 лет.

Средний норматив надбавки за стаж работы, %

$$НС = (4 \cdot 10 \% + 5 \cdot 15 \% + 3 \cdot 20 \% + 2 \cdot 25 \% + 2 \cdot 30 \%) / 16 = 17,8.$$

Рассчитывают плановый фонд заработной платы, в зависимости от него планируют затраты на выплаты надбавки за стаж работы работникам, занятым возделыванием сельскохозяйственной культуры.

Планирование затрат на другие виды дополнительных выплат производят аналогично в зависимости от установленных нормативов и условий начисления в соответствии с положением по оплате труда, плановым основным или общим фондом заработной платы на выполнение отдельных работ или на производство всего планового объема продукции с учетом качественных параметров.

Планирование прямых производственных затрат, в том числе на заработную плату на производство растениеводческой продукции, производят на основе *нормативно-технологических карт*. Расчеты осуществляют по каждой культуре с учетом сорта и возделываемой площади, нормативного выхода продукции и применяемой в данной организации технологии производства. Организационно-экономические расчеты в нормативно-технологической карте осуществляют по каждому виду работ в отдельности. Показатели по труду, методика, порядок и последовательность их расчетов приведены в табл. 60.

60. Методика планирования прямых затрат труда и затрат на заработную плату на производство растениеводческой продукции (по видам)

Показатели	Работы и средства механизации				Всего
	
Объем работ в физическом выражении					—
Нормативная продолжительность работ, дней					—
Норма выработки					—
Число нормо-смен в объеме работ					+
Обслуживающий персонал, необходимый для выполнения нормы:					
механизаторы					—
водители					—
разнорабочие					—
Затраты труда на весь объем работы, чел.-ч:					
механизаторов					+
водителей					+
разнорабочих					+

Показатели	Работы и средства механизации				Всего
	
Квалификационный уровень (разряд):					
механизаторов					—
водителей					—
разнорабочих					—
Дневная ставка основной оплаты труда за норму, руб.:					
механизаторов					—
водителей					—
разнорабочих					—
Основной фонд заработной платы на весь объем работ, всего, руб.:					
механизаторов					+
водителей					+
разнорабочих					+
Надбавка за классность:					
к основной оплате, %					—
руб.					+
Виды дополнительной и повышенной оплаты:					
механизаторов:					
к основной оплате, %					—
руб.					+
водителей:					
к основной оплате, %					—
руб.					+
разнорабочих:					
к основной оплате, %					—
руб.					+

Затраты на весь объем работ по видам составят:

$$ЗТ = ЧН_{см} ЧР_{норм} T_{см},$$

где $ЧН_{см}$ — число нормо-смен в объеме работ; $ЧР_{норм}$ — число персонала, необходимого для выполнения норм; $T_{см}$ — продолжительность рабочей смены, ч.

Расчеты в нормативно-технологической карте позволяют установить нормативы трудоемкости возделывания единицы площади и производства единицы растениеводческой продукции в зависимости от используемой технологии.

Затраты на заработную плату планируют в соответствии с условиями, изложенными в положении по оплате труда: тарифные ставки; виды и размер дополнительных стимулирующих выплат и методика их установления. Основной фонд заработной платы на весь объем работ по видам рассчитывают по специальностям занятых работников:

$$ОФЗП = ЧН_{см} ЧР_{норм} ОС_{дн}.$$

На основе единичных расчетов по видам работ устанавливают общие итоговые нормативные затраты на заработную плату на всю плановую площадь (табл. 61).

61. Итоговые нормативные затраты на заработную плату на производство растениеводческой продукции по видам, руб.

Нормативные затраты	Специальность работника			Всего
	механизатор	водитель	рабочий	
Основной фонд заработной платы				
Доплата за продукцию				
Доплата за качественное и своевременное выполнение работ				
Повышенная оплата труда на уборке				
Надбавка за классность				
Доплата за стаж работы				
Другие виды ДСВ				
Итого				
Отпуск				
Начисления на заработную плату				
Всего (с отпусками и начислениями)				

Итоговые показатели — основа для установления нормативов заработной платы на возделывание 1 га площади или получение 1 т продукции. Имея такие или аналогичные нормативы, можно планировать необходимый фонд заработной платы на возделывание любой площади или производство любого объема продукции.

19.3. ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПЛАНЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровое планирование — целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент и в необходимом количестве в соответствии со способностями и склонностями работников, требованиями сельскохозяйственных организаций. Оно включает планирование потребности в персонале; производительности труда; численности персонала; трудовой адаптации; высвобождения; деловой карьеры; кадрового резерва; обучения, переподготовки и повышения квалификации; использования персонала и расходов на персонал. Осуществляется на основе информации о персонале — совокупности оперативных сведений и процессов их обработки.

Планирование производительности труда, численности персонала и фонда заработной платы осуществляют в комплексе в зависимости от стратегических целей деятельности организации на тот или иной период, ее ресурсного потенциала и финансовых возможностей. В то же время планирование этих взаимосвязанных показателей — необходимый инструмент поиска резервов эффективного использования расходов на персонал.

Численность работников и фонд заработной платы по категориям работающих на очередной год рассчитывают в плане производственно-финансовой деятельности сельскохозяйственной организации, в итоговой ф. № 20 (табл. 62).

62. Численность и заработная плата работников

Категория работников	Код	Среднегодовая численность, чел.	Годовая заработная плата одного работника, руб.	Годовой фонд заработной платы, тыс. руб.
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, всего	1	166	110028	18264,648
В том числе:				
постоянные	2	166	110028	18264,648
из них:				
трактористы-машинисты	3	20	126000	2520,0
операторы машинного доения	4	6	120000	720,0
операторы по обслуживанию животных	5	8	108000	864,0
...	
сезонные и временные	6	—	—	—
Служащие, всего	7	31	12313400	3794,0
В том числе:				
руководители	8	19	126000	2394,0
специалисты	9	12	120000	1440,0
Работники списочного состава других организаций, привлекаемые на сельскохозяйственные работы	10	—	—	—
Работники, занятые:				
в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	11	9	92760	834,84
в жилищно-коммунальном хозяйстве и культурно-бытовых учреждениях	12	—	—	—
в торговле и общественном питании	13	17	106236	1755,012
в детских учреждениях	14	—	—	—
прочие	15	20	103980	2079,6
Всего	16	212	108180	22934,1
В том числе натуральная оплата труда	17	—	—	—

Численность работников сельскохозяйственной организации рассчитывают по основным отраслям и вспомогательным производствам, исходя из объемов и норм труда. К персоналу, занятому в сельскохозяйственном производстве, относят работников, учитываемых по коду 1:

в растениеводстве (полеводстве, луговодстве, овощеводстве, садоводстве, на закладке садов и выращивании многолетних насаждений, коренном улучшении лугов, пастбищ и др.);

в животноводстве (скотоводстве, свиноводстве, овцеводстве, птицеводстве, рыбоводстве, звероводстве, кролиководстве, пчеловодстве, оленеводстве и др.);

на ремонте зданий и сооружений производственного сельскохозяйственного назначения (хранилищ, ферм, складов и др.);

на транспорте, преимущественно обслуживающем сельскохозяйственное производство.

Численность рабочих, занятых в растениеводстве, определяют при составлении технологических карт, исходя из объема работ и установленных норм труда.

Среднегодовая численность основных рабочих, обслуживающих животноводство, определяют путем деления среднегодового поголовья скота по соответствующей половозрастной группе на установленную норму обслуживания. Число подменных рабочих рассчитывают, исходя из числа основных рабочих и их рабочего времени (число выходных, праздничных дней, отпусков и т. д.), соотношения нерабочих и рабочих дней в году. Число дежурных животноводов предусматривают, исходя из наличия животноводческих помещений и поголовья животных в них.

Во вспомогательных и обслуживающих производствах затраты труда определяют по наличию рабочих мест, времени использования и возможности взаимозаменяемости. Потребность в рабочей силе для проведения ремонта зданий и сооружений рассчитывают по объему ремонтных работ.

К постоянным относят рабочих, принятых на постоянную работу, то есть без указания срока. К сезонным относят рабочих, нанятых на период сезонных работ (сроком не более 6 мес), к временным — принятых на работу на срок до 2 мес, а при замещении временно отсутствующих работников — до 4 мес. По этой строке показывают также пенсионеров, домохозяек, студентов, учащихся общеобразовательных школ, работающих в период каникул или в отдельные дни, если они заключили с предприятием трудовой договор. Их среднесписочную численность определяют делением числа отработанных человеко-дней на число рабочих дней месяца.

Число служащих (код 7) может быть больше числа руководителей (код 8) и специалистов (код 9) за счет других работников, относящихся к служащим (кассиры, делопроизводители, секретари

ри-машинистки, табельщики, учетчики и т. д.). К руководителям относят руководителя сельскохозяйственной организации, главных специалистов и их заместителей. По коду 9 показывают численность специалистов, занятых инженерно-техническими, экономическими и другими работами.

В гр. 3 планируют среднегодовую заработную плату: по каждой категории работников; для работников, занятых в сельскохозяйственном производстве; для служащих; в среднем по организации.

В гр. 4 проставляют рассчитанный плановый годовой фонд заработной платы, в который включают: начисленную сумму оплаты труда в денежной и натуральной формах; стимулирующие доплаты и надбавки; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; премии; единовременные поощрительные выплаты. По натуральной форме оплаты труда (код 17) в план включают суммы, исходя из расчета стоимости продукции по рыночным ценам, сложившимся в данном регионе.

Планируемую среднегодовую заработную плату работника организации (код 16) рассчитывают как отношение планового годового фонда заработной платы работников организации к среднегодовой численности работников:

$$\begin{aligned} 3П_{пл.1} &= 3П_{пл} / ЧР_{пл} = 22934,1 \text{ тыс. руб.} / 212 \text{ чел.} = 108180 \text{ руб.}; \\ 3П_{пл.мес1} &= 3П_{пл.1} / 12 \text{ мес} = 9015 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Аналогично рассчитывают среднегодовую и среднемесячную заработную плату по каждой категории работников; по работникам, занятым в сельскохозяйственном производстве; по служащим.

При составлении формы «Численность и заработная плата работников» целесообразно разработать прогноз изменения численности работников (табл. 63).

63. Прогноз изменения численности работников

Показатели	За год				
	всего	по кварталам			
		I	II	III	IV
Число рабочих мест на начало периода					
Число работников на начало периода					
Число рабочих мест, намечаемых к ликвидации					
Выбытие работников					
В том числе в связи с ликвидацией рабочих мест					
Число рабочих мест, предлагаемых к введению					
Принятие работников					

Показатели	За год				
	всего	по кварталам			
		I	II	III	IV

В том числе на дополнительно введенные
рабочие места

Число работников на конец периода

Число рабочих мест на конец периода

В том числе вакантных

Вопросы определения оптимальной численности персонала для организации всегда актуальны. Если, например, нормативную численность рабочих можно рассчитать на основе норм труда — нормативов численности, норм обслуживания, норм времени и норм выработки, то определить оптимальную численность специалистов сложнее, поэтому зачастую формирование штатного расписания организации носит субъективный характер.

Для обоснованного нормативной численности специалистов можно использовать метод самонормирования труда:

определяют перечень работ, подлежащих самонормированию;

проводят самофотографию рабочего времени специалистов на выполнении этих работ, учитывая специфику сельскохозяйственной организации и должностных обязанностей;

определяют среднеарифметическое значение полученных норм времени по видам работ;

рассчитывают необходимую численность специалистов: суммируют по всем работам нормы времени на их выполнение за отчетный период (например, месяц); к полученному значению прибавляется 10 % времени на подготовку и организацию работы и делят его на месячную норму рабочего времени.

Предлагаемый подход позволяет определить необходимую численность специалистов по той или иной функции, а также обеспечить равномерную их загрузку.

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое основной (тарифный) фонд оплаты труда?
2. Какова методика расчета основного фонда оплаты труда на выполнение конкретного вида работ, в том числе на их единицу?
3. Как установить основной фонд оплаты труда на выполнение комплекса технологических работ, например на уборке?
4. Как рассчитать тарифный фонд оплаты труда по категориям работников на выполнение комплекса работ или производство растениеводческой продукции?
5. Изложите методику расчета системы нормативов основного фонда оплаты труда на производство растениеводческой продукции.

6. Как рассчитать плановую потребность в основной заработной плате при выполнении любого объема работ, возделывании конкретной площади или производстве определенного объема продукции?

7. Как рассчитать нормативную численность работников в животноводстве по обслуживанию конкретной половозрастной группы животных?

8. Изложите последовательность расчетов по планированию годового основного фонда оплаты труда коллективу животноводческого подразделения или животноводческого комплекса.

9. Расскажите о методике планирования годового основного фонда заработной платы руководителям и специалистам организации АПК.

10. Изложите методику планирования фонда заработной платы на производство сельскохозяйственной продукции.

11. Как планируют надбавки за классность, доплаты за качественное и своевременное выполнение важнейших сельскохозяйственных работ и надбавки за непрерывный стаж работы в данной организации?

12. Какие показатели по труду планируются в нормативно-технологической карте?

13. Кто относится к персоналу, занятому в сельскохозяйственном производстве?

14. Как устанавливают годовой фонд заработной платы организации?

15. Какова методика расчета планируемой среднегодовой заработной платы работников организации?

16. Каким образом можно использовать метод самонормирования труда для обоснованного нормативной численности персонала специалистов?

Глава 20. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА



20.1. ВИДЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Фонд заработной платы любого коллектива, как и заработная плата каждого работника, состоит из двух видов оплаты.

Виды оплаты труда — основная и дополнительная.

Основная заработная плата — вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда, должностными обязанностями. Устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных нормативов оплаты труда для рабочих и должностных окладов для служащих. Это относительно постоянная часть заработной платы, характеризующаяся высокой степенью устойчивости.

Дополнительная заработная плата, или переменная ее часть, — вознаграждение за труд сверх установленной нормы, за особые успехи, профессионально-квалификационный уровень и специфические условия труда. Она зависит от финансовых возможностей организации, политики заработной платы и отношения к труду работников. В состав дополнительной заработной платы входят: доплаты; надбавки; гарантийные и компенсационные выплаты как предусмотренные, так и не предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций, по итогам работы за год, установленные по специальным системам и положениям.

Дополнительную заработную плату называют переменной, поскольку она складывается из дополнительных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в зависимости от эффективности труда работника. Она — гибкий инструмент управления персоналом и мотивации для повышения качества работы. Достоинства использования дополнительной части заработной платы состоят прежде всего в непосредственной связи между результатами работы и размером вознаграждения, что стимулирует работника на достижение более высоких показателей.

Переменная часть может составлять от 20 до 80 % заработной платы, получаемой работником. У тех категорий персонала, чью

индивидуальную результативность установить трудно и чья задача преимущественно состоит в обеспечении бесперебойного функционирования тех или иных бизнес-процессов, эта доля должна быть относительно низкой. Те же категории персонала, чья результативность может быть легко установлена и поддается количественной оценке и измерению, могут иметь высокую переменную долю.

Соотношение между основной и дополнительной заработной платой (структура месячной или годовой заработной платы) складывается индивидуально у каждого работника. Оно зависит от множества факторов: концепции построения тарифной системы и механизма оплаты труда в организации; применяемых систем оплаты труда; видов и размера дополнительных и компенсационных выплат; финансовых возможностей организации; категории, профессии, должности работников и их профессионально-квалификационного уровня; отношения к труду; величины результативных показателей трудовой деятельности и др.

Формы оплаты труда — способы начисления основной заработной платы, обеспечивающие учет количества труда, затраченного работником. Существуют две формы оплаты труда: повременная и сдельная (рис. 4).

Повременная форма оплаты труда — основная заработная плата работника определяется умножением ставки (размера оплаты) единицы времени (тарифной или бестарифной) — часовой, днев-

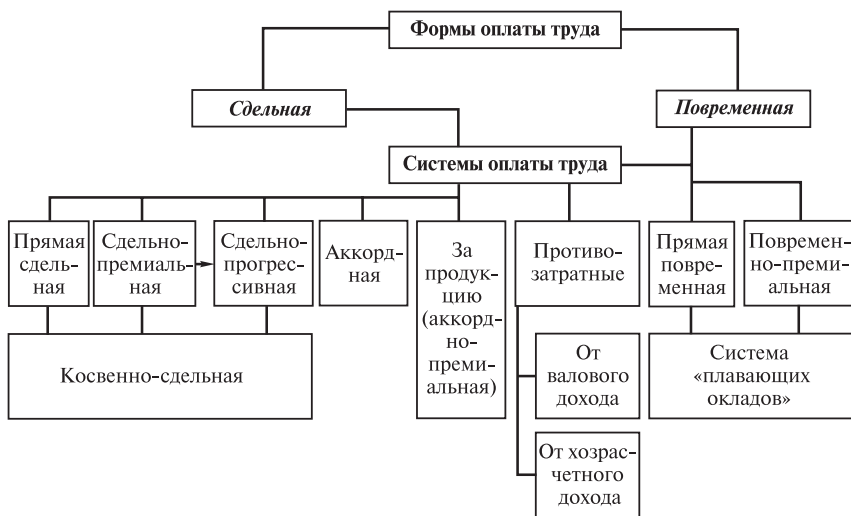


Рис. 4. Формы и системы оплаты сельскохозяйственного труда

ной, месячной (должностной оклад) на количество отработанного времени (в часах, днях или месяцах).

Повременная оплата труда применяется прежде всего там, где: количественный результат не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления); качество труда важнее его количества; работа неоднородна по характеру и нерегулярна по нагрузке, что проявляется в ненормированном рабочем дне.

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдать ряд условий:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем;

- правильное присвоение работникам тарифных разрядов и окладов;

- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания и нормативов численности по каждой категории работников;

- оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

При повременной оплате труда размер заработной платы не зависит от уровня производительности труда.

Сдельная форма оплаты труда — это способ начисления работнику основной сдельной заработной платы: основная заработная плата работнику или группе работников начисляется по заранее установленному нормативу оплаты труда за каждую единицу выполненной работы или произведенной продукции:

$$ЗП_{\text{осн.сд.}} = H_1 Q.$$

При этом размер основной оплаты изменяется в зависимости от уровня производительности труда, в первую очередь на рабочем месте.

Сдельная оплата труда применяется:

- когда имеется количественный результат труда и его можно измерить, оценить;

- существует необходимость увеличения объема производства продукции или выполняемых работ, оказываемых услуг.

При сдельной оплате труда необходимо соблюдение ряда требований, в частности:

- объективный учет количественных и качественных результатов труда;

- эффективная организация нормирования;

- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;

- рациональная организация труда, исключая простои и позволяющая работникам улучшать количественные результаты.

Если при повременной форме труд оплачивается на основе ставки основной оплаты — часовой, дневной, месячной (оклада), то при сдельной — на основе нормативов оплаты за единицу работы по видам.

20.2. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Все организации выплачивают своим работникам заработную плату. Для этого они могут использовать различные системы оплаты труда.

Система оплаты труда — это способ (методика или вариант) исчисления (определения) размера оплаты труда работников или причитающегося фонда заработной платы коллективу в соответствии с произведенными затратами труда или по его конечным результатам.

Системы оплаты труда включают:

- размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

Они устанавливаются:

- коллективными договорами;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с трудовым законодательством;

- иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

- положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

Системы оплаты труда разрабатывают с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых главными распорядителями средств;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

мнения соответствующих профсоюзов.

Системы оплаты труда должны быть в основном сконцентрированы на тех показателях трудовой деятельности, которые в наибольшей степени влияют на финансовые результаты организации.

Любая система оплаты труда может строиться на тарифной или бестарифной основе.

Применяемые на практике для оплаты аграрного труда системы могут быть классифицированы (см. рис. 4).

Каждая система оплаты труда характеризуется особым методологическим подходом к формированию заработной платы работника или фонда оплаты труда коллективу, что принципиально отличает ее от других. В свою очередь, на практике она адаптируется (приспосабливается) к условиям любой организации в зависимости от совокупности:

- складывающихся условий хозяйствования;
- категорий работников, их должности или профессии;
- формы организации и условий труда;
- технологии выполнения работ и др.

Поэтому одна и та же система оплаты труда, используемая как в одной организации, так и в различных, может иметь множество вариантов.

В этой ситуации возникает проблема многообразия систем оплаты труда. Важно уяснить, с одной стороны, принципиальные их отличия, с другой — содержание и методику применения каждой системы.

Плохих систем оплаты труда нет, но в каждом конкретном случае наиболее приемлемой, мотивирующей может быть та или иная система, тот или иной ее вариант. Таким образом, любая система оплаты труда может быть адекватна или неадекватна складывающимся условиям труда и производства.

Система оплаты труда должна учитывать интересы организации и каждого работника, делая выгодным для персонала то, что выгодно организации.

Разнообразие систем оплаты труда обусловлено разнообразием целей, для достижения которых применяют те или иные системы. В каждом конкретном случае вначале определяют конкретную цель, для ее достижения выбирают соответствующую систему оплаты труда, которая в зависимости от складывающихся организационно-экономических и технологических условий в наибольшей степени приемлема.

Системы оплаты труда классифицируют по различным признакам:

объекту стимулирования — для стимулирования индивидуального труда отдельных работников и коллективного труда первичных трудовых коллективов в зависимости от его результатов;

итоговому, результативному показателю трудовой деятельности, в зависимости от которого рассчитывают причитающуюся за работную плату отдельному работнику либо фактический фонд оплаты труда коллективу (например, произведенная продукция в натуральном или стоимостном выражении, валовой доход, выручка и др.).

Системы оплаты труда могут быть производными от повременной или сдельной форм. Другими словами, каждая форма оплаты труда имеет свои основные системы оплаты труда (см. рис. 4). В то же время есть системы, которые используют одновременно элементы повременной и сдельной форм оплаты труда.

Заработная плата должна формироваться по системам, обеспечивающим максимальную заинтересованность работников в конечных результатах труда.

20.3. СИСТЕМЫ ПОВРЕМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

При *прямой повременной системе оплаты труда* предусматривается выплата заработной платы за фактически отработанное время независимо от результатов работы:

$$\text{ЗП} = \text{ОС}_{1t} \cdot T,$$

где ОС_{1t} — ставка оплаты за единицу отработанного времени — 1 ч, 1 день или 1 мес (должностной оклад); T — отработанное работником время, соответственно в 1 ч, 1 дн. или 1 мес.

Для учета фактически отработанного работниками организации времени ведут табель, в котором отмечают фактически отработанные часы и дни, указывают причины неявок на работу.

При прямой повременной системе оплаты труда работнику начисляют только основную заработную плату. Эта система не предусматривает использование каких-либо дополнительных стимулирующих выплат в виде доплат, надбавок или премий. Ее преимущество — в простоте. В то же время такая система не стимулирует рост производительности труда, улучшение качественных параметров работы или совершенствование использования ресурсного потенциала.

При *почасовой оплате труда* расчет заработной платы производят, исходя из часовой ставки оплаты труда и фактического числа отработанных им за расчетный период часов:

$$\text{ЗП} = \text{ОС}_ч \cdot T_ч.$$

При поденной оплате труда расчет заработной платы ведут на основе дневной ставки оплаты труда и фактического числа отработанных дней:

$$ЗП = ОС_{\text{дн}} \cdot T_{\text{дн}}.$$

При помесечной оплате труда расчет заработной платы осуществляют, исходя из установленных месячных окладов, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц (нормо-дни), и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце:

$$ЗП = (ОС_{\text{мес}}/T_{\text{нормо-дн}})T_{\text{ф}}.$$

Организация может установить своему работнику месячный оклад. Если все рабочие дни месяца он отработал полностью, размер его заработной платы не зависит от числа рабочих часов или дней в конкретном месяце — оклад начисляется в полном размере.

Начислим ветеринарному врачу заработную плату за август. Аттестационная комиссия установила ему должностной оклад 19 680 руб. Ветеринарный врач отработал август полностью — 23 рабочих дня. Его заработная плата составила 19 680 руб.

Если ветеринарный врач отработал не весь месяц, заработная плата начисляется только за те дни, которые он фактически отработал.

Предположим, врач отработал 15 рабочих дней:

$$ЗП = (19\,680 \text{ руб}/23 \text{ дня})15 \text{ дн.} = 12834,78 \text{ руб.}$$

Повременно-премиальная система оплаты труда помимо основной заработной платы предусматривает начисление работникам премии за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

Они могут устанавливаться как в конкретных суммах, так и в процентах от должностного оклада или начисленной основной заработной платы. Сумму дополнительно начисленных стимулирующих выплат прибавляют к основной заработной плате. Основную заработную плату при повременно-премиальной системе оплаты труда рассчитывают, как и при прямой повременной системе.

По этой системе заработная плата может начисляться любому работнику по следующей модели:

$$ЗП = (ОС_{1т} T_{\text{ф}}) + \text{ПР},$$

где ПР — премия.

Оплата труда служащих организации АПК — руководителей и специалистов — осуществляется в основном по повременно-премиальной системе:

$$\text{ЗП} = \text{ОС}_{\text{мес}} (\text{постоянная часть}) + \text{ДСВ} (\text{переменная часть}).$$

На практике могут быть самые разнообразные варианты применения повременно-премиальной системы оплаты труда. Однако методологическая основа у всех вариантов единая, что определяет принципиальные ее отличия от других систем оплаты труда.

Система способствует повышению материальной заинтересованности работников в производительном и качественном труде. Размер премии и критерии премирования определяются Положением о премировании по результатам труда.

По сложившейся практике месячные и квартальные премии начисляют в процентном отношении к заработной плате. Вместе с тем в положении может быть предусмотрена выплата определенных сумм.

Система «плавающих окладов» может применяться временно, при начислении заработной платы за тот или иной месяц, в зависимости от средств, которые организация может направить в месячный фонд заработной платы. При такой системе заработная плата работников повышается или понижается на определенный коэффициент в зависимости от финансовой возможности организации. Коэффициент повышения или понижения заработной платы работников за тот или иной месяц

$$K_{\text{зп}} = \text{ФЗП}_{\text{возм}} / \text{ФЗП}_{\text{шт}},$$

где $\text{ФЗП}_{\text{возм}}$ — возможные средства, направляемые на выплату заработной платы в данном месяце; $\text{ФЗП}_{\text{шт}}$ — месячный фонд заработной платы работников по штатному расписанию.

Систему «плавающих окладов» можно применять лишь с согласия работников, что необходимо зафиксировать в положении по оплате труда и в трудовом договоре. В этом случае заработная плата работника за данный месяц начисляется следующим образом:

$$\text{ЗП} = \text{ОК}_{\text{зп}}.$$

Фонд заработной платы по штатному расписанию составил 1,531 млн руб. В августе средства, которые организация может направить на заработную плату работников, — 1,1 млн руб. В этом случае коэффициент понижения заработной платы составит

$$K_{\text{зп}} = 1,1 \text{ млн руб} / 1,531 \text{ млн руб.} = 0,718.$$

По данным из предыдущего примера, заработная плата ветеринарному врачу при условии, что он отработал весь месяц, составит

$$ЗП = 19\,680 \text{ руб.} \cdot 0,718 = 14\,130,24 \text{ руб.}$$

Аналогично рассчитывают заработную плату по повышающим коэффициентам.

20.4. СИСТЕМЫ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

При прямой сдельной системе оплаты труда заработная плата работнику или коллективу (двум и более работникам) начисляется за фактический выполненный объем работ по нормативам оплаты труда за их единицу.

Нормативы оплаты труда могут быть установлены за единицу работ, услуг или продукции, однако в зависимости от состава и структуры фонда оплаты, на основании которого они определены, выделяют разные варианты их расчета.

Норматив оплаты труда за единицу работ — это размер оплаты труда, который организация АПК в соответствии с положением по оплате труда может выплачивать работнику за единицу конкретной работы. Норматив может применяться для оплаты труда работников при выполнении любых работ, которые поддаются количественному измерению. В условиях экономической нестабильности нормативы оплаты труда за единицу работ постоянно корректируют, поэтому эти величины относительно постоянные. Все нормативы оплаты труда должны быть понятны работникам и признаны ими справедливыми.

При сдельных системах используют в основном нормативы оплаты за единицу работ в натуральном выражении. В зависимости от методики расчета выделяют несколько видов нормативов, которые отличаются по составу и структуре элементов, входящих в фонд оплаты труда при их расчете.

Нормативы основной оплаты труда за единицу работ — это сдельные натуральные нормативы, в расчет которых входят только дневные ставки основной оплаты труда. Норматив рассчитывают следующим образом:

$$H_1 = OC_{\text{дн}} / H_{\text{выр.}}$$

Рассчитаем норматив основной оплаты труда на прямом комбайнировании 1 га зерновых комбайном «Дон-1500». Норма выработки при урожайности 4 т/га 7,8 га, или 31,2 т. Дневная ставка основной оплаты труда комбайнера — 797,14 руб. Норматив оплаты труда за единицу работ

$$H_1 = 797,14 \text{ руб.} / 31,2 \text{ т} = 25,55 \text{ руб./т.}$$

Фактическая выработка за день 35 т.

Индивидуальная сдельная заработная плата начисляется по формуле

$$ЗП = Н_1 \cdot Q = 25,55 \text{ руб.} \cdot 35 \text{ т} = 894,25 \text{ руб.}$$

Сдельная заработная плата может начисляться и через нормо-смену:

$$ЗП = (Q/H_{\text{выр}}) \text{ ОС}_{\text{дн}};$$

$$ЗП = (35 \text{ т}/31,2 \text{ т})797,14 \text{ руб.} = 894,23 \text{ руб.}$$

Небольшая разница в расчетах получается за счет округления чисел.

Число нормо-смен в объеме работ определяют как отношение объема работ к норме выработки. Таким образом, независимо от того, каким способом начислена заработная плата, общая сумма будет одинаковой.

Последовательность расчетов по начислению заработной платы по прямой сдельной форме оплаты труда такая:

уточняют вид работы и способ ее выполнения;

устанавливают норму выработки;

выясняют квалификационный уровень, разряд работы или работника и соответствующую дневную ставку;

рассчитывают норматив оплаты за единицу работ;

уточняют фактически выполненный работником или коллективом объем работы;

начисляют сдельную индивидуальную или коллективную заработную плату.

Работник при этой системе оплаты труда не получает никаких дополнительных стимулирующих выплат или премий, а его заработная плата прямо зависит от количественных параметров выполняемой работы.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда заработную плату начисляют индивидуально каждому работнику в соответствии с конкретным объемом выполненных работ и на основе норматива основной оплаты за единицу работ.

При коллективной прямой сдельной системе оплаты труда заработная плата начисляется всему коллективу за фактически выполненный объем работ по сдельным нормативам оплаты за единицу работ. В этом случае при выполнении одного и того же вида работ норматив основной оплаты за единицу работ применяют один и тот же как при начислении сдельной заработной платы индивидуальному работнику, так и коллективу.

Коллективную заработную плату необходимо распределить между работниками, принимающими участие в данном трудовом процессе. Можно использовать по усмотрению коллектива различные варианты: одинаковая заработная плата; оплата труда про-

порционально отработанному времени; по коэффициенту трудового участия (КТУ); индивидуально каждому работнику с учетом фактически выполненного объема работ.

Сдельно-премиальную систему в основном используют для оплаты труда рабочих при выполнении сельскохозяйственных работ.

При сдельно-премиальной системе заработная плата рабочих состоит из двух частей:

основная, начисленная за выполненный объем работ по нормативам оплаты за их единицу;

поощрительные выплаты, выступающие в виде доплат, надбавок и премий (ДСВ), в основном начисляются на основную заработную плату.

В сельскохозяйственных организациях сдельно-премиальная система оплаты труда применяется в самых разнообразных вариантах, при этом выделяют два принципиальных методических подхода.

Первый подход — при начислении заработной платы четко выделяют две части: основную часть и переменную (ДСВ).

По условиям организации за выполнение сменной нормы выработки и качественное выполнение работ комбайнеру установлена премия 40 % сдельной заработной платы (данные из предыдущего примера):

$$ЗП_{сд} = Н_1 Q + \text{ДСВ (40 \% от } Н_1 Q \text{)}$$

$$ЗП_{сд} = 25,55 \text{ руб.} \cdot 35 \text{ т} + 357,70 \text{ руб.} = 1251,95 \text{ руб.}$$

Второй подход — начисленную заработную плату нельзя разделить на составные части, поскольку ДСВ входят в состав норматива оплаты за единицу работ:

$$Н_{\text{пов.1}} = (ОС_{\text{дн}} + \text{ДСВ})/Н_{\text{выр.}}$$

Сдельные нормативы повышенной оплаты труда отличаются от нормативов основной оплаты тем, что в состав фонда оплаты труда за нормо-смену для их расчета кроме основной оплаты труда входят дополнительные стимулирующие выплаты, которые могут быть в виде доплат, надбавок и премий. Поэтому уровень сдельных нормативов повышенной оплаты соответственно выше, чем нормативов основной оплаты.

Такие нормативы называют простыми, поскольку по ним начисляют сдельную заработную плату работникам независимо от уровня выполнения нормы выработки (фактической) или соблюдения других, в том числе качественных, параметров работ.

На уборке зерновых установлена повышенная оплата труда — 70 % дневной ставки основной оплаты.

Норматив повышенной оплаты труда (данные из предыдущих примеров):

$$Н_{\text{пов.1}} = (797,14 \text{ руб.} + 558 \text{ руб.}) / 31,2 \text{ т} = 43,43 \text{ руб/т;}$$

$$\begin{aligned} \text{ЗП}_{\text{сд}} &= \text{Н}_{\text{пов.1}} Q; \\ \text{ЗП}_{\text{сд}} &= 43,43 \text{ руб.} \cdot 35 \text{ т} = 1520,05 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Через нормо-смену заработную плату можно начислить по формуле

$$\text{ЗП}_{\text{сд}} = (Q/\text{Н}_{\text{выр}})\text{Н}_{\text{норм.-см}},$$

где $\text{Н}_{\text{норм.-см}} = \text{ОС}_{\text{дн}} + \text{ДСВ}$.

$$\text{ЗП}_{\text{сд}} = (35 \text{ т} / 31,2 \text{ т})(797,14 \text{ руб.} + 558 \text{ руб.}) = 1520,18 \text{ руб.}$$

Небольшая разница в расчетах получается за счет округления чисел.

Сдельно-премиальная система оплаты труда может быть как индивидуальной, так и коллективной.

Практика показывает, что при сдельно-премиальной системе оплаты труда дополнительные стимулирующие выплаты могут применяться (начисляться) в нескольких вариантах.

Вариант 1. ДСВ устанавливают в прямой зависимости от дневной ставки оплаты и включают в расчет нормативов оплаты.

На посеве сахарной свеклы с внесением минеральных удобрений механизированным агрегатом МТЗ-80 + ССТ-8 при норме выработки 7,3 га за смену механизатор фактически обработал 10 га. Дневная ставка основной оплаты механизатора — 445,71 руб. За качественное и своевременное выполнение работ в установленные сроки установлена доплата — 100 % дневной ставки. За выполнение и перевыполнение сменной нормы выработки установлена премия — 100 % дневной ставки. В соответствии с условиями оплаты эти ДСВ включают в расчет нормативов повышенной оплаты труда на 1 га.

$$\begin{aligned} \text{Н}_{1\text{га}} &= (\text{ОС}_{\text{дн}} + \text{Д}_{\text{к/с}} + \text{ПР})/\text{Н}_{\text{выр}} = (445,71 \text{ руб.} + 445,71 \text{ руб.} + \\ &\quad + 445,71 \text{ руб.})/7,3 \text{ га} = 183,16 \text{ руб.} \\ \text{ЗП}_{\text{мех}} &= 183,16 \text{ руб/га} \cdot 10 \text{ га} = 1831,6 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Вариант 2. ДСВ устанавливают в процентах от дневной ставки оплаты, но не включают в расчет сдельных нормативов оплаты труда, их начисление осуществляют отдельно.

Расчет заработной платы осуществляют так.

Начисляют основную заработную плату за выполненный объем работ:

$$\begin{aligned} \text{ЗП}_{\text{осн}} &= \text{Н}_{1\text{ед}} Q; \\ \text{Н}_1 &= 445,71 \text{ руб/7,3 га} = 61,05 \text{ руб.} \\ \text{ЗП} &= 61,05 \text{ руб.} \cdot 10 \text{ га} = 610,5 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Начисляют причитающуюся сумму ДСВ:

дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ — 445,71 руб.;
премия — 445,71 руб.

Определяют сумму причитающейся заработной платы:

$$ЗП = 610,5 \text{ руб.} + 445,71 \text{ руб.} + 445,71 \text{ руб.} = 1501,92 \text{ руб.}$$

Вариант 3. Дополнительные стимулирующие выплаты не зависят от дневной ставки оплаты, а разрабатываются условия их применения и указывается конкретная их сумма. В этом случае ДСВ работнику начисляют при выполнении или соблюдении соответствующих условий.

При условии качественного выполнения сменной нормы выработки работнику ежедневно причитается премия 500 руб.

Исходя из этого, дневная заработная плата будет начисляться следующим образом:

$$ЗП = 61,05 \text{ руб.} \cdot 10 \text{ га} + 500 \text{ руб.} = 1110,5 \text{ руб.}$$

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда по содержанию — вариант сдельно-премиальной с той разницей, что сдельная заработная плата начисляется по прогрессивно-возрастающим нормативам оплаты труда за единицу работ, продукции или услуг. Однако методику использования в качестве условий оплаты труда прогрессивно-возрастающих нормативов для начисления заработной платы отдельным работникам или формирования фонда оплаты труда коллективу иногда в экономической литературе выделяют в отдельную систему оплаты труда.

Сдельно-прогрессивная заработная плата может быть начислена в двух вариантах.

Вариант 1.

$$ЗП_{\text{сд}} = Н_{\text{прогр.-возр}} Q,$$

где $Н_{\text{прогр.-возр}}$ — прогрессивно-возрастающий норматив оплаты единицы работ, продукции, услуг.

В данном случае все виды ДСВ, предусмотренные положением по оплате труда, входят в расчет нормативов, именно они придают этим нормативам прогрессивно-возрастающий характер.

Вариант 2.

$$ЗП_{\text{сд}} = Н_{\text{прогр.-возр}} Q + \text{ДСВ.}$$

В этом варианте часть предусмотренных ДСВ может входить в расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты за единицу работ, продукции или услуг, а часть — выдаваться отдельно.

Сдельные прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда за единицу работ разрабатывают с целью дополнительного сти-

мулирования достижения определенных количества и качества выполнения работ, поэтому для одного и того же вида работ разрабатывают обычно 3—5 уровней нормативов оплаты — повышенные, пропорционально улучшению качественных параметров или увеличению количественных параметров работы.

Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда могут быть дифференцированы в зависимости от любых результативных показателей работы в любом диапазоне. Например, нормативы оплаты труда за единицу работ дифференцируют в зависимости от выполнения нормы выработки, то есть производительности труда. В данном варианте эта дифференциация обеспечивается за счет размера премии, которая варьирует в интервале 50—150 % (табл. 64).

64. Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда на механизированных работах в зависимости от уровня выполнения норм выработки

Показатели	Методика расчета	Уборка зерновых комбайном «Дон-1500»
Дневная ставка оплаты труда, руб.	—	797,14
Норма выработки, т	—	31,2
Норматив основной оплаты труда за единицу работ, руб/т	—	25,55
Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда за единицу работ, руб/т:	—	—
1-й уровень — до 100 % $H_{\text{выр}}$; $D_{\text{к/с}} - 100\% \text{ ОС}_{\text{дн}}$	$H_1 = (\text{ОС}_{\text{дн}} + D_{\text{к/с}})/H_{\text{выр}}$	51,10
2-й уровень — 100—125 % $H_{\text{выр}}$; $D_{\text{к/с}} - 100\% \text{ ОС}_{\text{дн}}$; ПР — 50 % $\text{ОС}_{\text{дн}}$	$H_1 = (\text{ОС}_{\text{дн}} + D_{\text{к/с}} + \text{ПР})/H_{\text{выр}}$	63,87
3-й уровень — 126—150 % $H_{\text{выр}}$; $D_{\text{к/с}} - 100\% \text{ ОС}_{\text{дн}}$; ПР — 100 % $\text{ОС}_{\text{дн}}$	То же	76,65

Косвенно-сдельную систему оплаты труда применяют, как правило, для оплаты труда тех, кто занят на выполнении обслуживающих и вспомогательных работ, учет выработки которых затруднен. Их заработная плата зависит от уровня заработной платы работников основного производства, которым, в свою очередь, она начисляется по одной из сдельных систем оплаты труда в любом варианте. Эта взаимозависимость обычно устанавливается в процентах, то есть заработная плата обслуживающих и вспомогательных работников устанавливается в процентах от общей суммы заработной платы работников того производства, которое они обслуживают.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для взаимосвязи заработной платы всех категорий работников, участвующих в едином технологическом процессе, с конечными результатами.

Водителю на перевозке зерна от комбайна «Дон-1500» заработная плата установлена в размере 80 % сдельной заработной платы комбайнера:

$$\text{ЗП} = 80 \% [(H_1 \cdot Q) + \text{ДСВ}] = [(25,55 \text{ руб/т} \cdot 35 \text{ т}) + 357,70 \text{ руб.}]80/100 = 1001,56 \text{ руб.}$$

Аккордная система оплаты труда — коллективная, поскольку применяется в основном для оплаты труда коллектива работников (бригады, звена) за выполненный объем договорных работ или производство определенного объема продукции.

Коллектив и работодатель заключают договор, в котором, с одной стороны, определяют параметры, сроки и особые условия выполнения работ (производства продукции), с другой — причитающийся фонд заработной платы. На договорные объем работ, продукции работодателем устанавливается фиксированный фонд заработной платы, который и указывают в договоре. Обычно его рассчитывают по сдельным системам оплаты труда, в зависимости от финансовых возможностей работодателя, поэтому аккордная система оплаты труда по содержанию тоже своего рода вариант сдельно-премиальной системы. Фонд заработной платы будет выплачиваться коллективу при условии выполнения количественных и качественных производственных параметров договора.

Если фактические, результативные показатели деятельности коллектива отличаются в ту или иную сторону от договорных, фонд заработной платы может быть скорректирован. Сумму полученного коллективом вознаграждения распределяют самостоятельно между работниками по любому варианту.

Система оплаты труда за продукцию (ранее эта система была известна как аккордно-премиальная) предусматривает начисление заработной платы отдельному работнику или расчет фактического фонда оплаты труда коллектива по нормативам оплаты за единицу продукции и количества произведенной сельскохозяйственной продукции как в натуральном, так и в стоимостном выражении. Эта система может применяться в отраслях растениеводства и животноводства в различных вариантах. Она может быть как коллективной, так и индивидуальной.

Система оплаты труда за продукцию представляет собой бестарифную модель формирования оплаты труда, увязывающую ее размер непосредственно с конечными результатами трудовой деятельности. Оплата может начисляться ежемесячно, за определенный период (например, за период откорма животных), а также формироваться по годовым результатам работы (например, в растениеводстве).

В сельском хозяйстве довольно низкий уровень заработной платы работников. Вот почему для того, чтобы стимулировать труд работников, сельскохозяйственные организации часто ис-

пользуют многообразные стимулирующие выплаты. Если бы уровень ставок основной оплаты обеспечивал работникам достойную заработную плату, число ДСВ могло бы существенно уменьшиться.

Методика применения системы оплаты труда за продукцию следующая.

Рассчитывают норматив оплаты труда за единицу продукции

$$H_1 = \Phi ЗП_{\text{норм}} / ВП_{\text{норм}},$$

где $\Phi ЗП_{\text{норм}}$ — нормативный фонд заработной платы; $ВП_{\text{норм}}$ — нормативный объем производства продукции.

Норматив оплаты труда за единицу продукции устанавливают на основе нормативного объема производства продукции и соответствующего ему нормативного фонда заработной платы, который работодатель может выплачивать работникам за его получение. Нормативный фонд заработной платы определяют в соответствии с положением по оплате труда, он может включать различные компоненты. В положении необходимо отразить, какие компоненты включают в нормативный фонд заработной платы. Например, $\Phi ЗП_{\text{норм}}$ может включать: основной фонд заработной платы; доплату за продукцию; доплату за качественное и своевременное выполнение работ; премию и др.

В данном случае при формировании фонда оплаты труда для расчета нормативов оплаты за продукцию может применяться любой вариант. Это не принципиально. Важно, чтобы фонд включал в себя ДСВ с тем, чтобы придать рассчитанным нормативам мотивационный характер. Нормативы оплаты труда должны повышать материальную заинтересованность работников в увеличении количественных и качественных показателей производимой продукции.

Определяют вариант авансирования работников до получения продукции, то есть систему оплаты труда, по которой ежемесячно будет начисляться заработная плата. Если продукция поступает ежемесячно (например, в молочном скотоводстве), отпадает необходимость авансирования работников и расчет заработной платы осуществляют ежемесячно.

После получения сельскохозяйственной продукции коллективу (работнику) устанавливают причитающийся фонд заработной платы или начисляют работнику заработную плату по какому-либо варианту:

$$\Phi ЗП_{\text{ф}} \text{ или } ЗП = H_1 ВП_{\text{ф}}.$$

Если работник или коллектив до получения продукции получали аванс в счет окончательного расчета, из причитающегося фон-

да заработной платы коллективу (работнику) необходимо вычесть сумму полученного аванса, а остаток выдать к окончательному расчету.

Рассмотрим практику применения этой системы оплаты труда на примере производства растениеводческой и животноводческой продукции.

Вариант 1. Фонд заработной платы за фактически произведенную продукцию формируется по стабильным нормативам, которые устанавливают за единицу продукции в натуральном выражении независимо от полученных конечных производственных результатов.

По многолетней практике фонд заработной платы для расчета норматива формируют по формуле

$$\Phi ЗП_{\text{норм}} = \Phi ЗП_{\text{осн}} + \text{ДСВ}.$$

Часто в состав основного ДСВ включают доплату за продукцию ($Д_{\text{прод}}$), установленную с целью дополнительного стимулирования работников за производство сельскохозяйственной продукции. Обычно дополнительную оплату за продукцию устанавливают в пределах от 25 до 100 % фонда.

Нормативное производство сельскохозяйственной продукции с площади 100 га при нормативной урожайности 40 т/га составляет 4000 т. Основной фонд заработной платы 195 950 руб. Доплата за продукцию 50 % основного фонда.

Принят следующий вариант формирования нормативного фонда оплаты труда:

$$\Phi ЗП_{\text{норм}} = \Phi ЗП_{\text{осн}} + Д_{\text{прод}} = 195\,950 \text{ руб.} \cdot 1,5 = 293\,925 \text{ руб.}$$

Рассчитаем норматив оплаты труда за 1 т произведенной продукции

$$Н_1 = \Phi ЗП_{\text{норм}} / ВП_{\text{норм}} = 293\,925 \text{ руб.} / 4000 \text{ т} = 73,48 \text{ руб.}$$

Коллектив выполнил весь технологический цикл работ и фактически получил 4600 т продукции.

Определяем причитающийся фактический фонд заработной платы

$$\Phi ЗП_{\text{ф}} = 73,48 \text{ руб.} \cdot 4600 \text{ т} = 338\,008 \text{ руб.}$$

Если бы коллектив получил продукции меньше норматива, фактический фонд заработной платы по данному варианту рассчитывался бы так же.

Вариант 2. Фонд заработной платы за фактически произведенную продукцию формируется по прогрессивно-возрастающим нормативам, которые устанавливают за единицу продукции в натуральном выражении в зависимости от количественных или качественных конечных производственных показателей.

Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда за продукцию следует начинать с разработки шкалы показателя (параметров), в зависимости от которого дифференцируются нормативы. При построении, например, шкалы урожайности по культурам или продуктивности животных необходимо определить оптимальные ее интервалы. Они не должны быть слишком большими. Число интервалов обычно колеблется в пределах 3—5 (табл. 65).

65. Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда за производство 1 т растениеводческой или животноводческой продукции в зависимости от урожайности культур или продуктивности животных (птицы)

Показатели	Шкала урожайности или продуктивности		
	до	свыше ...

Урожайность, продуктивность
 Основной фонд заработной платы на 1 га или
 за обслуживаемую группу животных, руб.
 ДСВ (по видам):
 %
 руб.
 Нормативный фонд заработной платы, всего, руб.
 Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты
 труда за 1 т продукции, руб.
 Рост урожайности (продуктивности), %
 Рост оплаты труда за 1 т по прогрессивно-возра-
 стаящим нормативам, %

Установить нормативы оплаты труда можно путем расчетов как на 100 га, так и на 1 га площади сельскохозяйственных культур. В табл. 66 расчет нормативов производится на 1 га.

66. Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда на производство 1 т сахарной свеклы

Показатели	Шкала урожайности, т/га				
	до 35	35—40	41—45	46—50	свыше 50
Средняя урожайность, т/га	35	37,5	42,5	47,5	50
Основной фонд заработной платы на 1 га, руб.	1715	1837,5	2082,5	2327,5	2450
Доплата за продукцию:					
%	10	27,5	45	62,5	80
руб.	171,5	505,3	937,1	1454,7	1960
Доплата за качество и сроки:					
%	30	47,5	65	82,5	100
руб.	514,5	872,8	1353,6	1920,1	2450
Премия:					
%	—	20	35	50	65
руб.	—	367,5	728,9	1163,7	1592,5
Нормативный фонд заработной платы, всего, руб.	2401	3583,1	5102,1	6866	8452,5
Прогрессивно-возрастающий норматив оплаты труда за 1 т, руб.	68,6	95,55	120,05	144,54	169,05

Показатели	Шкала урожайности, т/га				
	до 35	35—40	41—45	46—50	свыше 50
Рост урожайности по интервалам средней производительности труда, %	100	107,1	121,4	135,7	142,8
Рост оплаты труда за 1 т по прогрессивно-возрастающим нормативам, %	100	139,2	175	210,7	246,4

Для расчета нормативов оплаты необходимо по каждому интервалу урожайности рассчитать нормативный фонд заработной платы.

Основной фонд заработной платы в расчете на 1 га по каждому интервалу урожайности определяют на основе технологической карты.

Дополнительные стимулирующие выплаты могут быть разнообразными по составу и структуре.

В нашей задаче в расчет нормативного фонда оплаты труда будут входить следующие виды ДСВ: доплата за продукцию; доплата за качественное и своевременное выполнение работ и премия.

Размер дополнительных стимулирующих выплат по каждому интервалу урожайности (продуктивности) устанавливают вначале по крайним интервалам, то есть их минимальный и максимальный размер. Так, например, доплата за продукцию устанавливается в 1-м интервале 10 %, в 5-м — 80 %. Далее следует определить размер ДСВ, в данном случае дополнительную оплату за продукцию на каждом уровне урожайности по шкале.

Величина любых дополнительных стимулирующих выплат на одну градацию шкалы по урожайности или продуктивности определяется путем вычитания из максимального размера ДСВ минимального, предусмотренного на минимальную урожайность или продуктивность, и деления полученной разницы на число градаций в шкале урожайности (продуктивности) минус одна градация:

$$\begin{aligned} \text{ДСВ}_{\text{на одну градацию}} &= (\text{ДСВ}_{\text{max}} - \text{ДСВ}_{\text{min}}) / (n - 1). \\ \text{Д}_{\text{прод. на одну градацию}} &= (80 \% - 10 \%) / (5 - 1) = 17,5 \%. \end{aligned}$$

Это означает, что размер дополнительной оплаты за продукцию: для интервала урожайности 35—40 т/га будет равен

$$\text{Д}_{\text{прод}} = 10 \% + 17,5 \% = 27,5 \%;$$

для интервала 41—45 т/га

$$\text{Д}_{\text{прод}} = 27,5 \% + 17,5 \% = 45 \% \text{ и т. д.}$$

Определяем по каждому интервалу урожайности абсолютный размер дополнительной оплаты за продукцию: при урожайности до 35 т/га 10 % от 1715 руб. = 171,5 руб. и т. д.

Дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение работ по 1-му интервалу установим в пределах 30 % основной оплаты:

$$\text{Д}_{\text{к/с для 1-го интервала}} = (100 \% - 30 \%) / (5 - 1) = 17,5 \%.$$

Определяем сумму доплаты за качественное и своевременное выполнение работ, например по интервалу до 35 т/га:

$$Д_{к/с} = 30 \% \text{ от } 1715 \text{ руб.} = 514,5 \text{ руб. и т. д.}$$

Премия предусматривается только при условии получения урожайности выше 35 га, поэтому размер премии для 1-го интервала

$$ПР = (65 \% - 20 \%)/(4 - 1) = 15 \%.$$

В нашей задаче премия также устанавливается в процентах к основной оплате. Премия для интервала урожайности 35—40 т/га составит 20 % от 1837,5 руб. = 367,5 руб.

Общий фонд заработной платы для расчета нормативов оплаты

$$\Phi ЗП_{\text{норм}} = \Phi ЗП_{\text{осн}} + Д_{\text{прод}} + Д_{к/с} + ПР.$$

Например, для интервала урожайности 41—45 т/га

$$\Phi ЗП_{\text{норм}} = 2082,5 \text{ руб.} + 937,1 \text{ руб.} + 1353,6 \text{ руб.} + 728,9 \text{ руб.} = 5102,1 \text{ руб.}$$

Аналогично рассчитывают нормативный фонд заработной платы по каждому интервалу урожайности.

Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда на 1 т сахарной свеклы отдельно по каждому интервалу шкалы урожайности рассчитывают следующим образом:

$$Н_{1т} = \Phi ЗП_{\text{норм}}/ВП_{\text{норм}}.$$

$Н_{1т}$ в нашем примере при урожайности 46—50 т/га составит

$$Н_{1т} = 6866 \text{ руб}/47,5 \text{ т} = 144,54 \text{ руб/т.}$$

Основное предназначение прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда — мотивация работников к повышению его производительности. Экономический смысл этих нормативов в увеличении заработной платы более высокими темпами, чем увеличивается производительность труда, или одинаковыми темпами. Темп роста оплаты может и отставать от темпа роста производительности труда. Это соотношение регулируется через ДСВ, поэтому возможны различные варианты в зависимости от концепции оплаты труда работодателя.

Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда на производстве конкретных видов продукции определяют непосредственно в сельскохозяйственной организации, оно зависит от многих факторов, в том числе от элементов, входящих в нормативный фонд заработной платы при расчете нормативов оплаты труда и уровня самих нормативов оплаты. В нашем примере темп роста оплаты труда за 1 т сахарной свеклы существенно превышает темп роста урожайности.

Для расчета причитающегося коллективу фонда заработной платы за фактическую полученную продукцию необходимо предварительно уточнить:

фактическую урожайность, поскольку прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты устанавливают именно в зависимости от этого показателя, формирующего заработную плату;

прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда, по которым будет формироваться фонд заработной платы, в зависимости от результативного показателя.

Далее рассчитывают фактический фонд заработной платы коллективу или заработную плату отдельному работнику. В нашем примере фактическая урожай-

ность 46 т/га в соответствии с разработанными условиями оплаты (см. табл. 66) соответствует интервалу урожайности 46—50 т/га. Норматив оплаты труда за 1 т 144,54 руб/т:

$$\Phi ЗП_{\phi} = 144,54 \text{ руб/т} \cdot 4600 \text{ т} = 664\,884 \text{ руб.}$$

Вариант 3. Фонд заработной платы формируется по нормативам в процентах от стоимости произведенной продукции или выручки от реализованной продукции.

Этот вариант имеет несколько преимуществ:

удобен в случае, когда коллектив производит несколько видов продукции;

не требует отдельного стимулирования количественных показателей производства и качественных параметров продукции, поскольку они через цену находят отражение в стоимости произведенной продукции или полученной выручке;

норматив стабилен, нет необходимости его часто пересматривать в зависимости от изменения уровня инфляции.

Норматив оплаты труда от стоимости произведенной продукции или выручки от реализации определяют по формуле, %,

$$H = (\Phi ЗП_{\text{норм}} / ВП_{\text{норм}}) 100.$$

Фонд заработной платы, причитающийся коллективу,

$$\Phi ЗП_{\phi} = H \cdot \% ВП_{\phi}.$$

При расчете фонда заработной платы необходимо уточнить объективную стоимость фактически произведенной продукции или выручку от ее реализации.

Фактическая урожайность культуры 46 т/га с площади 100 га. Средняя цена реализации 1 т продукции 1500 руб. При нормативе формирования фонда заработной платы 10 % сумма причитающейся заработной платы составит

$$\Phi ЗП_{\phi} = [1500 \text{ руб.} (46 \text{ т/га} \cdot 100 \text{ га})] / 10 \% = 690 \text{ тыс. руб.}$$

Работники растениеводческого коллектива получили в течение года аванс в счет окончательного расчета 534 тыс. руб. К окончательному расчету причитается

$$\Phi ЗП_{\phi, \text{расч}} = \Phi ЗП_{\phi} - А = 690 \text{ тыс. руб.} - 534 \text{ тыс. руб.} = 156 \text{ тыс. руб.}$$

Поскольку в сельскохозяйственных организациях не вся произведенная продукция реализуется (часть остается на внутрихозяйственное потребление) и, кроме того, период ее реализации не всегда совпадает с периодом производства (особенно в растениеводстве), наиболее приемлемый вариант — формирование фактического фонда заработной платы коллективам производственных подразделений по нормативам от стоимости произведенной продукции.

Заработная плата, причитающаяся коллективу к окончательному расчету, мо-

жет распределяться между ними по разным вариантам, в том числе и через полученную заработную плату в качестве аванса. Вначале рассчитывают, сколько приходится заработной платы, причитающейся коллективу к окончательному расчету, на 1 руб. полученной в качестве аванса заработной платы.

Заработная плата, причитающаяся каждому работнику первичного коллектива к окончательному расчету, начисляется по формуле

$$ЗП_p = ЗП_{\text{на 1 руб. аванса}} \cdot A.$$

Возможны и другие варианты распределения заработной платы за полученную продукцию, например пропорционально отработанным часам или дням, с учетом КТУ.

20.5. ПРОТИВОЗАТРАТНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Противозатратными называют системы оплаты труда, при которых заработная плата работникам или фонд заработной платы коллектива формируются в процентах (доля) от полученного дохода — валового или хозрасчетного. В этом случае фонд заработной платы находится в прямой зависимости не только от объемов производимой продукции, но и от эффективности использования материальных ресурсов.

Внедрение противозатратных систем оплаты труда возможно при наличии обоснованных норм и нормативов производства сельскохозяйственной продукции по видам, установленных в зависимости от используемых технологии, ресурсов. Они стимулируют работников к повышению производственных показателей при соблюдении нормативных затрат материальных ресурсов, мотивируют их к эффективному ведению производства.

Противозатратные системы оплаты труда предусматривают определение фонда заработной платы по нормативам, то есть основаны на нормативном методе формирования заработной платы. Отдельные варианты этих систем предусматривают формирование фонда заработной платы по остаточному принципу, такие системы часто называются «оплата труда по остаточному принципу».

Наибольшее распространение получили в сельскохозяйственных организациях две противозатратные или самоокупаемые (хозрасчетные) системы оплаты труда:

- по нормативам от валового дохода;
- от хозрасчетного дохода.

Оплата труда по нормативам от валового дохода применяется в сельскохозяйственных организациях достаточно широко:

в первую очередь в производственных подразделениях любых сельскохозяйственных отраслях;

на производстве отдельных видов сельскохозяйственной продукции (например, в растениеводстве);

в отдельных отраслях (например, в молочном скотоводстве); для оплаты труда любых категорий работников, включая управленческий персонал как структурного подразделения, так и сельскохозяйственной организации в целом;

для отдельных коллективов (коллективная система оплаты труда) и для отдельных работников (индивидуальная система оплаты труда).

Одно из основных преимуществ такой системы оплаты труда состоит в том, что она стимулирует работников рационально использовать ресурсный потенциал. Кроме того, отпадает необходимость в индексировании оплаты труда в условиях инфляции. Если цены реализации произведенной сельскохозяйственной продукции или оказываемых услуг возрастают при одновременном изменении цен на материально-технические ресурсы, это отражается на уровне валового дохода. В условиях эффективного ведения производства он также должен возрастать. При стабильном нормативе фонд заработной платы возрастает соответственно.

Оплата труда от валового дохода в растениеводстве наиболее приемлема в качестве коллективной, поскольку производством растениеводческой продукции занимаются в основном первичные трудовые коллективы. Их формируют обычно для производства нескольких видов продукции, поэтому здесь наиболее приемлем вариант, когда норматив оплаты труда от валового дохода разрабатывают и устанавливают в среднем для подразделения.

Однако в случае, когда подразделение специализируется на производстве одного, двух или трех видов продукции, норматив оплаты труда от валового дохода может рассчитываться и отдельно по каждому виду. В растениеводстве в силу специфики производства — продукция поступает один раз в год — практика применения этой системы оплаты условно делится на взаимоувязанные этапы.

На первом этапе разрабатывают норматив, по которому будет формироваться фонд заработной платы коллективу:

$$Н_{ВД} = [\Phi ЗП_{\text{норм}} / (ВП_{\text{норм}} - МЗ_{\text{норм}})] 100 \%,$$

или

$$Н_{ВД} = (\Phi ЗП_{\text{норм}} / ВД_{\text{норм}}) 100 \, \%.$$

где $МЗ_{\text{норм}}$ — нормативные материальные затраты, предусмотренные на производство нормативного объема продукции; $ВД_{\text{норм}}$ — нормативная величина валового дохода, который коллектив должен получить.

Если норматив оплаты устанавливают на производство одного вида продукции,

$$ВП_{\text{норм}} = S \cdot Y \cdot Ц;$$

$MЗ_{\text{норм}}$ устанавливают по нормативам на производство нормативного объема конкретного вида продукции;

$$\Phi ЗП_{\text{норм}} = ОФЗП + ДСВ;$$

основной фонд заработной платы рассчитывают на плановую площадь;

виды и размер дополнительных стимулирующих выплат определяют в соответствии с положением по оплате труда.

Для наглядности расчет нормативов оплаты труда от валового дохода как на производстве одного вида продукции, так и среднего по растениеводческому подразделению рассчитаем в таблице (табл. 67).

67. Расчет нормативов оплаты труда от валового дохода

Вид продукции	Нормативные (плановые) показатели, млн руб.				Норматив оплаты труда от валового дохода, %
	стоимость валовой продукции	материальные затраты	валовой доход	фонд заработной платы	
Озимая пшеница	25,0	9,5	15,5	2,9	18,7
И т. д.					
Всего по подразделению					В среднем

На втором этапе работников авансируют в счет причитающегося им за конечные результаты работы фонда заработной платы по любой системе сдельной или повременной форме оплаты труда.

На третьем этапе рассчитывают причитающейся фонд заработной платы от фактически полученного валового дохода:

$$\Phi ЗП_{\text{расч}} = ВД_{\text{ф}} \cdot Н_{\text{ВД}} = \Phi ЗП_{\text{ф}} - А.$$

Рассмотрим на условном примере расчет фонда заработной платы коллективу за конечные результаты — фактически полученный валовой доход с позиции мотивации труда (табл. 68).

68. Расчет фонда заработной платы коллективу по нормативам от валового дохода

№ варианта	Фактические показатели деятельности, усл. ед.						ФЗП к окончательному расчету
	ВП	МЗ	ВД	Н _{вд} , %	ФЗП	А	
1	1000	500	500	10	50	40	10
2	1200	500	700	10	70	40	30
3	900	500	400	10	40	40	0
4	800	500	300	10	30	40	−10
5	1000	400	600	10	60	40	20
6	1000	600	400	10	40	40	0
7	1000	700	300	10	30	40	−10

Предположим, 1-й вариант — тот, который планировался при достижении нормативных параметров деятельности коллектива.

2-й вариант — оплата труда от валового дохода — стимулирует увеличение производства продукции или объема оказанных услуг. В случае, когда при неизменном уровне материальных затрат коллектив увеличивает объем производства, например, на 20 %, фактический валовой доход увеличивается на 40 % и соответственно на 40 % увеличивается фонд заработной платы.

3-й вариант — при том же нормативном уровне материальных затрат фактический объем производства продукции уменьшился на 10 %. Это повлекло за собой уменьшение валового дохода на 20 %, и соответственно фонд заработной платы коллективу по сравнению с нормативным уменьшился на 20 %. В этом случае фонд заработной платы равняется сумме полученного аванса.

4-й вариант — при том же нормативном уровне материальных затрат коллектив существенно снизил объемы производства — на 20 %. В этом случае фактический валовой доход уменьшается на 40 %, причитающийся фонд заработной платы коллективу даже ниже суммы полученного аванса. Это значит, что коллектив остался должен работодателю 10 усл. ед. оплаты.

Эта система оплаты стимулирует и эффективное использование материальных ресурсов в производственном процессе. В случае их перерасхода по сравнению с нормативом на производстве нормативного объема продукции (6—7-й варианты) вознаграждение коллектива за трудовой вклад пропорционально снижается. При этом нет необходимости дополнительно устанавливать какие-либо показатели премирования, например за увеличение объема производства, улучшение качественных параметров продукции (они прямо пропорционально отражаются в цене реализации) или за рациональное использование материальных ресурсов, поскольку все это влияет на величину фактически полученного валового дохода и соответственно уровень заработной платы.

В то же время надбавки за непрерывный стаж работы и профессиональное мастерство (классность) нецелесообразно включать в расчет среднего норматива формирования фонда заработной платы коллективу. Для усиления стимулирования эти виды надбавок необходимо начислять каждому работнику индивидуально в зависимости от заработной платы.

В классическом варианте оплата труда от валового дохода относится к противозатратным, поскольку фонд заработной платы коллектива зависит не только от результативных производственных показателей, но и от степени эффективного использования материальных ресурсов. Заработная плата должна быть заработана. За счет выручки от продукции в первую очередь возмещают израсходованные материальные ресурсы, из оставшегося дохода часть идет на вознаграждение трудового вклада.

Оплата труда от валового дохода в животноводстве можно использовать для коллектива любого самостоятельного подразделения отрасли. Методика ее применения в животноводстве и растениеводстве аналогична. Норматив оплаты разрабатывают для коллектива животноводческого подразделения, а на крупных животноводческих комплексах — цехов.

Если продукция поступает ежемесячно (как в молочном животноводстве), фонд заработной платы по нормативам рассчитывают также ежемесячно и отпадает необходимость в авансировании. Если же продукция поступает по периодам (на откорме животных), до окончательного расчета коллектив авансируется, а по его завершению осуществляют полный расчет.

В этой системе при всех ее положительных аспектах наиболее сложная проблема — методика распределения коллективного фонда заработной платы между работниками. Для справедливого распределения очень важно разработать и применять показатели и критерии объективной оценки трудового вклада каждого в конечные результаты. От этого во многом зависит социально-психологический климат в коллективе.

Оплата труда служащих от валового дохода вполне приемлема в отношении руководителей и специалистов как организации в целом, так и ее структурных подразделений. Методика ее внедрения следующая:

всем служащим устанавливают должностные оклады, по которым их будут авансировать;

уточняют круг лиц, фонд заработной платы которых будет формироваться по единому нормативу от валового дохода;

нормативы оплаты устанавливают отдельно для служащих, отвечающих за экономические результаты деятельности организации в целом и по подразделениям; при этом руководителям и специалистам подразделений могут устанавливаться отдельные нор-

мативы оплаты или их заработная плата может формироваться по тому же нормативу, что и членам первичного коллектива (в этом случае в нормативный фонд заработной платы работников первичного коллектива включают и заработную плату руководителя и специалистов).

Оплата труда от хозрасчетного дохода также относится к противозатратным системам оплаты труда. В этом случае оплата труда формируется по остаточному принципу.

Обобщая практику применения системы в сельскохозяйственных организациях, можно выделить две принципиальные модели формирования фонда оплаты труда от хозрасчетного дохода, которые отличаются методикой расчетов. Их отличия — в ценах, по которым исчисляется хозрасчетный доход, — внутрихозяйственные расчетные или средние цены реализации произведенной продукции на рынке.

Формирование оплаты труда от хозрасчетного дохода, исчисленного на основе внутрихозяйственных расчетных цен (первая модель). Внутрихозяйственные расчетные цены устанавливают для расчета дохода, получаемого внутрихозяйственными структурными подразделениями, поэтому ареал их распространения ограничивается рамками конкретной сельскохозяйственной организации. Это цены, по которым организация покупает у своих подразделений произведенную продукцию или услуги. Существуют различные методики установления внутрихозяйственных расчетных цен. Наиболее обоснованная — методика, предусматривающая их расчет на основе нормативов производственных затрат.

Внутрихозяйственная расчетная цена за единицу продукции включает только прямые производственные затраты — материальные и оплату труда, то есть затраты, расход которых зависит именно от конкретного коллектива или на фактический расход которых он может повлиять. Вот почему внутрихозяйственные расчетные цены намного ниже реализационных цен. Эти цены зависят от технико-технологической политики сельскохозяйственной организации, механизма оплаты труда. Именно эти два фактора определяют состав и структуру как материальных затрат, так и фонда оплаты труда на производство конкретных видов продукции. Условная разница между средними ценами реализации продукции и внутрихозяйственными составляет доход организации.

Внутрихозяйственную расчетную цену рассчитывают по формуле

$$Ц_{\text{вн}} = МЗ_{\text{норм}} + ФЗП_1.$$

В нормативный фонд заработной платы для расчета внутрихозяйственных цен могут входить разные элементы оплаты труда,

поэтому здесь возможны самые различные варианты. Как и при системе оплаты труда от валового дохода, в состав цен не рекомендуется включать надбавки за стаж работы и профессиональное мастерство. Таким образом, нормативный фонд оплаты труда:

$$\begin{aligned}\PhiЗП_{\text{норм}} &= О\PhiЗП_{\text{зп}} + ДСВ; \\ \PhiЗП_{\text{норм1}} &= \PhiЗП_{\text{норм}} / ВП_{\text{норм}}.\end{aligned}$$

Для определения нормативных материальных затрат на единицу продукции вначале необходимо запланировать материальные ресурсы на производство нормативного объема данной продукции:

$$МЗ_{\text{норм1}} = МЗ_{\text{норм}} / ВП_{\text{норм}}.$$

Внутрихозяйственные цены могут быть дифференцированы с учетом качественных параметров продукции. Произведенную продукцию коллектив условно продает администрации по внутрихозяйственным расчетным ценам. Таким образом формируется его выручка.

Доход коллектива к окончательному расчету

$$Д = (ВП_{\text{ф}} \cdot Ц_{\text{вн1}}) - МЗ_{\text{ф}} = Д_{\text{хоз}} - А,$$

где $Д_{\text{хоз}}$ — хозрасчетный доход коллектива.

Очевидно, что доход коллектива или отдельных работников прямо зависит от объема производимой продукции или оказываемых услуг и фактических материальных затрат. Чем больше внутрихозяйственная выручка и меньше фактических материальных затрат, тем выше доход, полностью направляемый на оплату труда. Таким образом, фонд заработной платы коллектива формируется по остаточному принципу.

Формирование оплаты труда от хозрасчетного дохода, исчисленного на основе средних цен реализации (вторая модель). Независимо от модели формирования оплаты труда от хозрасчетного дохода работодатели наделяют первичные трудовые коллективы всеми необходимыми видами ресурсов в соответствующем ассортименте для производства нормативного объема продукции.

В данном варианте системы оплаты труда от хозрасчетного дохода доход коллектива формируется по следующей модели:

$$Д = (ВП_{\text{ф}} \cdot Ц_1) - Н_{\text{отч}} - МЗ_{\text{ф}} = Д_{\text{хоз}} - А,$$

где $Н_{\text{отч}}$ — норматив отчислений предприятию, %.

Сущность этой системы в том, что произведенную продукцию первичный коллектив условно продает администрации организации по средним рыночным ценам, но при этом установленную долю ей же и отчисляет. Эта доля экономически обосновывается и устанавливается таким образом, чтобы мотивировать и соответствующим образом стимулировать труд работников первичных коллективов. Практика показала, что норматив отчислений от выручки должен быть не менее 50 %.

По такой же методике оплата труда от хозрасчетного дохода может применяться в животноводческих подразделениях, а также в обслуживающих и вспомогательных производствах.

20.6. БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В организациях, применяющих так называемую бестарифную систему, заработная плата работников неодинаковая. Значит, есть какая-то определенная система показателей, дифференцирующих уровень оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда — это всевозможные варианты отхода от традиционных форм тарифной системы.

Чтобы не снижать уровень мотивации работников, бестарифные системы оплаты труда должны обеспечивать должную увязку заработной платы с количеством, качеством и результативностью труда.

Существуют самые различные методические подходы к построению бестарифных систем оплаты труда. Их анализ позволяет выявить несколько принципов их построения:

- не используется форма тарифной системы, соответственно отсутствуют тарифные ставки, нормы труда, другие ее элементы;

- заработная плата не начисляется одинаково всем работникам, а дифференцируется;

- для дифференциации заработной платы в каждой модели используют систему показателей (коэффициенты, проценты, баллы и др.) в соответствии с общей концепцией построения оплаты труда, выполняющую функции индивидуальной тарифной системы;

- разрабатываются объективные критерии оценки труда работников (коэффициенты) и соотношения, касающиеся оплаты труда различных их категорий;

- применяется, как правило, в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Сущность бестарифной системы оплаты труда состоит в том, что заработная плата работников основывается на долевом распределении денежных средств, предназначенных для оплаты тру-

да. Эти средства, в свою очередь, находятся в прямой зависимости от фактических экономических результатов работы сельскохозяйственной организации.

Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого он входит. Такую систему можно применять, если имеется реальная возможность учесть результаты труда, а также присутствуют условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе.

Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в следующем: работнику присваивают определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или ставки оплаты не устанавливают.

Бытует мнение, что бестарифная система оплаты труда позволяет точнее учитывать производственные показатели и оценивать труд работника через его вклад в увеличение доходности предприятия. С этим нельзя согласиться, поскольку любая система оплаты труда, если она реально учитывает особенности организации, рационально адаптирована к ее условиям хозяйствования, может быть эффективна и активно мотивировать труд любого работника.

Бестарифные системы оплаты труда применяют в самых разнообразных вариантах. Рассмотрим некоторые из них.

Вариант 1. Модель двух коэффициентов: квалификационного и трудового участия.

Квалификационный коэффициент комплексно отражает квалификацию работника и в общих чертах размер трудового вклада в общие результаты работы. Определяется он на основании данных о предыдущей деятельности работника, это относительно постоянная величина.

Коэффициент трудового участия (КТУ) определяет вклад каждого члена трудового коллектива в конкретные результаты деятельности. Устанавливается работнику по результатам работы за определенный период, например месяц. В следующем месяце КТУ работника определяют по результатам работы в этом месяце и т. д.

Порядок определения и применения КТУ устанавливают в соответствии с действующим в организации положением об оплате труда, например, в качестве базового коэффициента принимают 1-, 5- или 10-балльную систему. Для каждого отдельного работника КТУ определяют путем повышения и понижения базового коэффициента в зависимости от показателей работы.

Сумма, которая будет начислена работнику за труд, прямо зависит от этих двух коэффициентов и фонда оплаты труда по ре-

результатам общей работы всего коллектива, то есть каждый работник получит свою долю в общей оплате.

Вариант 2. Система оплаты по КТУ. Эту систему в первую очередь используют организации, которые могут учесть трудовой вклад каждого работника в конечном результате своей деятельности. Работнику присваивают коэффициент трудового участия, который должен соответствовать его вкладу. Заработная плата по данному варианту может формироваться следующим образом:

$$ЗП_{\text{раб}} = (\Phi ЗП / \Sigma КТУ) КТУ_{\text{раб}},$$

где $\Sigma КТУ$ — общая сумма коэффициентов трудового участия за месяц, например, всех работников коллектива; $КТУ_{\text{раб}}$ — коэффициент трудового участия конкретного работника.

Например, если $\Phi ЗП$ 158 350 руб., сумма КТУ 8,2, а КТУ специалиста 1,1, заработная плата его составит

$$ЗП_{\text{спец}} = (158\,350 \text{ руб} / 8,2) 1,1 = 21\,242,07 \text{ руб.}$$

Вариант 3. Система оценки трудового вклада работников по коэффициентам или в процентном отношении. Наиболее приемлема для коллективов структурных подразделений в отраслях, где выход продукции или оказание услуг просходит ежемесячно или по периодам. В этом варианте в соответствии с разработанными условиями каждому работнику с учетом занимаемой должности, качественных и количественных параметров его трудового вклада устанавливают стабильные нормативы оплаты — это могут быть коэффициенты или проценты от месячной заработной платы руководителя коллектива.

Рассмотрим методику начисления заработной платы по этому варианту служащим структурного подразделения, специализирующегося на производстве животноводческой продукции (табл. 69).

69. Расчет заработной платы работников структурного подразделения

Показатели	Норматив оплаты — заработная плата специалиста к заработной плате руководителя, %	Заработная плата, руб.	
		май	июнь
Руководитель	100	29500	33400
Инженер	80	23600	26720
Зоотехник	75	22125	25050
Главный ветеринарный врач	85	25075	28390
Ветеринарный врач	75	22125	25050
Экономист	80	23600	26720
Итого		146025	165330

Показатели	Норматив оплаты — заработная плата специалиста к зара- ботной плате руководителя, %	Заработная плата, руб.	
		май	июнь
Выручка за месяц, млн руб.		2,95	3,34
Доля фонда заработной платы служащих за месяц в выручке, %		4,95	4,95

Например, месячная заработная плата руководителя устанавливается по нормативу — 1 % выручки, полученной структурным подразделением за отчетный месяц: за май она составит 29 500 руб. Заработная плата специалистов определяется в процентном отношении от заработной платы руководителя.

Вариант 4. Бестарифная система ежемесячного премирования работников на основе комплексной балльной системы. За счет полученной прибыли сельскохозяйственная организация может ежемесячно направлять на премирование работников определенную сумму. В данном варианте премирование осуществляют на основе балльной оценки профессионально-квалификационного уровня работников (стажа работы и уровня образования), их трудового участия. Для каждого критерия премирования разработана система баллов (табл. 70—71).

70. Балльная оценка производственного стажа работников

Стаж работы, лет	Число баллов
Менее 2	—
От 2 до 5	0,2
От 5 до 10	0,8
От 10 до 15	2
От 15 до 20	3
Свыше 20	4

71. Балльная оценка уровня образования работников

Образование	Число баллов
Среднее	—
Среднее специальное	1
Среднее техническое	2
Высшее	5
Ученая степень	10

Трудовой вклад каждого работника организации (КТУ) в общие результаты оценивают до 8 баллов. Одновременно разрабатывают критерии снижения КТУ (табл. 72).

72. Критерии снижения КТУ

Вид упущений	Число баллов снижения КТУ
Появление на работе в нетрезвом состоянии (за каждый случай)	До 4
Прогул (за каждый случай)	2
Самовольное использование техники в личных целях	До 8
Авария по вине рабочего	До 8
Хищение собственности	8
Отказ от выполнения работы	2
Нарушение трудовой дисциплины, невыполнение служебных обязанностей, нарушение ведения документации	2
Несвоевременная отчетность	2
Нарушение правил пожарной и технической безопасности	До 5
Халатное отношение к закрепленной технике	До 5
Опоздание на работу или уход с работы раньше времени без разрешения администрации (за каждый случай)	1
Случаи привлечения к уголовной ответственности	До 8
Падеж скота по вине рабочего, специалиста, бригадира	До 8
Низкое качество сена, изреженность посевов; низкое качество междурядных обработок, уборки урожая; нарушение технологии производства	До 8
Невыполнение производственного задания в соответствии с договором	До 8

Для каждой категории работников установлены ограничения ежемесячного максимума баллов: для разнорабочих — 3, для служащих — 10, для руководителя — 15.

Рассмотрим, например, методику начисления премии главному экономисту (табл. 73).

73. Расчет премии главному экономисту

Показатели	Главный экономист
Стаж работы:	
лет	16
число баллов	3
Образование:	
уровень	Высшее
число баллов	5
КТУ за месяц	5
Общее число баллов	13
Максимальное число баллов	10
Премия в расчете на 1 балл, руб.	1078,9
Премия работнику, руб.	10789

Для установления премии, причитающейся каждому работнику организации необходимо вначале установить общее число присвоенных всем работникам баллов.

Предположим, в организации в сентябре число баллов составило 570, сумма премии — 615 000 руб. Рассчитываем размер премии, приходящейся на 1 балл: $ПР_{16} = 615\,000 \text{ руб} / 570 \text{ балл.} = 1078,9 \text{ руб} / 1 \text{ балл.}$

Премия, причитающаяся главному экономисту, будет равна

$$ПР_{\text{эк}} = 1078,9 \text{ руб.} \cdot 10 \text{ балл.} = 10\,789 \text{ руб.}$$

Контрольные вопросы и задания

1. Какие вы знаете виды и формы оплаты труда?
2. В каких случаях применяют повременную, а в каких сдельную форму оплаты труда?
3. Дайте понятие систем оплаты труда. Как их классифицируют?
4. Как начисляют заработную плату работникам по прямой повременной системе оплаты труда?
5. Опишите методику начисления заработной платы по повременно-премиальной системе оплаты труда.
6. Что такое система «плавающих окладов», каковы условия ее применения?
7. Каково содержание сдельной формы оплаты труда?
8. Назовите основные системы сдельной формы оплаты труда?
9. Как начисляется основная сдельная заработная плата?
10. Как рассчитывают сдельный норматив основной оплаты за единицу работ?
11. Какими способами можно начислять основную сдельную заработную плату работнику, в чем их сущность, принципиальные особенности и методика применения?
12. Что такое норматив оплаты труда за единицу работ?
13. Раскройте методику начисления индивидуальной и коллективной заработной платы по прямой сдельной системе оплаты труда.
14. Какой уровень оплаты труда предусмотрен за выполнение работником одной нормо-смены?
15. Изложите методику расчета нормативов основной и повышенной оплаты труда за единицу работ. В чем их отличие?
16. Как начисляют заработную плату работникам по прямой сдельной СОТ?
17. Раскройте содержание сдельно-премиальной системы оплаты труда.
18. В каких вариантах могут применяться ДСВ при сдельно-премиальной СОТ?
19. Чем сдельно-прогрессивная СОТ отличается от сдельно-премиальной?
20. Как рассчитывают прогрессивно возрастающие нормативы оплаты труда за единицу работ и что они стимулируют?
21. В чем сущность косвенно-сдельной системы оплаты труда?
22. В каких случаях может применяться аккордная СОТ?
23. Какова методика расчета норматива оплаты труда за единицу растениеводческой продукции (в натуральном выражении)?
24. В чем суть методик формирования нормативного фонда заработной платы для расчета норматива оплаты труда за единицу продукции?
25. Что такое прогрессивно-возрастающий норматив оплаты труда за единицу растениеводческой продукции? Какова методика его расчета?
26. Каким образом или за счет чего обеспечивается расчет дифференцированных прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты?

27. Что собой представляет норматив формирования фонда заработной платы от стоимости произведенной продукции или выручки от ее реализации, как он рассчитывается?

28. Как формируется фонд заработной платы, причитающийся коллективу (или отдельному работнику) за фактически произведенную продукцию?

29. Как рассчитывают норматив оплаты труда от валового дохода на производство каждого вида продукции в отдельности и средний норматив, по которому будет формироваться фонд оплаты труда первичному подразделению?

30. Где может применяться система оплаты труда от валового дохода?

31. Какие элементы может включать фонд оплаты труда для расчета норматива его формирования от валового дохода?

32. Опишите методику расчета причитающегося коллективу фонда заработной платы за фактически полученный валовой доход. Почему эта система оплаты труда относится к противозатратным?

33. Что такое внутрихозяйственная расчетная цена, какова методика ее расчета?

34. Какие элементы могут входить в фонд оплаты труда для расчета внутрихозяйственных расчетных цен?

35. Как формируется доход коллектива от хозрасчетного дохода, рассчитанного на основе внутрихозяйственных расчетных цен?

36. Как формируется доход коллектива от хозрасчетного дохода, исчисленного на основе средних цен реализации продукции и услуг?

37. Чем бестарифные системы оплаты труда отличаются от тарифных? Приведите примеры бестарифных систем оплаты труда.

38. Что такое КТУ и как его можно использовать?

39. Каким образом можно ежемесячно премировать работников на основе комплексной балльной системы?

Глава 21. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА



21.1. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ИХ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

В организациях АПК в целях поощрения работников устанавливают стимулирующие выплаты за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности. К выплатам стимулирующего характера относят выплаты, направленные:

- на стимулирование работника к повышению качества труда;
- поощрение за выполненную работу.

Основное предназначение выплат стимулирующего характера — мотивация к увеличению трудового вклада.

Виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- непрерывный стаж, выслугу лет;
- премиальные по итогам деятельности.

Виды выплат стимулирующего характера, их размеры и условия применения определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер выплат ограничен пределами фонда оплаты труда и определяется с учетом результатов деятельности организации. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

С 1 января 2010 г. в бюджетных организациях объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств на оплату труда, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплаты устанавливают:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю по его представлению;

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителя, — по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, — по представлению руководителей структурных подразделений.

Коммерческие организации самостоятельно определяют порядок применения стимулирующих выплат. Он должен быть конкретизирован в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливают работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. В связи с этим каждая организация в зависимости от организационно-правовых и производственно-экономических особенностей деятельности определяет:

конкретные виды выплат стимулирующего характера;

систему критериев и нормативных параметров, позволяющих комплексно и объективно оценить трудовой вклад каждого работника с учетом специфики его трудовой деятельности.

Критерии оценки качества и эффективности трудовой деятельности работника должны быть заложены в положении по оплате труда, разработанном организацией. Из критериев эффективности деятельности отдельного работника складываются критерии эффективности деятельности организации. От них будут зависеть некоторые составляющие заработной платы персонала и премиальный фонд.

В организациях АПК, в зависимости от финансовых возможностей, могут применяться самые разнообразные виды выплат стимулирующего характера.

В то же время разнообразие дополнительных стимулирующих выплат вовсе не означает, что все они должны применяться в каждой организации. В процессе построения механизма оплаты труда необходимо стремиться к установлению оптимального количественного состава дополнительных стимулирующих выплат с учетом особенностей деятельности конкретного товаропроизводителя.

Каждый работник должен заранее знать, каковы его дополнительные возможности увеличения заработной платы, чтобы в соответствии с этим определять свое трудовое поведение. Поэтому в положении по оплате труда должно быть указано:

какие виды выплат стимулирующего характера предусмотрены в данной организации;

для каких категорий работников, специальностей и должностей выплаты предусмотрены и по каким работам;

условия, при соблюдении которых выплаты начисляют;

нормативные параметры выплат (размер);

методика исчисления;
условия или требования, при несоблюдении которых работники лишают дополнительных стимулирующих выплат.

По характеру стимулирующие выплаты могут быть постоянными, например доплата за профессиональное мастерство, и переменными, например дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ.

Есть стимулирующие выплаты, которые применяют для всех категорий работников, например надбавки за непрерывный стаж работы, а есть такие, которые дифференцируются по профессионально-квалификационным группам работников, например для трактористов-машинистов, водителей или операторов машинного доения.

Отдельные виды стимулирующих выплат могут носить строго индивидуальный характер, другие — быть едиными, например, для работников конкретного подразделения (как рабочих, так и специалистов), которых объединяют общие экономические интересы.

В сельском хозяйстве, чтобы повысить довольно низкий уровень заработной платы, применяют многообразные виды дополнительных стимулирующих выплат. Если бы уровень ставок оплаты труда был высоким и обеспечивал достойный уровень основной оплаты труда, число стимулирующих выплат существенно уменьшилось бы.

Работники могут быть лишены стимулирующих выплат при несоблюдении или нарушении определенных условий, указанных в положении по оплате труда, например, в случаях нарушения трудовой или технологической дисциплины; самовольного невыхода на работу; хищения; необоснованного перерасхода топлива и смазочных материалов; появления и нахождения на рабочем месте в нетрезвом состоянии; несоблюдения техники безопасности и др.

21.2. МЕТОДИКА ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы можно устанавливать:

- в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника;
- в абсолютном размере.

Рассмотрим методику применения некоторых видов выплат стимулирующего характера, наиболее часто применяемые в сельскохозяйственных организациях.

Дополнительная оплата за продукцию $D_{\text{прод}}$ устанавливается с целью дополнительного материального стимулирования произ-

водства сельскохозяйственной продукции, то есть для усиления материальной заинтересованности работников в увеличении результативных производственных показателей. Доплата за продукцию устанавливается в процентах к основному фонду оплаты труда, как правило, в размере до 100 %.

Обычно эта доплата (наряду с другими) включается в расчет: нормативов оплаты за единицу произведенной растениеводческой или животноводческой продукции;

норматива оплаты, установленного в процентах от стоимости производимой продукции или выручки от реализованной продукции.

Например, в животноводстве норматив оплаты за единицу продукции рассчитывают по формуле

$$H_1 = (\text{ОФЗП} + D_{\text{прод}} + \text{другие виды ДСВ})/\text{ВП},$$

где ОФЗП — основной фонд оплаты труда за технологический период; ВП — валовое производство продукции за данный технологический период.

Дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ $D_{\text{к/с}}$ устанавливается для стимулирования качественного выполнения важнейших сельскохозяйственных работ в оптимальные агротехнические сроки. Касается только тех видов сельскохозяйственных работ, качественное и своевременное выполнение которых в рекомендуемый агросрок в наибольшей степени влияет на количество и качество производимой продукции.

Нормативы доплат за качественное и своевременное выполнение сельскохозяйственных работ и условия их применения приведены в табл. 74.

74. Дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение важнейших сельскохозяйственных работ

Вид работы	Качественные параметры	Размер доплаты, % к основной оплате
Боронование зяби, многолетних трав, озимых	Без огрехов	40
Весенняя вспашка	Глубина не менее 18—20 см	50
Культивация с боронованием	Установленная глубина	40
Сев	Высокое качество при хороших всходах	60
Прикатывание	Высокое качество, без огрехов	45
Внесение минеральных удобрений	Соблюдение норм внесения, без огрехов	40
Междурядная обработка сахарной свеклы	Установленная глубина. Повреждение посевов не более 1 %	60
Обработка посевов средствами защиты растений	Обеспечение равномерного распределения раствора (без огрехов)	50

Вид работы	Качественные параметры	Размер доплаты, % к основной оплате
Уборка сена, закладка сенажа, силоса	Качественное производство кормов:	
	1-го класса	80
	2-го класса	60
	3-го класса	20
Прессование соломы	Хорошее качество	40

В каждой организации определяют виды сельскохозяйственных работ, за выполнение которых устанавливают дополнительную оплату, требования к качественным параметрам и размер дополнительной оплаты. Она обычно устанавливается в процентах к основной заработной плате.

Дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение работ часто включают в расчет нормативов оплаты за их единицу:

$$H_1 = (OC_{\text{дн}} + D_{\text{к/с}} + \text{другие виды ДСВ})/H_{\text{выр.}}$$

Повышенная оплата труда на уборке сельскохозяйственных культур или заготовке кормов $D_{\text{пов.уб}}$ в особо важные технологические периоды. Устанавливается в процентах к дневной ставке или к основному фонду заработной платы на уборочных работах в размере до 100 % или 100 % (в большинстве случаев).

Повышенную оплату труда наряду с другими видами стимулирующих выплат включают в расчет повышенных нормативов оплаты труда за единицу работ или продукции, которые применяют для начисления заработной платы работникам, участвующим в уборочных работах или на заготовке кормов по сдельно-премиальной (сдельно-прогрессивной) системе оплаты труда:

$$H_1 = (OC_{\text{дн}} + D_{\text{пов.уб}} + \text{другие виды ДСВ})/H_{\text{выр.}}$$

В то же время повышенная оплата на уборке (заготовке кормов) может начисляться и индивидуально каждому работнику в процентах к основной заработной плате, то есть она может не входить в состав повышенных нормативов оплаты труда.

Доплату за качество продукции $D_{\text{к}}$ вводят с целью стимулирования производства высококачественной конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции. Она может устанавливаться в следующих вариантах:

в процентах к дневной основной ставке или должностному окладу;

в процентах к дневной основной ставке, но включаться в состав повышенных нормативов оплаты труда за единицу продукции;

в виде индивидуальных нормативов доплат за качество в расчете на единицу продукции;

в виде прогрессивно-возрастающих нормативов доплат за качество в расчете на единицу продукции при условии достижения нормативных параметров;

в виде фиксированной суммы и др.

Кроме того, в организациях могут использовать и другие виды доплат стимулирующего характера.

Стимулирующий характер носят также такие часто используемые в сельскохозяйственных организациях надбавки:

за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

высокое профессиональное мастерство;

сложность или напряженность работы;

выполнение особо важных заданий и др.

Трудовой стаж — это суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, исчисляемая в установленном порядке и порождающая определенные правовые последствия: право на надбавки, пенсию, пособия, льготы и т. д. Различают общий, специальный и непрерывный трудовой стаж.

Надбавку за непрерывный стаж работы начисляют работникам организаций АПК ежемесячно в процентах к заработной плате по рекомендуемым нормативам (табл. 75).

75. Рекомендуемые нормативные надбавки за непрерывный стаж работы в организациях АПК

Непрерывный стаж	Группа по стажу	Нормативные надбавки, % к заработной плате
От 2 до 5 лет	1	10
От 5 до 10 лет	2	15
От 10 до 15 лет	3	20
От 15 до 20 лет	4	25
Свыше 20 лет	5	30

Надбавку за профессиональное мастерство разрабатывают для усиления мотивации персонала к постоянному повышению профессионально-квалификационного уровня (в том числе и через различные формы обучения). Инновационное развитие агропромышленного производства предъявляет особые требования к уровню профессиональной подготовки работников и к их отношению к труду. В организациях, учитывая их специфику, разрабатывают конкретные условия материального поощрения в виде ежемесячных надбавок.

Обычно эти ежемесячные надбавки устанавливают в процентах либо к заработной плате, либо только к основной ее части,

либо фиксированной суммой. Чаще всего надбавку за классность начисляют в процентах только на основную заработную плату. Это сложившаяся практика. Однако сельскохозяйственные организации могут применять любые условия и размеры дополнительного стимулирования профессионального мастерства своих работников.

На основе разработанной системы критериев и показателей в процессе аттестации определяют профессионально-квалификационный уровень каждого работника, в соответствии с которым присваивают классность.

Надбавка за профессиональные знания и компетенцию должна ориентировать работников на саморазвитие и активное участие в обучающих программах, проводимых как внутри, так и вне организаций.

Операторам-птицеводам присваивается звание «Мастер птицеводства 1 класса» и «Мастер птицеводства 2 класса». Трактористы-машинисты и водители могут быть 1 и 2 классов. Трактористам-машинистам выплачивают надбавку за классность на механизированных работах: 1 класса — 20 %; 2 класса — 10 %.

Тракторист-машинист 1 класса Иванов И. И. вспахал 50 га механизированным агрегатом Т-150К + ПЛН-5-35. Норма выработки 10,1 га. Ему установлена дневная ставка 797,14 руб. За качественное и своевременное выполнение работ установлена доплата 50 % к дневной ставке. Надбавка за классность 20 %. Начислим заработную плату по двум вариантам, предварительно установив повышенный норматив оплаты за 1 га:

$$H_{1га} = (OC_{дн} + D_{к/с}) / H_{выр} = (797,14 \text{ руб.} + 398,57 \text{ руб.}) / 10,1 \text{ га} = 118,39 \text{ руб/га.}$$

Заработная плата механизатора за выполненную работу

$$ЗП = 118,39 \text{ руб/га} \cdot 50 \text{ га} = 5919,50 \text{ руб.}$$

Рассчитаем трактористу-машинисту сдельную заработную плату при условии, что надбавка за классность начисляется на заработную плату:

$$ЗП_{\phi} = (118,39 \text{ руб/га} \cdot 50 \text{ га}) 1,2 = 7103,40 \text{ руб.}$$

Рассчитаем работнику сдельную заработную плату при условии, что надбавка за классность начисляется только на основную оплату труда. Для этого необходимо вначале определить его основную заработную плату:

$$ЗП_{осн} = \Phi ЗП_{осн} \cdot Q = (797,14 \text{ руб/10,1 га}) 50 \text{ га} = 3946 \text{ руб.}$$

Надбавка за классность 20 % от 3946 руб. = 789,20 руб.

Заработная плата, начисленная Иванову И. И. с учетом надбавки за классность, будет равна

$$ЗП_{\phi} = 5919,50 \text{ руб.} + 789,20 \text{ руб.} = 6708,70 \text{ руб.}$$

Надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается специалистам на срок проведения таких работ, чтобы стимулировать ускорение их выполнения и повышение качества. Размер этих надбавок обычно до 50 % должностного оклада.

21.3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплаты компенсационного характера имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительную нагрузку (трудозатраты). Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу (процентная надбавка за стаж работы) в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавки за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия применения выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

При этом работодатели должны организовывать аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы дей-

ствий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, указанная выплата снимается.

Выплаты компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях устанавливают к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам:

в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам;
в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяют к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Повышенная оплата и доплаты за условия труда на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями производится в соответствии со ст. 146 ТК РФ. Зависимость размера заработной платы от условий выполнения работы выражается в том, что она изменяется с учетом группы условий труда.

Различают следующие условия труда: нормальные; тяжелые и вредные; особо тяжелые и особо вредные.

Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливают в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами) для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 147 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения определяет Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливают работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным или трудовым договорами.

Каждый работник согласно нормам российского законодательства, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, имеет право на компенсации, установленные законодательством, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом).

Для определения компенсационных выплат за вредность необходимо вначале провести аттестацию рабочих мест. Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасно-

сти рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. По ее результатам на каждое рабочее место должна быть составлена карта аттестации, где и следует указать, что конкретные условия признаны вредными. В коллективном договоре должно быть указано, что работник имеет право на денежную компенсацию за работу во вредных условиях при отсутствии возможности предоставления организацией компенсационного медицинского или санаторно-курортного обслуживания. Заключение независимой экспертизы условий труда — это основание для определения компенсационных выплат за вредность.

Компенсационные выплаты в местностях с особыми климатическими условиями определяются в соответствии со ст. 146 ТК РФ.

Компенсация работникам дополнительных расходов, вызванных проживанием в определенных местностях, реализуется через районный коэффициент, на который увеличивается заработная плата работников организаций, расположенных в этих местностях.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ).

Оплата труда за работу в ночное время суток. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 ч. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливает Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 154 ТК РФ Правительством РФ установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 ч) составляет 20 % часовой ставки основной оплаты (оклада, должностного оклада, рассчитанного за 1 ч работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», 2008). Расчет части оклада (должностного оклада) за 1 ч работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднесуточное число рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной ему продолжительности недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

В сельскохозяйственных организациях наиболее часто используют вариант, когда повышенная оплата устанавливается в процентах к заработной плате работника.

Например, на период уборочных работ норматив повышенной оплаты труда за работу в вечернее и ночное время суток устанавливается на уровне 40—60 %.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Под совмещением понимают выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительной работы по другой профессии (должности) или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (в связи с болезнью, командировкой или по иным причинам) без освобождения от основной работы. Условие о совмещении профессий (должностей) может быть дополнительным условием трудового договора.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на которой она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

Доплата за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч установлена в пределах 30 % к основной заработной плате, например в животноводстве.

Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается непосредственно в организациях в зависимости от специфики трудовой деятельности тех или иных категорий работников.

Оплата сверхурочной работы за первые 2 ч устанавливается не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

21.4. НАТУРАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА И НАТУРАЛЬНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

Среди дополнительных стимулирующих выплат выделяют натуральную оплату и натуральное премирование, которые имеют особое значение в аграрном секторе. Организация самостоятельно определяет их размеры, категории, профессии и должности работников, которым выдается натуральная оплата и предусмотрено натуральное премирование. Порядок выплаты натуральной оплаты и натурального премирования регламентируется коллективным договором и положением по оплате труда.

В сельскохозяйственных организациях натуральную оплату или премирование в натуральной форме производят в самых разнообразных вариантах. При этом в качестве натуральной оплаты и натурального премирования могут выдаваться различные виды сельскохозяйственной продукции и продукты ее переработки. В зави-

симости от складывающихся условий, в том числе от концепции построения оплаты труда в организациях АПК, определяют методические подходы начисления натуральной оплаты и определения размера натурального материального поощрения. Рассмотрим некоторые из них.

Вариант 1. Нормативы натуральной оплаты или материально-го поощрения устанавливают в расчете на единицу конкретных видов работ для каждой категории работников в отдельности — это один из наиболее распространенных вариантов. Нормативы могут быть как прогрессивно-возрастающие, например в зависимости от уровня выполнения сменной или сезонной нормы выработки, так и простые. Количество причитающейся натуральной оплаты или премирования определяют следующим образом:

$$\text{Нат. оплата} = N_{\text{нат. оплаты за ед. работ}} \cdot Q.$$

На вспашке зяби для трактористов-машинистов норматив натуральной оплаты труда колеблется от 4 до 10 кг зерна на 1 га. Для комбайнеров норматив установлен за намолот 1 т зерна в бункерной массе, а для водителей — за 1 т перевезенной продукции и т. д.

Вариант 2. Натуральную оплату или материальное поощрение в натуральной форме выдают после уборки растениеводческой продукции всем работникам, участвующим в данном технологическом процессе. При этом разрабатывают прогрессивно-возрастающие нормативы натуральной оплаты (или материального поощрения) по видам работ, например в зависимости от фактической урожайности сельскохозяйственных культур.

На весенней вспашке при средней фактической урожайности зерновых культур более 4,1 т/га норматив натуральной оплаты установлен в размере 70 г зерна на 1 руб. основной оплаты труда, а при урожайности 3 т/га и менее — 40 г и т. д.

$$\text{Нат. оплата} = N_{\text{нат. оплаты на 1 руб.}} \cdot ЗП_{\text{осн}} = 70 \text{ г/руб.} \cdot 13\,846 \text{ руб.} = 970 \text{ кг.}$$

Вариант 3. Норматив натуральной оплаты установлен за отработанную нормо-смену.

Для слесарей на механизированном току во время уборки сельскохозяйственных культур норматив натуральной оплаты установлен в размере 30 кг зерна за отработанную нормо-смену:

$$\begin{aligned} \text{Нат. оплата} &= N_{\text{нат. оплаты на 1 нормо-смену}} \cdot \text{Число нормо-смен} = \\ &= 30 \text{ кг} \cdot 21 \text{ нормо-смену} = 630 \text{ кг зерна.} \end{aligned}$$

Вариант 4. Натуральное премирование устанавливается в виде фиксированного объема продукции по категориям работников.

Натуральное премирование сахаром предусмотрено для операторов машинного доения — 15 кг, водителей — 20 кг, других работников, не нарушающих трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполняющих должностные и трудовые обязанности, в различных объемах.

Вариант 5. Натуральное премирование устанавливается по прогрессивно-возрастающим нормативам при условии достижения определенных параметров.

Контрольные вопросы и задания

1. Какую роль играют выплаты стимулирующего характера в повышении мотивации труда работников?
2. Какую долю в структуре фонда заработной платы должны занимать выплаты стимулирующего характера?
3. Как должны быть отражены ДСВ в положении по оплате труда?
4. Каков порядок установления выплат стимулирующего характера в бюджетных организациях?
5. Назовите основные виды выплат стимулирующего характера и изложите методику их применения.
6. Какую роль выполняют выплаты компенсационного характера?
7. Что относится к выплатам компенсационного характера и какова методика их применения?
8. Раскройте значение натуральной оплаты труда.
9. Изложите содержание нормативного метода расчета натуральной оплаты и натурального премирования.

Глава 22. СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ

●

22.1. ПРЕМИИ: ИХ СУЩНОСТЬ И РОЛЬ В СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА

В механизме заработной платы большое значение играет наиболее гибкий и подвижный ее элемент — премирование работников. Основная задача премирования — стимулирование заинтересованности работников в росте производительности труда, повышение его эффективности. Условия и порядок премирования определяют и закрепляют в локальных актах, разрабатываемых в организациях АПК.

Система премирования, разрабатываемая в каждой организации с учетом конкретных условий, должна последовательно отвечать на следующие вопросы:

цель — с помощью каких стимулов (виды премирования и показатели) можно повысить эффективность трудовой деятельности работников;

объект — что премировать;

как премировать — при соблюдении каких условий и какой должен быть оптимальный размер премирования.

Отличительная особенность премирования в АПК — особую значимость приобретает не столько премирование за выполнение отдельных видов сельскохозяйственных работ, сколько премирование за выполнение важнейших технологических комплексов работ в установленные агротехнологические сроки (например, посев, заготовка кормов или уборка сельскохозяйственных культур) и за конечные результаты производства. Это связано с тем, что качественная и своевременно выполненная технологическая операция непосредственно отражается впоследствии на количестве произведенной сельскохозяйственной продукции и качественных ее параметрах.

На практике существует несколько способов установления и соответственно начисления работникам премии:

в процентах к должностному окладу (например, за выполнение служащими своих должностных обязанностей без замечаний установлена ежемесячная премия в размере 30 % к должностному ок-

ладу; за качественное выполнение весенне-полевых работ специалистам установлена премия в размере двух должностных окладов);

в процентах к основной заработной плате рабочих, начисленной как по повременным системам оплаты труда, так и по сдельным;

в процентах ко всей сумме начисленной заработной платы;

в фиксированной сумме независимо от уровня основной заработной платы.

В каждой организации складываются свои правила эффективного поощрения, среди которых можно выделить следующие:

у работника должна быть возможность на своем рабочем месте заработать дополнительную оплату через систему поощрения;

вознаграждение необходимо увязать с уровнем производительности труда и рациональным использованием ресурсного потенциала;

вознаграждение полезно выдавать публично тем работникам, чьи результаты труда выше средних по организации;

работник должен получать в качестве стимулирующих выплат свою долю от дополнительного дохода, полученного организацией за счет повышения его производительности труда;

нельзя поощрять работника, этого не заслуживающего;

не стоит поддерживать такую систему привилегий для менеджеров, которая увеличивает разумный разрыв в доходах работников конкретной организации;

необходимо выяснить, что работник считает ценным для себя, и на этой основе строить систему его поощрения;

система поощрения должна быть индивидуальной;

работники не должны чувствовать разрыв между декларацией руководителя о системе поощрения и реальной системой вознаграждения;

индивидуальные интересы работников не должны входить в противоречие с целями повышения доходов организации.

22.2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Выбор показателей премирования занимает центральное место в разрабатываемом премиальном положении. Он требует соблюдения ряда определенных условий, от которых в конечном итоге зависит действенность премиальной системы в целом.

Показатели премирования должны быть:

конкретными и четко сформулированными, а методика, по которой рассчитываются размеры премий, не может быть слишком сложной, непонятной работникам;

немногочисленными, отбор их должен осуществляться с учетом задач, стоящих перед каждым структурным подразделением, и

затрагивать в каждом конкретном случае самые важные критерии, наиболее полно характеризующие результативность выполняемых работ;

связанными с установленными обязанностями и критериями ответственности работников;

признаны работниками в качестве нормативных параметров уровня производительности труда;

низкозатратными, а их выполнение — легко учитываемым;

способом действенной дифференциации размеров заработной платы;

индивидуализированы, зависят непосредственно от результатов трудовой деятельности работника, поэтому часто система премирования разработана на основе устанавливаемых индивидуальных производственных показателей.

Условия премирования выполняют контрольную функцию и вводятся для того, чтобы оно по выбранным показателям не было оторвано от других сторон производственной деятельности работника, не учитываемых при этом. Главное условие выплаты премий — выполнение показателей премирования.

Премии могут устанавливаться по любым видам трудовой деятельности, на любой период, для любой категории работников. В то же время на практике наиболее распространена выплата премий за основные результаты деятельности.

В роли критериев премирования за соблюдение установленных требований (наказания в случае их нарушения) могут использоваться следующие:

качественные параметры выполнения работ или произведенной продукции, оказываемых услуг, а для служащих — выполнения производственных обязанностей;

строгое соблюдение технологической и трудовой дисциплины;

рациональное использование всех видов ресурсов на основе нормированного их расхода, в том числе экономия материальных ресурсов, уменьшение потерь;

увеличение производительности труда — рост урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных и птицы, выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью работников к установленному сроку, выполнение дневной и сезонной нормы выработки и др.

В целях повышения ответственности первичных коллективов за качество выполняемых работ при получении планируемой урожайности или продуктивности животных наиболее эффективно разрабатывать условия премирования по прогрессивно возрастающим нормативам. Это дополнительный стимул, поскольку дает возможность при достижении более высоких производственных показателей увеличить и показатели материального вознаграждения.

Показатели премирования коллективов функциональных подразделений необходимо тесно увязать с конечными результатами их деятельности. Премирование руководителей и специалистов должно быть увязано с показателями, характеризующими экономическую эффективность деятельности организации в целом, в том числе увеличением производства конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции.

22.3. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

Общий порядок премирования работников устанавливает коллективный договор, заключаемый между администрацией и трудовым коллективом. Условия премирования могут быть изложены в положении по оплате труда (как составная часть — отдельным разделом) или указаны в положении о премировании работников, которое разрабатывается в каждой организации.

Положение о премировании имеет целью установить конкретные порядок, размеры и случаи премирования работников при условии выполнения ими определенных показателей, то есть нормативно определить обязанности работодателя по выплате премий и права работников на их получение.

Процесс построения системы премирования состоит из четырех этапов: подготовка, анализ, разработка и внедрение.

Положение о премировании должно содержать:

виды премий и критерии для их выплаты;

источники формирования премиального фонда;

категории работников, получающих премии;

премиальные показатели с разбивкой на аппарат управления и рядовой персонал;

описание инструментария системы премирования — индивидуальные и коллективные показатели премирования, порядок их учета, условия выплат премии (например, за соблюдение сроков посевных работ или на заготовке кормов); при этом условия премирования должны быть четко разработаны, чтобы работник знал — в случае их невыполнения он не получит премию;

размер и порядок начисления премий;

документы, обеспечивающие процесс принятия решений (сметы, служебные записки, аналитические отчеты и др.);

периодичность и сроки выплаты премии;

перечень упущений, за которые работников не представляют к премированию;

систему контроля за правильным и эффективным расходованием фонда премирования.

Для обеспечения действенности системы непосредственно в структурных подразделениях должен быть организован учет

выполнения показателей премирования. Степень их выполнения может быть установлена по данным статистической и бухгалтерской отчетности, а также оперативного управленческого учета.

По решению администрации отдельным работникам стимулирующие выплаты (в том числе премии) могут быть снижены, если имели место нарушения. Работники могут и полностью лишаться премии за конкретные производственные упущения.

Перечень таких нарушений, вид, размер и условия снижения стимулирующих материальных выплат должны быть подробно раскрыты в положении о премировании или по оплате труда. С ними в обязательном порядке должны быть ознакомлены все работники.

Чаще всего организации АПК используют следующие условия, снижающие размер стимулирующих выплат:

нарушения трудовой дисциплины — опоздания на работу (например, при опоздании свыше 15 мин выплаты снижаются до 10 %); отсутствие на рабочем месте в рабочее время без согласования с руководителем; появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо с остаточными явлениями опьянения, равно как употребление в рабочее время спиртных напитков, в том числе слабоалкогольных и др.;

нарушения производственной дисциплины — правил производственной безопасности; неисполнение распоряжений руководителя подразделения, связанного с выполнением должностных обязанностей; бесхозяйственное отношение к материально-техническим ресурсам; нарушение технологии производства; некачественное выполнение работ и др.;

нарушение правил охраны труда и противопожарной безопасности;

прочие нарушения — разглашение конфиденциальной информации (100 %); хищение собственности и др.

Невыплата или снижение размера премии производятся за тот расчетный период, в котором имело место нарушение, на основании приказа руководителя организации с обязательным отражением причин снижения или невыплаты премии.

22.4. МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Моральные стимулы основаны на потребности человека в общественном признании.

Сущность морального стимулирования — передача информации о результатах трудовой деятельности работника в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информаци-

онным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления. В управленческом аспекте моральные стимулы выполняют в отношении объектов управления роль сигналов со стороны субъектов о том, в какой степени их трудовая деятельность соответствует требованиям организации.

Моральные стимулы представляют собой такие средства мотивации труда, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, признании трудовых заслуг. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, их применение предусматривает создание такой атмосферы, такого общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное трудовое поведение всегда получают в организации признание и положительную оценку, вызовут уважение и благодарность.

Чтобы активизировать мотивацию труда, система морального стимулирования в той или иной организации должна отвечать следующим требованиям:

- предусматривать поощрение за конкретные показатели трудовой деятельности, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которые наиболее полно характеризуют участие каждого в решении задач;

- устанавливать поощрение за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применялись более значимые меры;

- усиливать заинтересованность каждого работника в улучшении его производственных показателей;

- быть простой, доходчивой и понятной работникам;

- учитывать профессионально-квалификационный уровень работника и устойчивость его высоких результатов;

- не допускать обесценивания моральных стимулов.

Для эффективного применения моральных стимулов необходимо: положение о статусах моральных стимулов, о котором информированы работники;

использовать самые разнообразные формы морального стимулирования с целью развития творческой инициативы и активности;

моральное поощрение подкреплять мерами материального стимулирования, обеспечивать правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменениями в содержании, организации и условиях труда;

широко информировать трудовой коллектив о каждом моральном поощрении работника (гласность морального поощрения);

вручать награды и объявлять благодарность в торжественной обстановке;

поощрять работников своевременно — сразу после достижения определенных успехов в труде;

анализировать действенность системы стимулирования.

Одно из основных условий высокой эффективности морально-го стимулирования — обеспечение социальной справедливости, то есть объективного учета и оценки трудового вклада каждого работника. Убежденность в обоснованности и справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, его мотивацию, возвышает личность и формирует активную жизненную позицию.

К использованию моральных поощрений надо относиться с большой осторожностью, не допуская их обесценивания, которое может произойти в случае поощрения лиц, недостойных награды, чрезмерно частого использования моральных поощрений как в целом, так и в отношении отдельных работников. При этом, несомненно, следует постоянно расширять и совершенствовать формы морального поощрения персонала, но делать это продуманно.

Контрольные вопросы и задания

1. Изложите способы начисления премий.
2. Перечислите правила эффективного поощрения работников.
3. Каким требованиям должны отвечать показатели премирования?
4. Каково содержание положения о премировании?
5. Каким образом и в каких случаях работодатель может снизить размер стимулирующих выплат работнику?
6. Что такое моральные стимулы?
7. В чем сущность морального стимулирования?
8. Каким требованиям должна отвечать система морального стимулирования?
9. Каким образом можно обеспечить эффективное применение моральных стимулов?

Глава 23. ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА



23.1. ОПЛАТА ТРУДА В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ

Рассмотрим некоторые особенности оплаты труда в растениеводстве.

В отрасли могут использоваться практически все системы оплаты труда, адаптированные к особенностям и специфике производства растениеводческой продукции, производственных подразделений, форм организации труда.

Если исходить из степени взаимоувязки заработной платы и конечных результатов трудовой деятельности, то для достижения конкретных производственных результатов в растениеводстве могут применяться следующие системы оплаты труда:

- для стимулирования количественных и качественных параметров выполнения сельскохозяйственных работ, особенно важнейших (весенних полевых, уборочных), — прямая сдельная, сдельно-премиальная и косвенно-сдельная;

- для стимулирования высоких конечных результатов производства по количеству и качеству произведенной продукции, ее объему в стоимостном выражении или полученной выручке — за продукцию в различных ее вариантах;

- для стимулирования конечных экономических результатов производства — от валового или хозрасчетного дохода;

- для авансирования до получения конечных результатов — прямая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и косвенно-сдельная.

За отдельные сельскохозяйственные работы заработная плата работникам начисляется как по системам сдельной, так и повременной оплаты труда. Однако методика применения в организациях тех или иных систем отличается в зависимости от условий формирования основной оплаты, состава и методики расчета нормативов оплаты, видов используемых ДСВ и др.

При выполнении основных комплексов технологических работ на производстве растениеводческой продукции наиболее приемлема сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Заработная

плата рабочих формируется по прогрессивно-возрастающим нормативам на единицу работ — 1 га, 1 т или др.

Оплата труда на заготовке кормов. Практику применения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда рассмотрим на примере уборки кукурузы на силос.

По условиям организации на заготовке кормов разрабатывают три вида нормативов оплаты труда.

Вариант 1. Норматив оплаты труда за единицу работ разработан только на основе ставок основной оплаты:

$$H_{\text{га}} = \text{ОС}_{\text{дн}} / H_{\text{выр.}}$$

По этому нормативу начисляют заработную плату работнику в случае, если он не выполняет сменную норму труда (выработки) или по другим условиям (табл. 76):

$$\text{ЗП} = H_{\text{га}} \cdot Q.$$

Норматив может быть дифференцирован с учетом качества (классности) заготавливаемых кормов.

Вариант 2. Норматив оплаты труда за единицу работ, в расчет которого входит кроме тарифа дополнительная оплата труда за выполненную сменную норму.

Дополнительную оплату устанавливают за выполнение нормы выработки в размере 100 % к нормативу основной оплаты труда за единицу работ.

$$H_{\text{га}} = (\text{ОС}_{\text{дн}} + \text{Доп. оплата}) / H_{\text{выр.}}$$

Вариант 3. Норматив оплаты труда за единицу работ — повышенный или комплексный, в расчет которого входят ставка основной оплаты, дополнительная оплата труда и премия.

$$H_{\text{га, т}} = (\text{ДС}_{\text{дн}} + \text{Доп. оплата} + \text{ПР}) / H_{\text{выр.}}$$

Премия за качество — 100 % к нормативу оплаты труда за 1 га или 1 т по тарифу. По условиям организации премию выплачивают в размере 100 % при условии выполнения нормы выработки. По решению наблюдательного совета за нарушение технологии и дисциплины труда премия может не выплачиваться полностью или выплачиваться частично.

По этому нормативу будет начисляться заработная плата работнику в случае, если он выполнит сменную норму труда при высоком качестве работы.

Начисляем заработную плату трактористу-машинисту на кошении кукурузы на силос комбайном Е-281 при условии выполнения им нормы выработки на 114,6 % [(9,4 га / 8,2 га)100 %] и высоком качестве работы:

$$\text{ЗП} = 291,63 \text{ руб/га} \cdot 9,4 \text{ га} = 2741,32 \text{ руб.}$$

Предположим, комиссия установила невысокое качество работы, выполненной трактористом-машинистом на кошении кукурузы на силос комбайном Е-281 и предложила установить ему премию 50 %. В этом случае можно использовать несколько вариантов расчетов. Поскольку работник выполнил норму выработки, заработная плата за объем работ ему начисляется следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{ЗП}_{\text{за раб}} &= 194,42 \text{ руб/га} \cdot 9,4 \text{ га} = 1827,54 \text{ руб.} \\ \text{ПР} &= (97,21 \text{ руб/га} \cdot 50/100)9,4 \text{ га} = 456,84 \text{ руб.} \\ \text{ЗП} &= 1827,54 \text{ руб.} + 456,84 \text{ руб.} = 2284,38 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Начисляем заработную плату трактористу-машинисту на кошении кукурузы на силос комбайном Е-281 при выполнении нормы выработки на 95,1 % [(7,8 га / 8,2 га)100]. В этом случае заработная плата тракториста будет начисляться по нормативу основной оплаты на единицу работ:

$$\text{ЗП} = 97,21 \text{ руб/га} \cdot 7,8 \text{ га} = 758,23 \text{ руб.},$$

или

$$\begin{aligned} 3,24 \text{ руб/т} \cdot 234 \text{ т} &= 758,16 \text{ руб.} \\ (\text{разница получилась за счет округления}). \end{aligned}$$

Начисляем заработную плату трактористам-машинистам с учетом классности:

$$\text{ЗП} = 2741,32 \text{ руб.} \cdot 1,2 \text{ (20 \% надбавка за классность)} = 3289,58 \text{ руб.}$$

Аналогично осуществляют расчеты по остальным видам работ.

Работникам, занятым на уборке кукурузы на силос, может быть начислена заработная плата и по косвенно-сдельной системе оплаты труда. В данном примере трактористам-машинистам, занятым на перевозке, трамбовке и разравнивании силосной массы, для обеспечения бесперебойной и качественной работы заработную плату увязывают со сдельной тракториста-машиниста, занятого кошением кукурузы на силос комбайном Е-281. Рассчитаем по этому варианту заработную плату трактористу-машинисту, занятому перевозкой продукции:

$$\begin{aligned} \text{ЗП} &= 80 \% \text{ от } \text{ЗП}_{\text{мех}} + \text{Надбавка за классность} = \\ &= (2741,32 \text{ руб.} \cdot 80/100) 1,2 = 2631,66 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Оплата на уборке зерновых. На практике здесь в основном доминируют сдельно-премиальная и сдельно-прогрессивная системы оплаты труда в самых разных вариантах. Они различаются методикой разработки нормативов оплаты труда, по видам используемых дополнительных стимулирующих выплат и финансовым возможностям организаций. Используют дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение работ; повышенную оплату на уборке; премии — денежные или в натуральной форме.

Основная заработная плата формируется по нормативам оплаты за единицу работ. Вначале устанавливают норматив основной оплаты за единицу работ:

$$H_{1т/га} = OC_{дн}/H_{выр.}$$

Кроме основной оплаты в расчет норматива за намолоченную 1 т зерна, убранный 1 га зерновых включают: повышенную оплату до 100 % — на весь период уборки ($O_{пов}$) и дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение работ — до 100 % к основной оплате ($D_{к/с}$).

76. Оплата труда на уборке кукурузы на силос при урожайности 30 т/га

№ п/п	Показатели	Вид работ			
		кошение		транспортировка Т-150К + ППС-9	трамбовка и раз- равнивание Т-130 с буль- дозером
		КСК-100	Е-281		
1	Норма выработки	6,1 га или 183 т	8,2 га или 246 т	50 т	120 т
2	ПКГ и квалификационный уровень или тарифный разряд	11	11	10	10
3	Дневная ставка основной оплаты, руб.	797,14	797,14	656,19	656,19
4	1-й уровень норматива основной оплаты труда за 1 га или 1 т, руб. (стр. 3 : стр. 1)	130,67 руб/га или 4,35 руб/т	97,21 руб/га или 3,24 руб/т	13,12 руб/т	5,46 руб/т
5	Дополнительная оплата за выполнение нормы выработки — 100 % к нормативу основной оплаты	130,67 руб/га или 4,35 руб/т	97,21 руб/га или 3,24 руб/т	13,12 руб/т	5,46 руб/т
6	2-й уровень норматива оплаты за 1 га или 1 т, руб. (стр. 4 + стр. 5)	261,34 руб/га или 8,7 руб/т	194,42 руб/га или 6,48 руб/т	26,24 руб/т	10,92 руб/т
7	Премия за качество работы — 100 % к нормативу основной оплаты	130,67 руб/га или 4,35 руб/т	97,21 руб/га или 3,24 руб/т	13,12 руб/т	5,46 руб/т
8	3-й комплексный уровень норматива оплаты труда за 1 га или 1 т, руб. (стр. 4 + стр. 5 + стр. 7)	392,01 руб/га или 13,05 руб/т	291,63 руб/га или 9,72 руб/т	39,36 руб/т	16,38 руб/т

9	Фактическая дневная выработка механизаторов: 1-го 2-го	7,5 га или 225 т 5,6 га или 168 т	9,4 га или 282 т 7,8 га или 234 т	60 т 45 т	140 т 100 т
10	Начисленная механизаторам заработная плата за выполненную работу, руб.: 1-му 2-му	2940,07 731,75	2741,32 758,23	2361,60 590,40	2293,2 546,00
11	Классность трактористов-машинистов	1	1	1	2
12	Заработная плата механизаторов с учетом надбавки за классность, руб.: 1-го 2-го	3528,08 878,10	3289,58 909,87	2833,92 708,48	2522,52 600,60
13	Косвенно-сдельная система оплаты труда	—	—	80 % от заработной платы комбайнера	90 % от заработной платы комбайнера
14	Заработная плата трактористов по косвенно-сдельной системе с учетом классности, руб.: 1-го 2-го	— —	— —	2631,66 727,90	2713,90 750,64

Повышенный норматив оплаты труда, на основе которого начисляют заработную плату за выполненный объем работ, определяют по формуле

$$H_{\text{т/га}} = (\text{ОС}_{\text{дн}} + \text{О}_{\text{пов}} + \text{Д}_{\text{к/с}}) / H_{\text{выр.}}$$

Заработная плата механизатора

$$\text{ЗП} = H_{\text{т/га}} \cdot Q.$$

При работе с 20 до 6 ч норматив оплаты увеличивают от 30 до 50 %.

Кроме заработной платы по нормативам оплаты за единицу работ работники могут получать и денежную премию (ПР) за своевременную и качественную уборку урожая при выполнении сезонной нормы — до 100 % установленного норматива оплаты за 1 га/1 т.

Денежное премирование иногда заменяют натуральным до 10 кг зерна за 1 т или 1 га или по другим вариантам.

Итоговая заработная плата комбайнера

$$\text{ЗП} = (H_{\text{т/1га}} Q) + \text{ПР}_{\text{ден/нат}} + \text{Нат. оплата.}$$

Для усиления материальной заинтересованности вспомогательных и обслуживающих работников, от которых зависит обеспечение бесперебойной работы уборочных агрегатов, оплата их труда часто устанавливается в зависимости от средней фактической заработной платы трактористов-машинистов, работающих на комбайнах, например, помощникам комбайнеров — 70 %; мастеру-наладчику — 80 %; водителям, отвозящих зерно от комбайнов, в зависимости от грузоподъемности машины: до 3 т — 65 %; от 3 до 5 т — 75; свыше 5 т — 80 % и т. д.

Комбайнерам, работающим без помощника, устанавливают доплату 50 % их заработка. Водителям автомобилей, помощникам комбайнеров натуральная оплата производится в размере 70—80 % натуральной оплаты комбайнеров, а другим работникам — до 50—60 %.

Нормативы оплаты труда на уборке разработаны по следующему варианту:

$$H_{\text{ед.работ}} = (\text{ОС}_{\text{дн}} + \text{Д}_{\text{к/с}} + \text{О}_{\text{пов}} + \text{ПР}) / H_{\text{выр.}}$$

Методика расчетов нормативов оплаты труда представлена в табл. 77.

77. Расчет нормативов оплаты труда на уборке зерновых

№ п/п	Показатели	Вид работ и состав агрегата				
		кошение зерновых в валки ЖВН-6	подбор и обмолот после ЖВН-6 «Дон-1500»	прямое комбайнирование		
				СК-5	«Енисей»	«Дон-1500»
1	Норма выработки:					
	га	14,5	8,5	5,7	6,4	8,2
	т		39,1	26,2	29,4	37,7
2	ПКГ и квалификационный уровень или тарифный разряд	9	11	10	10	11
3	Ставка, руб.	656,19	797,14	726,66	726,66	797,14
4	Повышенная оплата на уборке:					
	к ставке, %	100	100	100	100	100
	руб.	656,19	797,14	726,66	726,66	797,14
5	Дополнительная оплата за качество:					
	к ставке, %	90	110	100	100	100
	руб.	590,57	876,85	726,66	726,66	797,14
6	Фонд оплаты труда за нормо-смену, всего, руб. (стр. 3 + стр. 4 + стр. 5)	1902,95	2471,13	2179,98	2179,78	2391,42
7	1-й уровень норматива оплаты труда за единицу работ, руб. (стр. 6 : стр. 1)	131,23 за 1 га	63,20 за 1 т	83,20 за 1 т	74,14 за 1 т	63,43 за 1 т
8	Премия за выполнение дневного задания:					
	к ставке, %	100	100	100	100	100
	руб.	656,19	797,14	726,66	726,66	797,14
9	Фонд оплаты труда, всего с учетом премии, руб. (стр. 6 + стр. 8)	2559,14	3268,27	2906,64	2906,64	3188,56
10	2-й уровень норматива оплаты труда за единицу работ, руб.	176,49 за 1 га	83,58 за 1 т	110,94 за 1 т	98,86 за 1 т	84,58 за 1 т

Повышенный норматив 1-го уровня за 1 т или 1 га будет применяться для начисления сдельной заработной платы трактористу-машинисту в том случае, когда он не выполняет дневное задание. Премия предусмотрена, если тракторист-машинист на уборочных работах выполняет и перевыполняет сменную и соответственно сезонную норму выработки.

Аналогично разрабатывают условия оплаты труда и на уборке других сельскохозяйственных культур с учетом специфики их возделывания.

Для усиления материальной заинтересованности коллективов растениеводческих подразделений в получении высоких результативных показателей можно использовать оплату труда за продукцию от валового или хозрасчетного дохода. В этом случае из при-

читающегося фонда заработной платы вычитают заработную плату, полученную в качестве аванса, начисленную по любой системе оплаты труда.

23.2. ОПЛАТА ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

В животноводстве для оплаты труда работников по категориям, профессиям и специальностям могут применяться разнообразные системы, наиболее полно отвечающие конкретным условиям. Для служащих и работников, обслуживающих технологические процессы, применяют повременно-премиальную систему оплаты труда:

$$ЗП = ОС + ДСВ.$$

По отношению к основным рабочим, непосредственно обслуживающим животных, наиболее часто применяют оплату за продукцию в различных ее вариантах.

Оплата труда за продукцию в молочном животноводстве. Практика применения любой системы оплаты труда всегда начинается с разработки ее условий. В системе оплата труда за продукцию — это расчет индивидуальных или коллективных нормативов оплаты за ее единицу.

Рассмотрим методику разработки нормативов оплаты за продукцию и начисления заработной платы операторам машинного доения.

Нормативы оплаты труда за единицу продукции в молочном животноводстве устанавливают обычно в расчете на 1 ц или 1 т молока, 1 голову приплода, на 1 ц или 1 т прироста живой массы. Их можно рассчитывать как по обслуживаемой группе, так и на все поголовье коров, имеющееся на животноводческой ферме или в цехе животноводческого комплекса. Один из вариантов методики расчетов нормативов оплаты труда за 1 т молока представлен в табл. 78.

78. Расчет норматива оплаты труда за 1 т молока для операторов машинного доения

№ п/п	Показатели	Расчетные данные
1	Число обслуживаемых коров, гол.	120
2	Норма обслуживания, гол.	50
3	Нормативная численность операторов машинного доения (стр. 1 / стр. 2), чел.	2,4
4	Подменные работники (нормативная численность), чел.	1
5	Надой на 1 корову, кг	4700
6	Годовой валовой надой, т (стр. 5 · стр. 1)	564
7	ПКГ и квалификационный уровень или тарифный разряд	9
8	Дневная ставка, руб.	656,19
9	Годовой фонд основной заработной платы, руб. [стр. 8(стр. 3 + стр. 4)]365 дн.	814331,79

№ п/п	Показатели	Расчетные данные
10	ДСВ к основному фонду оплаты, %	25
11	Годовой нормативный фонд заработной платы, руб.	1017914,73
12	Выход телят:	
	%	100
	гол.	120
13	Норматив оплаты за 1 голову приплода, руб.	600
14	Фонд оплаты труда за приплод, руб. (стр. 13 · стр. 12)	72000
15	Годовой нормативный фонд заработной платы за молоко, руб. (стр. 11 — стр. 14)	945914,73
16	Норматив оплаты за 1 т молока, руб. (стр. 15/стр. 6)	1677,1

Норматив оплаты за 1 т молока устанавливают расчетным путем, а норматив за 1 голову приплода — фиксированный. Исходя из этого, определяют плановый фонд заработной платы, который будет выплачен за полученный приплод. Эта сумма вычитается из планового фонда оплаты труда для обслуживания всего поголовья коров. Разница составляет плановый фонд оплаты труда за молоко, на основе которого и определяют норматив оплаты за 1 т.

По другому варианту 90 % всего фонда оплаты труда включают в расчет нормативов оплаты за молоко, 10 % — в расчет нормативов оплаты труда за получение 1 головы приплода.

Нормативы оплаты труда за единицу животноводческой продукции могут устанавливаться с учетом или без учета ее качественных параметров.

Заработную плату работникам молочного животноводства за получаемую от обслуживаемого поголовья продукцию начисляют ежемесячно. В зависимости от особенностей организации труда заработная плата операторов машинного доения может формироваться по двум вариантам:

рассчитывают фонд оплаты труда всему коллективу операторов машинного доения, который затем распределяют равномерно между его членами;

учитывают количество молока и приплода, полученного каждым оператором машинного доения от обслуживаемой группы коров, и каждому начисляют индивидуальную заработную плату

$$ЗП_{\text{прод}} = H_1 \cdot ВП_{\text{ф.}}$$

Для стимулирования повышения продуктивности животных обслуживаемой группы или всего поголовья можно использовать прогрессивно-возрастающие нормативы. Для этого следует разработать несколько интервалов продуктивности, по которым рассчитывать нормативы.

По каждому интервалу продуктивности определяют нормативный выход продукции

$$ВП = \text{Прод}_{\text{ср. по группе}} \cdot N_{\text{обс.}}$$

Обычно труд работников животноводства тарифицируют в зависимости от уровня продуктивности обслуживаемой группы. По каждому интервалу продуктивности рассчитывают нормативный годовой основной фонд заработной платы

$$\text{ОФЗП}_{\text{год}} = \text{ОС}_{\text{дн}} \cdot 365 \text{ дней} \cdot \text{ЧР},$$

где ЧР — число работников, обслуживающих конкретное плановое поголовье животных, если нормативы оплаты устанавливают в расчете на все поголовье.

Прогрессивно-возрастающий уровень нормативов оплаты труда за продукцию обеспечивается за счет прогрессивно-возрастающего уровня дополнительных стимулирующих выплат, а также тарификации труда, исходя из принципа — чем выше фактическая продуктивность, тем выше квалификационный уровень или разряд по оплате (табл. 79).

79. Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда в молочном животноводстве

Интервал продуктивности	Нормативный выход продукции	Годовой нормативный фонд оплаты труда, руб.			Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты за единицу продукции, руб.
		основной фонд	ДСВ	нормативный фонд	

Для каждого интервала рассчитывают прогрессивно-возрастающие нормативы за единицу продукции

$$N_1 = \text{ФЗП}_{\text{норм}} / \text{ВП},$$

где ВП — выход продукции.

Для стимулирования производства высококачественной конкурентоспособной продукции необходимо, чтобы прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда также были дифференцированы с учетом ее качественных параметров. Нормативы оплаты в этом случае могут быть скорректированы пропорционально цене реализации продукции.

Использование прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда за продукцию стимулирует работников к увеличению продуктивности животных и повышению качества продукции. При таком варианте нет необходимости вводить ДСВ. В течение

года заработная плата начисляется работникам по нормативам оплаты за продукцию, соответствующим интервалу средней продуктивности по обслуживаемой группе и ее качественным параметрам.

По итогам года определяют фактическую продуктивность обслуживаемой группы коров и качественные параметры полученной продукции. В соответствии с количественными и качественными производственными показателями пересчитывают причитающуюся заработную плату операторам машинного доения:

$$ЗП_{\phi} = H_1 \cdot ВП_{\phi}.$$

Один из наиболее приемлемых вариантов формирования заработной платы — использование нормативов оплаты труда от стоимости производимой продукции. По этому варианту нет необходимости разрабатывать дифференцированные прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты в зависимости от уровня продуктивности или качественных показателей продукции, поскольку все они отражены в ее стоимости: чем выше продуктивность, тем больше получено продукции; чем выше качество, тем выше цена реализации.

Норматив формирования фонда заработной платы коллективу или начисления заработной платы отдельным работникам рассчитывают на основе нормативных показателей, он носит относительно стабильный характер:

$$H_{ЗП} = \Phi ЗП_{\text{норм}} (ОФЗП + ДСВ) / ВП_{\text{норм}} Ц_{\text{сред1}} \cdot 100 \%,$$

где $Ц_{\text{сред1}}$ — средняя цена единицы продукции.

Для расчета среднего норматива формирования заработной платы от стоимости полученной продукции необходимо вначале определить исходные плановые показатели. Нормативный фонд заработной платы рассчитывают аналогично предыдущим вариантам.

Если установлена коллективная система оплаты труда за продукцию, разрабатывается единый норматив формирования фонда заработной платы коллективу — в процентах от стоимости произведенной продукции или выручки. Для этого необходимо вначале рассчитать для конкретного структурного подразделения нормативную численность работников, необходимых для обслуживания планируемого поголовья животных, и в соответствии с положением по оплате труда их годовой основной фонд заработной платы (табл. 80).

Нормативную численность работников рассчитывают на основе среднегодового поголовья животных по половозрастным груп-

пам и утвержденных норм обслуживания. Обычно это осуществляется следующим образом. Уточняют профессии работников, необходимые для выполнения всех технологических процессов в данной животноводческой отрасли в соответствии с ее особенностями, производственным назначением, организацией производства. Нормативную численность работников по каждой профессии рассчитывают делением среднегодового поголовья животных на норму обслуживания.

80. Расчет основного годового фонда заработной платы коллектива работников

Показатели	Профессия (должность) работника		

Норма обслуживания, гол.

Нормативная численность работников

Затраты труда, всего, чел.-дн.

Квалификационный уровень или разряд

Месячная или дневная ставка, руб.

Годовой основной фонд заработной платы, руб.

Тарифицируют труд каждого работника и устанавливают месячные и дневные ставки. Например, основной фонд заработной платы операторов машинного доения планируют

$$\text{ОФЗП} = \text{ОС}_{\text{дн}} \cdot \text{ЧР}_{\text{норм}} \cdot 365 \text{ дн.}$$

Норматив формирования фонда заработной платы коллектива

$$\text{Н}_{\text{колл}} = (\text{ФЗП}_{\text{норм}} / \text{ВП}_{\text{норм}}) 100 \%,$$

где $\text{ФЗП}_{\text{норм}}$ — нормативный годовой фонд заработной платы коллектива подразделения, в который кроме основного фонда заработной платы могут входить различные виды дополнительных стимулирующих выплат.

Для руководителя и специалистов первичного коллектива возможны различные варианты организации оплаты труда: они могут получать заработную плату за продукцию наравне с коллективом или по любой другой системе в соответствии с условиями оплаты. Ежемесячно на основе объема полученной продукции рассчитывают фонд заработной платы коллектива структурного подразделения.

Причитающийся фонд заработной платы коллективу структурного подразделения необходимо распределить между работниками по различным вариантам.

По одному варианту коллективный месячный фонд заработной платы распределяют по нормативам, соответствующим удельному весу основного фонда зара-

ботной платы работников одной профессии в годовом плановом тарифном фонде заработной платы (табл. 81).

81. Распределение месячного фонда заработной платы за продукцию между работниками коллектива

Профессия (должность) работника	Удельный вес основного фонда зарботной платы в общем фонде, %	Начисленная за месяц зарботная плата, руб.
Руководитель подразделения	3,9	27223
Операторы машинного доения	63,5	443257
...	32,6	227562
Всего	100	698042

Для руководителя норматив формирования месячной (или годовой) заработной платы рассчитывают следующим образом:

$$N_{\text{рук}} = (\text{ОФЗП}_{\text{рук}} / \text{ОФЗП}_{\text{колл}}) 100 \, \%$$

Зарботная плата руководителя за месяц

$$\text{ЗП}_{\text{факт.мес}} = 3,9 \, \% \text{ от } 698042 \text{ руб.} = 27223 \text{ руб. и т. д.}$$

Оплата труда в мясном скотоводстве. На практике для основных работников (операторов) и обслуживающего персонала на выращивании молодняка крупного рогатого скота применяет в основном коллективную систему оплаты труда за продукцию. В любом случае система оплаты труда должна стимулировать увеличение объема производства продукции — прирост живой массы, поэтому основной показатель формирования заработной платы — норматив оплаты труда за получение 1 т прироста.

Методика расчета норматива оплаты показана в табл. 82.

82. Расчет норматива оплаты труда за получение 1 т прироста живой массы на выращивание молодняка крупного рогатого скота

№ п/п	Показатели	Расчетная величина
1	Число голов	1500
2	Норма обслуживания, гол.	250
3	Нормативная численность операторов, обслуживающих плановое поголовье молодняка крупного рогатого скота (стр. 1 / стр. 2)	6
4	Нормативный среднесуточный прирост живой массы 1 головы, г	700
5	Нормативный годовой валовой прирост живой массы, т (стр. 4 · стр. 1 · 365 дней)	383,25
6	Квалификационный уровень или разряд оператора	9
7	Дневная основная ставка, руб.	656,19
8	Годовой основной фонд заработной платы, руб. (стр. 7 · стр. 3 · 365 дней)	1437056

№ п/п	Показатели	Расчетная величина
9	ДСВ: %	50
	руб.	718528
10	Годовой основной фонд оплаты труда, руб.	2155584
11	Норматив оплаты труда за 1 т прироста живой массы, руб. (стр. 10/стр. 5)	5624,48

Норматив оплаты труда рассчитывают на основе параметров организации и технологии производства и бизнес-плана.

Ежемесячно операторам оплата труда производится в соответствии с фактическим валовым приростом:

$$ЗП_{\text{мес}} = H_{\text{лт}} \cdot ВП_{\text{ф.мес.}}$$

Аналогично можно рассчитать причитающуюся заработную плату за год или за определенный технологический период.

При этой системе оплаты труда работники могут получать и премии за достижение любых производственных показателей: превышение нормативного среднесуточного прироста; сохранность молодняка; соблюдение нормативов расхода материальных ресурсов; добросовестное исполнение трудовых обязанностей и др.

Чтобы увязать заработную плату обслуживающего персонала с основными производственными результатами деятельности, используют косвенную систему оплаты труда. Оплата труда сантехников, обслуживающих цех выращивания молодняка крупного рогатого скота, производится в процентах, например 80 % заработной платы дневных операторов, премия — также в процентах, например 50 % премии операторов.

Заработная плата работникам может начисляться и по прогрессивно-возрастающим нормативам оплаты за прирост живой массы на доращивании и откорме крупного рогатого скота.

Оплата труда за продукцию в свиноводстве. В свиноводческих комплексах в основном применяют оплату труда за продукцию и временно-премиальную.

Рассмотрим условия оплаты труда работников свиноводческого комплекса, обслуживающих поросят-отъемышей от 2 до 4 мес. Нормативы оплаты труда разрабатывают по цехам обслуживания (табл. 83).

83. Расчет нормативов оплаты труда за продукцию работников, обслуживающих поросят-отъемышей от 2 до 4 мес

№ п/п	Показатели	Оператор	Слесарь
1	Норма обслуживания, гол.	350	1350
2	Квалификационный уровень или тарифный разряд	9	8
3	Дневная ставка, руб.	656,19	586,66
4	Число рабочих дней обслуживания поросят — технологический период обслуживания	60	60
5	Плановый основной фонд оплаты труда для работника за период обслуживания, руб. (стр. 3 · стр. 4)	39371	35199
6	ДСВ:		
	%	70	70
	руб.	27560	24640
7	Нормативный фонд оплаты труда, руб.	66931	59839
8	Плановый среднесуточный прирост, г	350	350
9	Нормативный объем производства продукции — валовой прирост, т (стр. 8 · стр. 1 · стр. 4)	7,35	28,35
10	Норматив оплаты труда за 1 т прироста, руб.	9106,25	2110,72

В соответствии с разработанными условиями независимо от фактического среднесуточного прироста поросят или полученного валового прироста для рабочих нормативы оплаты труда за 1 т (по данному варианту) будут стабильными. Начисление заработной платы по этому варианту предусматривает, чтобы по каждой обслуживаемой группе учитывался фактически полученный валовой прирост. Заработную плату, причитающуюся оператору за прирост, рассчитывают следующим образом:

$$ЗП = N_{\text{т}} \cdot ВП_{\text{ф.}}$$

Система премирования должна стимулировать материальную заинтересованность работников в увеличении производства свинины. В частности, могут быть установлены прогрессивно-возрастающие показатели премирования в соответствии с уровнем фактически достигнутого среднесуточного прироста и показателями сохранности поголовья.

Оплата труда в птицеводстве. Аналогичные системы оплаты труда применяют и в птицеводстве.

Для птичниц-операторов на выращивании бройлеров на мясо применяют систему оплаты труда за продукцию (табл. 84).

84. Расчет нормативов оплаты труда на выращивании бройлеров и начисление заработной платы птичницам-операторам

№ п/п	Показатели	Расчетная величина
1	Норма обслуживания, гол.	9000
2	Число работников	2
3	Плановый среднесуточный прирост, г	25
4	Период обслуживания, дн.	45

№ п/п	Показатели	Расчетная величина
5	Нормированный валовой прирост за период, т (стр. 3 · стр. 1 · стр. 4)	10,125
6	Квалификационный уровень или тарифный разряд	9
7	Дневная ставка, руб.	656,19
8	Плановый основной фонд заработной платы за период обслуживания, руб. (стр. 7 · стр. 2 · стр. 4)	59057,1
9	ДСВ: %	60
	руб.	35434,2
10	Плановый фонд заработной платы за период обслуживания, руб.	94491,3
11	Норматив оплаты труда за 1 т прироста на выращивании бройлеров, руб. (стр. 10/стр. 5)	9332
12	Фактический валовой прирост, т	12,125
13	Фактический фонд заработной платы на выращивании бройлеров, руб. (стр. 11 · стр. 12)	113149,5

23.3. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Мотивация труда руководителей и специалистов может обеспечиваться эффективными системами оплаты труда, адекватными современной ситуации в АПК.

При разработке систем оплаты труда руководителей и специалистов желательно соблюдать следующие требования:

уровень заработной платы должен зависеть от трудового вклада каждого служащего в улучшении финансового положения организации АПК;

система должна быть простой, прозрачной, отражающей финансовые возможности организации;

максимальный уровень заработной платы руководителей и специалистов, начисленный за соблюдение определенных условий, не должен ограничиваться.

Заработная плата руководителя и специалистов (как и всего персонала) должна формироваться из двух частей: основной и стимулирующей.

Основную оплату труда устанавливают на основе системы оценки трудового потенциала и указывают в штатном расписании. Конкретные должностные оклады, а также соотношения между категориями персонала или работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются условиями трудовых договоров и соглашениями.

В свою очередь, переменная или стимулирующая часть заработной платы может формироваться:

в процентах к должностному окладу;

на основе нормативного метода, то есть по нормативам в процентах от валового дохода, выручки, прибыли или других результатов показателей (возможны разные варианты).

Стимулирующая часть заработной платы должна формироваться в зависимости от результативных показателей, отражающих общие итоги работы организации. В соотношении основной и стимулирующей частей заработной платы служащих никаких ограничений нет.

Рассмотрим несколько вариантов формирования дополнительной части заработной платы руководителей и специалистов.

Вариант 1. Величину дополнительных стимулирующих выплат руководителям организаций или структурных подразделений, а также специалистам можно установить по прогрессивно-возрастающим нормативам в зависимости от ежемесячной выручки или валового дохода (табл. 85).

85. Формирование заработной платы руководителя организации в зависимости от ежемесячной выручки организации

Интервал ежемесячной выручки, млн руб.	Норматив, %
До 10	0,1
10—15	0,15
16—20	0,2
21—25	0,25
Свыше 25	0,3

Вариант 2. Стимулирующие выплаты (премии) можно установить по стабильному нормативу от двух основных показателей:

ежемесячное премирование — по нормативу от ежемесячной денежной выручки;

премирование по годовым результатам деятельности организации — по нормативу от чистой прибыли, поскольку ее величина — результат эффективного использования ресурсного потенциала.

Вариант 3. Учитывая сложившуюся ситуацию в аграрной сфере, особое внимание следует уделять выбору показателей оценки деятельности руководителей организаций АПК с целью их материального стимулирования. Оценивать деятельность руководителя можно одновременно по двум показателям: уровню доходности организации и уровню заработной платы ее работников. При этом необходимо постоянно совершенствовать условия стимулирования руководителей — вместо многообразия устанавливаемых условий вводить стимулирование по нормативам, например от показателей, оценивающих их трудовую активность. Один из таких вариантов — это стимулирование по прогрессивно-возрастающим нормативам, установленным в зависимости от соотношения сред-

немесячной заработной платы работников и прожиточного минимума (табл. 86).

86. Рекомендуемые условия премирования руководителей организаций АПК

Норматив премирования, % чистой прибыли	Условия премирования — соблюдение требований социальной защиты	
	задолженность по заработной плате	превышение среднемесячной заработной платы работников организации уровня регионального прожиточного минимума
0,3	Отсутствует	В 3 раза
0,6	»	В 4 раза
0,9	»	В 5 раз
И т. д.

Оплату труда руководителей организации можно поставить в прямую зависимость и от среднегодовой фактической оплаты работников, непосредственно занятых на производстве. Коэффициент ее превышения может определяться локальным документом. Это касается и оплаты труда руководителей структурных подразделений, а также специалистов.

Вариант 4. Дополнительно стимулировать руководителей и специалистов можно по нормативам, установленным за единицу продукции по видам в натуральном выражении. Нормативы устанавливают отдельно для каждого служащего с учетом особенностей выполняемых им производственных обязанностей. Эти расчеты могут осуществляться ежемесячно, за период или за год.

В этом случае заработная плата начисляется по формуле

$$ЗП = \text{Должностной оклад} + \sum N_i \text{ по видам } Q_{\text{по видам}}.$$

Вариант 5. Оплата труда руководителей устанавливается в зависимости от финансово-экономического состояния организации и регулируется трудовым договором.

Вариант 6. Оплата труда руководителей и специалистов, как правило, производится по повременно-премиальной системе, основу которой составляют должностные оклады, устанавливаемые в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией работника. Здесь возможен любой вариант премирования.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие системы оплаты труда работников могут применяться в растениеводстве?
2. Раскройте методику применения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда на заготовке кормов.
3. Как оплачивается труд работников на уборке зерновых и других сельскохозяйственных культур?
4. Как рассчитывают годовой основной фонд заработной платы операторам машинного доения, обслуживающим плановое поголовье коров?
5. Каким образом определяют нормативную численность операторов машинного доения?
6. Расскажите о методике расчета годового планового фонда заработной платы на обслуживание поголовья коров и нормативов оплаты труда за продукцию.
7. Как начисляют месячную заработную плату операторам машинного доения?
8. Опишите методику расчета прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда за 1 т молока.
9. Раскройте методику использования прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда при начислении операторам машинного доения ежемесячной заработной платы.
10. Что стимулируют прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда за единицу продукции?
11. Какова методика расчета норматива формирования фонда заработной платы от стоимости полученной или реализованной продукции?
12. Как начисляется заработная плата по нормативу от стоимости произведенной продукции?
13. В чем принципиальное преимущество нормативного метода формирования заработной платы?
14. Как рассчитывают нормативный годовой основной фонд заработной платы по цеху доразивания молодняка крупного рогатого скота?
15. Какова методика расчета норматива оплаты труда за 1 т прироста живой массы для операторов на выращивании молодняка крупного рогатого скота?
16. Каким образом начисляют месячную заработную плату операторам на выращивании молодняка крупного рогатого скота за продукцию?
17. Какова методика расчета прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты 1 т прироста операторам на доразивании и откорме крупного рогатого скота?
18. Как рассчитывают плановый основной фонд оплаты труда оператору за обслуживание группы поросят за технологический период?
19. Изложите методику начисления заработной платы работникам свиноводческого комплекса за полученный валовой прирост живой массы.
20. Расскажите об оплате труда в птицеводстве.
21. Перечислите требования, предъявляемые к системам оплаты труда руководителей и специалистов организаций АПК.
22. Какие системы оплаты труда и варианты стимулирования наиболее приемлемы для руководителей и специалистов организаций АПК?
23. Как увязать условия премирования руководителя со средним уровнем заработной платы работников организации?

Глава 24. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

●

24.1. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата выполняет роль:
регулятора рынка труда, его спроса и предложения;
стимулирования труда и его качества.

Чтобы поддерживать заработную плату на удовлетворительном уровне, необходимо регулярно анализировать ее динамику;
корректировать ее уровень в зависимости от масштабов и темпов изменения экономических условий.

Для оценки, изучения динамики и анализа уровня заработной платы работников сельскохозяйственных организаций, а также в среднем по аграрному сектору экономики можно использовать следующую систему показателей:

- средняя заработная плата;
- среднегодовая заработная плата;
- среднемесячная заработная плата;
- средняя оплата 1 чел.-ч;
- средняя оплата 1 чел.-дн.;
- реальная заработная плата;

соотношение среднемесячной номинальной заработной платы и МРОТ, прожиточного минимума.

Эти взаимосвязанные показатели рассчитывают в среднем по организации, ее структурным подразделениям, категориям работников, должностям, специальностям и т. д.

Средняя заработная плата — это статистический показатель, характеризующий средний уровень оплаты труда всех работников или отдельных их категорий за определенный период.

Среднегодовая заработная плата работников организации исчисляется делением годового фонда начисленной заработной платы на среднегодовую численность работников.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за период (конкретный месяц, квартал, полугодие и год) исчисляется делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную их численность и число месяцев в периоде.

Среднюю оплату 1 чел.-дн. (1 чел.-ч) рассчитывают как отношение годового фонда начисленной заработной платы к общему числу отработанных за год работниками организации человеко-дней (чел.-ч).

Реальная заработная плата характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Для ее определения рассчитывают индекс реальной начисленной заработной платы путем деления индекса номинальной начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

Среднегодовые показатели уровня заработной платы работников сельскохозяйственных организаций рассчитывают на основании годового отчета — форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации» (табл. 87).

87. Уровень заработной платы работников сельскохозяйственной организации

№ п/п	Показатели	Отчетный год
1	Среднегодовая численность работников, чел. (форма № 5-АПК, код 010, гр. 3)	200
2	Начислено за год заработной платы, тыс. руб. (код 010, гр. 4)	23861
3	Среднегодовая заработная плата работников, руб. (стр. 2/стр. 1)	119305
4	Отработано работниками, занятыми во всех отраслях хозяйства, всего:	
	а) тыс. чел.-дн. (код 130, гр. 3)	55
	б) тыс. чел.-ч (код 131, гр. 3)	383
5	Среднемесячная заработная плата работников, руб. [(стр. 2 / стр. 1) / 12]	9942
6	Средняя оплата 1 чел.-дн., руб. (стр. 2 / стр. 4а)	433,83
7	Средняя оплата 1 чел.-ч, руб. (стр. 2 / стр. 4б)	62,30

Эти показатели можно использовать для сравнения уровня заработной платы категорий и отраслевых групп работников внутри конкретной организации; сельскохозяйственных организаций как в пределах региона, так и между регионами; с уровнем в других сферах экономической деятельности и т. д.

Соотношение номинальной начисленной заработной платы и величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения — один из показателей, характеризующих уровень заработной платы. Такое соотношение можно установить в каждой сельскохозяйственной организации за месяц, квартал, полугодие, в среднем за год. Дифференциация этих показателей по организациям зависит от их финансово-экономического состояния.

24.2. МЕТОДИКА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Для расчета среднего заработка учитывают все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относят:

заработную плату, начисленную работнику по тарифным ставкам, окладам за отработанное время;

заработную плату, начисленную работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

заработную плату, начисленную работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг) или комиссионное вознаграждение;

заработную плату, выданную в неденежной форме;

заработную плату, окончательно рассчитанную по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленную системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

надбавки и доплаты к ставкам основной оплаты, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и др.;

выплаты, связанные с условиями труда;

премии и вознаграждения;

другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Средний заработок работника определяют путем умножения среднего дневного заработка на число дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

При расчете среднего заработка не учитывают выплаты социального характера и иные, не относящиеся к оплате труда.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30 (31) число соответствующего месяца включительно, в феврале — по 28 (29) число включительно.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключают время, а также начисленные за это время суммы, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ; он получал пособие по временной нетрудоспособности или беременности и родам; не работал в связи с просто-

ем по вине работодателя или причинам, не зависящим от работодателя и работника; работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни, и др.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляют путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за последние 12 месяцев, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляют путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на число фактически отработанных в этот период дней.

В случае, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний дневной заработок исчисляют делением фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на число полных календарных месяцев, и календарных дней в неполных календарных месяцах.

Число календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывают путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на число календарных дней этого месяца и умножением на число календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях. Выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляют делением суммы фактически начисленной заработной платы на число рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используют средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляют делением суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на число часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок в этом случае определяют умножением среднего часового заработка на число рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитывают в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения — фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель в каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий 1 мес. — фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, независимо от времени начисления.

При повышении в организации ставок оплаты труда, денежного вознаграждения средний заработок работников повышают в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период, повышаются на коэффициенты, которые рассчитывают делением ставки, оклада, денежного вознаграждения, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка возрастает с даты повышения ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

При повышении среднего заработка учитывают ставки, оклады, денежное вознаграждение и выплаты, установленные к ставкам, окладам, денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к ставкам, окладам, денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность). Выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не увеличивают.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного МРОТ.

24.3. УСЛОВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Уровень заработной платы влияет на два основных фактора успеха сельскохозяйственного товаропроизводителя:

- через затраты на персонал, в том числе на оплату труда — в целом на экономические показатели деятельности организации;
- через удовлетворенность работника — на его мотивацию.

Любая организация не в состоянии продолжительное время обеспечивать непрерывный рост заработной платы в размерах, превышающих возможности ее экономики. Обычно можно рассчитывать только на умеренное повышение заработной платы, поэтому важно определить меру этого повышения.

С теоретической точки зрения изменение уровня заработной платы работников возможно по двум основным направлениям.

Величина заработной платы устанавливается на конкурентном рынке, то есть она не должна зависеть от состояния дел в той или иной организации. На этом рынке вознаграждение работников, выполняющих одинаковую работу, осуществляющих трудовую деятельность в одинаковых условиях и обладающих одинаковым запасом человеческого капитала, не будет существенно различаться. Даже когда подобные различия возникают, они быстро сглаживаются: конкуренция унифицирует ставки оплаты идентичных работников. Таким образом, в условиях конкурентного рынка труда заработная плата не будет существенно зависеть от внутренних характеристик отдельных организаций и будет изменяться только при изменении внешних рыночных условий.

Главный «спусковой механизм» роста заработной платы — изменения в результатах экономической деятельности отдельных организаций АПК. Здесь прослеживается устойчивая закономерность: чем лучше экономическая ситуация в организации, тем «щедрее» она вознаграждает труд своих работников, то есть динамика заработной платы фактически не зависит от состояния рынка труда.

Однако в российской практике центральный элемент модели «зарплатообразования» — привязка заработной платы к результатам деятельности организации, а импульсы, поступающие из внешней экономической и институциональной среды, имеют меньшее значение. Это резко усиливает дифференциацию в заработной плате: работники, обладающие одинаковым по качеству человеческим капиталом, получают различную заработную плату.

Заработная плата работников в первую очередь зависит от того, где они заняты, — в финансово благоприятных или финансово неблагоприятных организациях. Именно это объясняет огромный разброс в уровнях заработной платы между организациями, что состав-

ляет одну из наиболее характерных черт российского рынка труда. В то же время следует отметить, что многие сельскохозяйственные товаропроизводители уже имеют доходы, достаточные для того, чтобы обеспечивать своим работникам достойную заработную плату — 20 тыс. руб. и более.

Иногда организации выдают работникам заработную плату в конвертах — это так называемая «серая схема оплаты труда». Работодатели при этом занижают фонд оплаты труда, чтобы платить меньше налогов. Соответственно занижаются официальные показатели уровня заработной платы. В таких ситуациях статистика не отражает реального положения дел с уровнем заработной платы.

Заработную плату, получаемую через кассу организации, называют «белой зарплатой». Для работодателей это налоги, которые они отчисляют с фонда заработной платы. Единый социальный налог (ЕСН), который они в настоящее время отчисляют с общего фонда оплаты труда, составляет 26 % (раньше он был 35 %).

Социальное преимущество этой системы налогообложения состоит в том, что отчисления в Пенсионный фонд обеспечивают более высокую пенсию работникам в старости, гарантированные выплаты по больничным листам, для матерей — более высокие пособия по беременности и родам и др.

Государство заметно снизило налоговую нагрузку — налог на доходы граждан сейчас всего 13 %. Это один из самых низких уровней в Европе.

На то, насколько высокой должна быть заработная плата, существуют самые различные точки зрения. И так будет всегда, так как размер заработной платы находится в центре столкновения интересов предпринимателей и работников. Но один принцип здесь должен преобладать: размер заработной платы должен отвечать требованиям рынка.

Если необходимые работники (в том числе руководящие) за предлагаемую оплату готовы прийти на работу и оставаться в организации, выполняя свои функции, значит, заработная плата соответствует требованиям рынка.

24.4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

В сельскохозяйственных организациях в отличие от других сфер экономической деятельности условия и размер заработной платы работников долгое время практически были открытыми. Однако в последние годы увеличивается число сельскохозяйственных товаропроизводителей, превращающих эту информацию в коммерческую тайну.

Некоторые организации пытаются решить проблему возникновения у работников ощущения несправедливости оценки их трудового вклада путем хранения в тайне выплат, которые получают их коллеги. Предполагается, что если работник не знает, сколько платят другим, ему не с чем будет сравнивать свою заработную плату, а следовательно, проблема «недоплат» отпадает сама собой. К сожалению, сделать информацию о начисленной заработной плате полностью закрытой достаточно трудно, и, кроме того, такая закрытость заставляет работников подозревать несправедливость там, где, возможно, ее нет.

Существуют различные точки зрения на проблему. Решение зависит прежде всего от стратегии конкретной организации. От нее во многом зависит морально-психологический климат в коллективе.

Рассмотрим основные аргументы сторонников двух различных точек зрения.

Первый подход — размер заработной платы должен быть «тайной за семью печатями»:

если разница в уровне заработной платы (в том числе в должностных окладах) между работниками различных подразделений или категорий очень большая, разглашать эту информацию нельзя ни в коем случае;

разглашение может стать демотивирующим фактором, если уровень заработной платы работников различных подразделений будет сравниваться.

Второй подход — открытая информация об условиях и уровне заработной платы всех работников:

если в организации разница в вознаграждении зависит от реального вклада в прибыль, эту информацию надо раскрывать;

там, где работа оценивается по реальным результатам, открытая политика в плане заработной платы может стать хорошей мотивацией для работников; можно всем наглядно продемонстрировать, что успешный работник за определенный объем работы или результативные показатели получил конкретную сумму; все, кто хочет заработать столько же, могут на него равняться;

работники должны четко знать и понимать, сколько и за что они получают заработную плату (конечно, в том случае, если какой-то работник получает большие деньги ни за что, это приходится скрывать);

если стремиться к тому, чтобы организация гармонично развивалась, надо поддерживать открытую систему оплаты труда;

работники должны быть хорошо информированы относительно своей заработной платы и карьерного роста.

24.5. СООТНОШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КАТЕГОРИЯМ И ОТРАСЛЕВЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

Средняя заработная плата учитывает одновременно и оплату труда рабочих основных профессий, и менеджмента. Один из важнейших аспектов организации оплаты труда — разрыв в уровне заработной платы между менеджментом и рабочими основных профессий. Усредненные показатели не всегда отражают положения дел в сельской местности. Поэтому следует проанализировать уровень заработной платы основных категорий и отраслевых групп работников.

По данным годового отчета можно исчислить только среднегодовую и среднемесячную заработную плату, которые показывают абсолютные показатели дифференциации.

Для большей наглядности при сравнении уровней заработной платы исчисляют также и относительные показатели дифференциации путем соотношения среднемесячной заработной платы по категориям и отраслевым группам работников и среднего уровня по организации. Есть мнение, что соотношение заработной платы рабочих и средней заработной платы по всем категориям работников должно быть на уровне не менее 80 % (табл. 88).

**88. Соотношение среднемесячного уровня заработной платы
работников сельскохозяйственной организации**

Категории и отраслевые группы работников	Среднегодовая численность работников	Начислено за год заработной платы, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата, руб.	Среднемесячная заработная плата работников по категориям и отраслевым группам к среднему уровню по организации, %
По организации, всего	200	16861	7025	100
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, всего	180	15298	7082	100,8
В том числе:				
рабочие постоянные	164	13256	6736	95,9
из них:				
трактористы-машинисты	35	3751	8931	127,1
операторы машинного доения	21	1971	7821	111,3
скотники крупного рогатого скота	24	1637	5684	80,9
работники свиноводства	8	742	7729	110,0
служащие	14	1938	11536	164,2
из них:				
руководители	8	1428	14875	В 2,1 раза
специалисты	6	510	7083	100,8

Эти показатели можно рассчитать не только за год (среднегодовые), но и за каждый месяц, квартал, полугодие. Аналогичные расчеты можно осуществить как на региональном, так и на федеральном уровне.

Показатель средней заработной платы в целом дает объективное представление об уровне жизни основной массы работников, хотя серьезно искажается под влиянием: «скрытой» заработной платы, занижающей ее фактические размеры; резкой дифференциации оплаты различных категорий наемных работников.

24.6. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Традиционно уровень оплаты труда зависит от статуса работника и его места в организационной иерархии. Фактически он находится под влиянием многообразных факторов, которые достаточно сложно учесть. Поэтому здесь выделяют несколько признаков, классифицирующих факторы, влияющие на уровень заработной платы.

В соответствии с первым признаком все факторы, способствующие как повышению, так и снижению размера заработной платы, классифицируют на внутренние и внешние.

Внутренние факторы, влияющие на уровень заработной платы: масштабы деятельности и уровень доходности организации;

уровень производительности труда, то есть результаты как индивидуального труда каждого работника, так и совместных усилий коллектива сельскохозяйственной организации; это и обуславливает сочетание индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности работников в росте производительности труда — основы экономического благосостояния организации;

профессионально-квалификационный уровень работников;

системы оплаты труда, применяемые в организации;

качество труда и личный трудовой вклад работника в конечный результат.

Внешние факторы, влияющие на уровень заработной платы:

уровень жизни в регионе;

стоимость рабочей силы, сложившаяся на рынке труда;

экономическое состояние отрасли;

конкурентоспособность выпускаемой продукции (услуг);

спрос на работников — в условиях, когда спрос превышает предложение, растет цена рабочей силы, ее дефицит, заработная плата будет расти;

уровень заработной платы в других организациях;

уровень инфляции;

соотношение объема жизненных потребностей с номинальной заработной платой;

уровень заработной платы в регионе и стране (МРОТ).

Важнейшие критерии, определяющие размер заработной платы, безусловно, — профессионально-квалификационный уровень работников и их отношение к труду, которые находят прямое отражение в уровне производительности труда. Только высококвалифицированный работник способен повышать производительность труда — увеличивать количественные и улучшать качественные параметры работы, что и должно отражаться в размере заработной платы.

Второй признак классификации факторов, влияющих на уровень заработной платы, *объективные и субъективные факторы*. Их, в свою очередь, можно разграничивать на несколько групп:

внутренние экономические факторы — улучшение финансового положения и платежеспособность организации, рост производства и увеличение производительности труда;

инфляционные процессы — рост потребительских цен и повышение прожиточного минимума;

изменения в общегосударственных нормативах оплаты труда — повышение МРОТ;

сигналы с локального рынка труда — рост заработной платы в соседних организациях, трудности с набором и удержанием кадров;

давление со стороны персонала организации;

выслуга лет — основанием для периодического повышения заработной платы за выслугу лет служит тот факт, что работники с каждым годом приобретают дополнительный опыт, их труд все выше ценится работодателем и они заслуживают более высокой заработной платы; системы таких выплат отличаются друг от друга в зависимости от категории работников, отрасли и организаций;

изменение отношения персонала к труду.

С одной стороны, требования повышения заработной платы работникам АПК обоснованы и объективно справедливы. Необходим поиск условий и факторов, способствующих ее повышению. С другой стороны, повышение заработной платы следует начинать с создания эффективных рабочих мест, на которых будет производиться конкурентоспособная продукция, и только потом поднимать вопрос о повышении заработной платы.

В конечном итоге оплата труда зависит от уровня экономического развития страны, количества и качества труда отдельного работника и коллективных результатов работы организации.

24.7. ОЦЕНКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Одно из основных направлений государственной аграрной политики — повышение уровня жизни сельского населения, в том числе оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве. В соответствии с Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008—2012 гг. доходы работников сельскохозяйственных организаций к 2012 г. должны повыситься относительно 2006 г. в 2,5 раза.

В последние годы в России сложились довольно существенные внутриотраслевые различия в уровне заработной платы работников. Так, например, по данным Росстата, в 2006 г. средняя отраслевая разница в доходах составила 25,3 раза. При этом оплата сельскохозяйственного труда остается на последнем месте среди всех видов экономической деятельности. В последние годы это положение менялось несущественно, в то же время соотношение с общероссийским уровнем намного ниже предреформенного 1991 г. (табл. 89).

89. Среднемесячная начисленная заработная плата работников всех организаций российской экономики и организаций сельского хозяйства

Год	Среднемесячная заработная плата в ценах соответствующих лет, руб.		Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, % к среднему уровню по экономике
	в среднем по экономике	в сельском хозяйстве	
1991	548	459	83,8
2001	3240	1306	40,3
2002	4360	1752	40,2
2003	5499	2164	39,4
2004	6740	2778	41,2
2005	8555	3304	38,6
2006	10634	4169	39,2
2007	13527	6128	45,0
2008	15354	6513	43,0

Как видно, уровень оплаты труда в сельском хозяйстве продолжает оставаться наиболее низким среди всех отраслей экономики. Он значительно ниже, чем в других государствах. В ФРГ, например, это соотношение составляет 86 %. В то же время в России в 1990 г. оно было 95,4 %.

Следует отметить некоторые позитивные тенденции в сельском хозяйстве. По темпам роста заработной платы сельское хозяйство, начиная с 2006 г., стало опережать другие отрасли экономики. Так, за январь—сентябрь 2007 г. среднемесячная номинальная за-

рабочная плата в сельском хозяйстве возросла на 38 % при 20,3 % в среднем по экономике. Однако в абсолютном выражении она остается низкой: в два раза ниже, чем в целом по стране. Это серьезная проблема.

Цена труда в сельском хозяйстве России ниже, чем в экономически развитых странах. Она не обеспечивает выполнение главной функции заработной платы — воспроизводства рабочей силы, что свидетельствует о ее неэффективном использовании.

Среднечасовая заработная плата в сельском хозяйстве составляет всего около трети общероссийского уровня.

В сельском хозяйстве соотношение номинальной начисленной заработной платы и величины прожиточного минимума трудоспособного населения находится на уровне 1 : 1, то есть средняя заработная плата чуть опережает прожиточный минимум, в то время как в среднем по стране она опережает его более чем в 2,5 раза.

Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в сельском хозяйстве и величины прожиточного минимума трудоспособного населения сильно варьирует по субъектам РФ. Есть регионы, где средняя заработная плата в сельском хозяйстве меньше региональной величины прожиточного минимума. Высокая региональная дифференциация заработной платы в сельском хозяйстве отражает территориальные различия в финансово-экономическом состоянии отрасли.

В стране по-прежнему сохраняется существенная дифференциация субъектов РФ по размеру среднемесячной заработной платы на одного работника сельскохозяйственных организаций, например, в 2006 г. от 1226 руб. в Агинском Бурятском автономном округе до 13 928 руб. в Сахалинской области, или в 11,4 раза. В 21 регионе заработная плата работников была меньше 3000 руб. Этот уровень не обеспечивал прожиточного уровня. Только в 4 регионах среднемесячная заработная плата работников аграрного сектора превысила средний уровень заработной платы в целом по экономике страны.

Несмотря на рост реальной заработной платы, во многих организациях ее величина еще далека от справедливого уровня, соответствующего трудовому вкладу работников в конечные результаты деятельности. Человек, который получает мизерную заработную плату, деградирует, теряет квалификацию и порой, даже если платить такому работнику больше, уже не сможет работать лучше.

Низкий уровень доходности сельскохозяйственного производства стал одной из главных причин все еще сохраняющейся просроченной задолженности по заработной плате сельскохозяйственных организаций перед своими работниками. Например, на начало 2007 г. она составляла 27 % общей ее суммы по всем видам экономической деятельности в стране. На 99 % эта задолженность образовалась в результате отсутствия собственных средств у организаций.

Сегодня есть социальные проблемы, которые свойственны многим странам. Одна из них — социальная дифференциация, различия в уровне доходов разных слоев населения. Ее успешно не может решить ни Америка, ни Европа, ни Япония. Россия тем более пока это сделать не в состоянии.

Добиться того, чтобы у всех групп общества были равные доходы, — это, конечно, иллюзия. Но, по мнению многих ученых, когда разрыв между доходами богатых и бедных очень большой, это чревато социальными взрывами. Правительство должно считать своим главным долгом не только реагировать на инфляцию, но и отслеживать разрыв между доходами богатых и бедных, стремиться сокращать его по мере сил и возможностей.

В международной статистике существует такой показатель, как коэффициент фондов — это соотношение денежных доходов 10 % наиболее богатых людей к доходам 10 % наиболее бедных. В Европе он равен примерно 6—8, а в России, по данным официальной статистики, — 20—22.

Население делят на так называемые квинтильные группы. Все общество разбивают на 5 категорий, по 20 % в каждой. Первая — это самые бедные, с доходами ниже прожиточного минимума. Последнюю группу из 20 % замыкают самые богатые. Продолжает увеличиваться разрыв в оплате труда работников бюджетной сферы и граждан, занятых в реальном секторе экономики.

Низкий уровень заработной платы работников сельскохозяйственного производства и соответственно снижение мотивации труда обусловлены наряду с другими причинами несовершенством механизма оплаты труда.

Контрольные вопросы и задания

1. С помощью каких показателей можно проанализировать и оценить уровень заработной платы работников?
2. Как исчисляют среднемесячную заработную плату работников?
3. Чем отличается номинальная начисленная заработная плата от реальной?
4. Какие виды выплат учитывают для расчета среднего заработка?
5. Каким образом осуществляют расчет среднего заработка работника?
6. Раскройте возможные направления изменения уровня заработной платы.
7. Что такое привязка заработной платы к результатам деятельности организации?
8. Изложите свою точку зрения об условиях и степени открытости уровня заработной платы работников организации.
9. Каким образом можно установить соотношение уровня заработной платы по категориям и отраслевым группам работников?
10. Раскройте содержание внутренних и внешних факторов, влияющих на уровень заработной платы.
11. Какие объективные факторы определяют уровень заработной платы работников?
12. Дайте всестороннюю оценку уровня заработной платы работников сельскохозяйственных организаций вашего региона.

Глава 25. СОСТАВ И СТРУКТУРА ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

●

25.1. ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Фонд заработной платы — это общая величина заработной платы работников организации, которая используется для определения суммарных производственных затрат.

В фонд заработной платы, начисленной работникам списочного состава и внешним совместителям, включают следующие виды оплаты.

Оплата за отработанное время:

заработная плата, начисленная работникам по ставкам (должностным окладам) основной заработной платы за отработанное время;

заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), в долях от прибыли;

комиссионное вознаграждение;

гонорар работников;

заработная плата, выданная в неденежной форме, в виде товаров (услуг), которая учитывается по стоимости этих товаров (услуг), исходя из рыночных цен (тарифов) на дату начисления, а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (услуги) — исходя из государственных регулируемых розничных цен; в случае, если товары, продукты питания, услуги предоставлялись по ценам (тарифам) ниже рыночных, в фонде заработной платы или выплатах социального характера учитывают дополнительную материальную выгоду, полученную работниками в виде разницы между рыночной стоимостью товаров, продуктов питания, услуг и суммой, фактически уплаченной работниками;

доплаты и надбавки к ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, звание, выслугу лет, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, многосменный режим работы, исполнение обязанностей вре-

менно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой и др.;

повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по коэффициентам (районным, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях) и процентным надбавкам к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;

премии и вознаграждения (включая премии в неденежной форме), имеющие систематический характер, независимо от источников выплаты;

оплата женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов в работе для кормления детей, а также других специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством РФ;

оплата труда рабочих, руководителей, специалистов организаций, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

надбавки к заработной плате, начисленные в связи с разъездным характером работы;

суммы индексации (компенсации) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

денежная компенсация за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;

оплата труда лиц, работающих в организации в порядке внутреннего совместительства;

оплата труда лиц, работающих в организации на условиях внешнего совместительства, и др.

Оплата за неотработанное время:

оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков;

оплата дополнительных отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего дня работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

оплата (кроме стипендии) на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку,

повышение квалификации или обучение вторым профессиям с отрывом от работы;

оплата (компенсация) работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей;

оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на уборку сельскохозяйственных культур и заготовку кормов;

оплата работникам за время медицинского обследования, дней сдачи крови и ее компонентов и предоставленных в связи с этим дней отдыха;

оплата времени простоя по вине работодателя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

оплата времени вынужденного прогула и др.

Единовременные поощрительные и другие выплаты:

единовременные премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты, включая премии за содействие изобретательству и рационализаторству;

единовременное вознаграждение за выслугу лет;

вознаграждение по итогам работы за год;

денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

материальная помощь;

дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска;

другие единовременные поощрения.

Оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

25.2. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Концепция построения оплаты труда в той или иной организации АПК наглядно выражается в структуре фонда ее заработной платы. Структура показывает соотношение основных элементов фонда. Ее можно рассчитывать как в среднем по организации, так и по структурным подразделениям. Кроме того, по данным первичных документов можно установить структуру заработной платы каждого работника в отдельности, позволяющую определить соотношение между основной (постоянной) и дополнительной (переменной) ее частями. В определенной степени структура фонда заработной платы позволяет судить о политике организации в этой области.

Чтобы говорить о политике организации в отношении заработной платы, необходимо:

определить долю основных компонентов фонда заработной платы и проанализировать их динамику;

рассчитать долю заработной платы, выданной в натуральной форме;

выявить роль и значимость дополнительных стимулирующих выплат, в том числе премий, в уровне и структуре заработной платы;

выявить соотношение между основной и дополнительной частями фонда заработной платы и др.

Среднегодовую структуру фонда заработной платы конкретной организации можно рассчитать по данным ее годового отчета — форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации». Аналогично можно определить и среднегодовую структуру фонда заработной платы организаций аграрного сектора любого административного района или субъекта РФ.

Рассмотрим структуру фонда заработной платы сельскохозяйственных организаций Орловской области. Доля премий в структуре фонда заработной платы рассчитывается как отношение общей суммы премий, полученных работниками организации за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год, к годовому фонду заработной платы.

В табл. 90 приведена структура фонда заработной платы трех экономически устойчивых сельскохозяйственных организаций, имеющих различное производственное направление. Они обеспечивают своим работникам относительно высокий уровень заработной платы. Однако при этом в зависимости от механизма построения оплаты труда структура фонда их заработной платы существенно отличается.

90. Структура фонда заработной платы сельскохозяйственных организаций Орловской области, 2006 г., %

Показатели	По сельскохозяйственным организациям Орловской области, в среднем	ЗАО «Славянское»	ОАО «Агрофирма «Миценская»	КХ «Им. 50 лет Октября»
Начисленная за год заработная плата, всего	100	100	100	100
В том числе:				
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без отпускных, доплат и надбавок)	70,9	89,8	46,0	26,8
по натуральной форме	4,7	—	—	1,2
премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	14,9	4,2	32,8	57,4
оплата отпусков	6,1	6,0	6,2	6,0
оплата стоимости питания работников	0,3	—	6,6	—
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	3,1	—	8,4	8,6

В данной структуре наибольший интерес представляют доля основной оплаты и доля премий (стимулирующая часть), а также соотношение между ними. Анализ показывает, что здесь наглядно проявляются три принципиальных методологических подхода (варианта) формирования заработной платы работников аграрной сферы.

В первом варианте заработная плата работников формируется в основном за счет основной (постоянной) ее части и в меньшей степени за счет дополнительных стимулирующих выплат (переменной). Здесь доля основной оплаты в структуре заработной платы может быть максимальной — 75 % и более, при этом премии имеют невысокий удельный вес — до 15—20 %. Высокий уровень МРОТ в организациях и соответственно основной ставки 1-го разряда (1-й ПКГ) увеличивает долю основной оплаты в структуре заработной платы работников. Чем выше эта доля, тем соответственно выше степень гарантированности оплаты труда в данной организации. В то же время такая ситуация обуславливает необходимость более высокого уровня организации производства и труда. При этом такое соотношение снижает роль дополнительных стимулирующих выплат.

Этот вариант структуры фонда заработной платы наиболее приемлем для небольших, а также экономически стабильных организаций.

Во втором варианте заработная плата формируется в равной степени как за счет основной части, так и за счет дополнительной. Доля основной части заработной платы составляет около 50 %, премий — от 30 до 40 %.

В третьем варианте заработная плата в основном формируется за счет дополнительных стимулирующих выплат по прогрессивно возрастающим нормативам материального поощрения и в меньшей степени за счет основной оплаты. Доля основной части заработной платы здесь может составить от 20 до 30 %, а премий — более 50 %. Такое соотношение снижает роль системы оценки трудового потенциала работников.

Как видно, все эти варианты используют на практике, они не противоречат друг другу. При умелом хозяйствовании они способствуют достижению высоких экономических результатов, тем самым создавая финансовые возможности для установления относительно высокой заработной платы работникам.

И все-таки какой вариант можно считать наиболее приемлемым? Вероятно, это первый вариант. В условиях стабилизации оптимальной будет такая модель построения оплаты труда, при которой доля основной части фонда заработной платы будет составлять 70 % и более. В странах с развитой рыночной экономикой удельный вес основной части заработной платы составляет

не менее 90 % (европейский стандарт). При условии, что параметры системы будут отражать реальную стоимость рабочей силы в сельском хозяйстве, такой вариант может обеспечивать высокий уровень заработной платы работников, благоприятно воздействует на морально-психологический климат в коллективе.

Эта модель оплаты труда должна включать в себя и периодическую оценку труда персонала в процессе аттестации, поскольку только в этом случае проявляется ее мотивационный характер. Аттестация положительно влияет на наращивание трудового потенциала и изменение трудового поведения работника. При таком варианте отпадает необходимость разработки и применения сложных систем дополнительного материального стимулирования, достаточно ограничиться 2—3 наиболее значимыми видами стимулирующих выплат, в наибольшей степени влияющими на результативные показатели трудовой деятельности работников.

25.3. АНАЛИЗ ЗАТРАТ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ И РАСХОДОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

Анализ затрат труда на производство сельскохозяйственной продукции и расходов на заработную плату можно проводить как по каждому виду продукции, так и в среднем по растениеводству или животноводству.

Для расчета и анализа показателей трудоемкости и затрат на заработную плату на производство сельскохозяйственной продукции используют формы годового отчета № 9-АПК «Сведения о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции растениеводства» и № 13-АПК «Сведения о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции животноводства», а также данные первичного учета.

На основе этой информации по каждому виду произведенной продукции, по отдельным отраслям, а также в целом по растениеводству и животноводству можно рассчитать как за отчетный год, так и проанализировать в динамике:

- общие затраты на заработную плату;
- долю заработной платы в структуре производственных затрат;
- среднюю оплату 1 чел.-ч;
- общую трудоемкость производства, в том числе трудоемкость единицы продукции (табл. 91).

91. Удельный вес заработной платы в производственных затратах и показатели трудоемкости по отдельным видам продукции

№ п/п	Показатели	Вид продукции	
		зерновые и зернобобовые	крупный рогатый скот на выращи- вании и откорме
1	Производственные затраты, всего, тыс. руб.	128958	33982
2	В том числе оплата труда с отчисле- ниями на социальные нужды	19385	4620
3	Удельный вес оплаты труда с отчисле- ниями в общих затратах на производ- ство, % [(стр. 2 / стр. 1)100 %]	15,0	13,6
4	Валовая продукция, т	33591,7	1566,6
5	Прямые затраты труда на производ- ство продукции, тыс. чел.-ч	383	74
6	В том числе на производство 1 т (единицы) продукции, чел.-ч (стр. 5 / стр. 4)	11,4	47,24
7	Средняя оплата (с отчислениями) 1 чел.-ч, руб. (стр. 2 / стр. 5)	50,61	62,43

Прямые затраты труда на производство единицы сельскохозяйственной продукции — косвенный показатель производительности труда. Его определяют следующим образом:

$$ЗТ_1 = ЗТ / ВП,$$

где ЗТ — общие затраты труда; ВП — валовое производство конкретного вида продукции.

Показатели затрат труда и затрат на заработную плату на производство сельскохозяйственной продукции, рассчитанные в конкретной организации, можно сравнивать с аналогичными показателями других организаций, со средними данными по району или региону.

**25.4. СООТНОШЕНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
И ОСНОВНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК**

На практике часто возникает ситуация, когда необходимо оценить, какую часть средств организация может выделить на оплату труда не в ущерб своей конкурентоспособности. Иногда возникает необходимость рассчитать, во что обойдется определенное повышение уровня заработной платы или решение социально-экономических вопросов. Положительное решение этих и аналогичных

вопросов во многом зависит от эффективности механизма оплаты труда в данной организации. Один из основных критериев, определяющих эту эффективность, — оптимальные нормативные параметры формирования фонда заработной платы.

Особую значимость в системе параметров имеет соотношение фонда заработной платы и основных, результативных экономических показателей деятельности организации АПК: доля фонда заработной платы в производственных затратах или затратах на основное производство, в стоимости произведенной продукции, денежной выручке и валовом доходе.

На основе формы № 8-АПК «Отчет о затратах на основное производство» годового отчета можно рассчитать долю затрат сельскохозяйственной организации на оплату труда в общих затратах по основному производству (табл. 92).

92. Доля оплаты труда в общих затратах по основному производству

Показатели	Затраты, всего, тыс. руб.		Затраты на оплату труда, тыс. руб.		Удельный вес оплаты труда в общих затратах по основному производству, %	
	отчетный год	предыдущий год	отчетный год	предыдущий год	отчетный год	предыдущий год
По организации, всего	87796	64078	10262	7553	11,69	11,79
В том числе на производство продукции:						
растениеводства	27055	22367	2286	1822	8,45	8,15
животноводства	47790	38129	5869	4904	12,29	12,86

Долю фонда заработной платы в результативных показателях деятельности конкретной организации можно проанализировать в отраслевом разрезе, в динамике, сравнить с аналогичными показателями других сельскохозяйственных организаций, а также со средними показателями по аграрному сектору данного региона (табл. 93).

93. Доля фонда заработной платы в экономических показателях деятельности сельскохозяйственных организаций Орловской области

Показатели	По сельскохозяйственным организациям области, в среднем			КХ «Им. 50 лет Октября»			ОАО «Агрофирма Мценская»			ЗАО «Славянское»		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Удельный вес фонда заработной платы, %:												
в общих затратах на основное производство	15,4	14,5	14,5	30,6	25,2	24,3	18,7	17,5	20,6	11,4	11,8	11,7
в выручке от реализации продукции	21,9	21,1	19,2	28,1	26,8	26,4	19,7	21,1	19,7	9,7	9,4	9,9

Анализ показывает, что удельный вес оплаты труда в общих затратах по основному производству, а также в денежной выручке существенно варьирует по сельскохозяйственным организациям исследуемого региона.

В каждой организации в соответствии с ее политикой заработной платы складываются свои нормативы затрат на оплату труда, которые в относительно небольших диапазонах варьируют по годам. В такой ситуации очень сложно выявить закономерность и установить рекомендуемые нормативы формирования фонда заработной платы.

ЗАО «Славянское» обеспечивает своим работникам при доле фонда заработной платы в выручке около 10 % такой же уровень заработной платы, что и ОАО «Агрофирма «Мценская», при нормативе около 20 % (обе организации имеют одинаковую производственную направленность — откорм молодняка крупного рогатого скота). Таким образом, высокая доля фонда заработной платы в выручке еще не свидетельствует о высоком уровне заработной платы работников данной организации.

Проведенные исследования позволяют рекомендовать в качестве наиболее обоснованного и реального — норматив формирования фонда заработной платы сельскохозяйственной организации в интервале 25—30 % выручки. Однако финансовое состояние пока не всем позволяет реализовать это на практике.

25.5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Теория эффективной заработной платы состоит в том, что установление заработной платы работнику или группе работников выше уровня, который они заслуживают, позволяет стимулировать их труд и в конечном итоге приводит к повышению эффективности производства.

Основные показатели, характеризующие эффективность использования средств на заработную плату, — зарплатоемкость и зарплатоотдача.

Зарплатоемкость — это отношение фонда заработной платы к стоимости произведенной продукции или полученной выручки.

Зарплатоемкость показывает, сколько средств заработной платы было израсходовано на производство 1 руб. валовой продукции или для получения 1 руб. выручки от ее реализации.

По материалам конкретной организации АПК рассчитаны показатели зарплатоемкости. Они, в частности, свидетельствуют о том, что на производство 1 руб. валовой продукции в животноводстве расходуют на 26,9 % больше средств заработной платы, чем на 1 руб. валовой продукции в растениеводстве. Это означает, что производство животноводческой продукции более трудоемко, чем растениеводческой (табл. 94).

**94. Показатели зарплатоемкости в сельскохозяйственной организации
(отчетный год)**

Показатели	Израсходовано средств на заработную плату, коп.	
	на производство 1 руб. валовой продукции	на получение 1 руб. выручки от реализации
По организации, в среднем	7,6	9,4
В отраслях сельского хозяйства	7,1	9,2
В растениеводстве	5,2	20,4
В животноводстве	6,6	6,5

Зарплатоемкость ВВП — это показатель, исчисляемый как отношение суммарной номинальной заработной платы занятого в экономике населения к объему национального ВВП. Во многих странах этот показатель — один из важнейших, рассчитываемых национальными статистическими службами.

По оценкам финансовых аналитиков, зарплатоемкость российского ВВП в 2007 г. достигла рекордного уровня — 34,8 %, а в 2008 г. превысила 35 %. Это может негативно сказаться на состоянии экономики. Заработная плата должна увеличиваться адекватно росту производительности труда, иначе экономика начнет «проедать» себя.

По мнению аналитиков, предел роста зарплатоемкости для России 33 %. Однако для исправления ситуации в первоочередном порядке надо бороться не с ростом заработной платы, а сконцентрироваться на мерах по повышению производительности труда.

Зарплатоотдача — это отношение стоимости произведенной продукции или выручки от реализации к фонду заработной платы.

Зарплатоотдача показывает, сколько было произведено на 1 руб. заработной платы валовой продукции или получено выручки от ее реализации (табл. 95).

95. Показатели зарплатоотдачи (отчетный год)

Показатели	Получено на 1 руб. заработной платы, руб.	
	валовой продукции	выручки от реализации
По организации в среднем	13,07	10,62
В сельском хозяйстве	14,06	10,85
В растениеводстве	19,08	4,9
В животноводстве	15,16	15,45

Эти показатели рассчитываются по данным годового отчета как в среднем за год по организации, так и по основным отраслям. Кроме того, их можно рассчитать и по отдельным видам сельскохозяйственной продукции. Для выявления эффективнос-

ти использования средств на заработную плату показатели зарплатоемкости и зарплатоотдачи анализируют в сравнении и динамике.

Контрольные вопросы и задания

1. Из каких компонентов состоит фонд заработной платы, начисленной работникам списочного состава и внешним совместителям?
2. На основе какой формы годового отчета можно рассчитать структуру фонда заработной платы сельскохозяйственной организации?
3. Какова методика расчета структуры фонда заработной платы организации?
4. Какие критерии политики заработной платы организации можно проанализировать на основе структуры фонда заработной платы?
5. Какие варианты структуры фонда заработной платы выделяют и в чем их принципиальные отличия?
6. Как рассчитать удельный вес заработной платы с отчислениями в общих затратах на производство растениеводческой или животноводческой продукции по видам?
7. Как рассчитать среднюю оплату труда 1 чел.-ч на производство основных видов растениеводческой или животноводческой продукции?
8. Опишите методику расчета трудоемкости единицы производства растениеводческой и животноводческой продукции.
9. С какими экономическими показателями деятельности сельскохозяйственных организаций следует соотносить фонд заработной платы?
10. Перечислите основные показатели, характеризующие эффективность использования средств на заработную плату. Раскройте методику их расчета.
11. Что такое зарплатоемкость ВВП?

Глава 26. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

●

26.1. СТАТИСТИЧЕСКИЙ УЧЕТ И МЕТОДИКА ИСЧИСЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Важное условие устойчивого экономического развития сельского хозяйства — повышение эффективности производства на основе роста производительности труда. Стремление производить продукцию с минимальными затратами труда определяет уровень развития любой сферы производства.

Производительность труда представляет собой соотношение между объемом производимой продукции, оказываемых услуг, выполненных работ и соответствующими затратами труда. Это одна из важнейших и сложных экономических категорий, отражающая современный уровень ведения производства и характеризующая эффективность использования человеческого капитала, обобщающий показатель.

Производительность живого труда — это результативность затрат живого труда.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, организации, трудового коллектива и отдельного работника.

Сегодня имеются существенные пробелы в методике оценки производительности труда как на отраслевом уровне, так и в малых формах хозяйствования, связанные с несовершенством системы показателей. В сельскохозяйственных организациях ситуация в этом вопросе более благоприятная, поскольку имеются информационные возможности расчета комплексной системы показателей производительности труда.

Производительность труда в целом по экономике рассчитывают как частное от деления индекса физического объема валового внутреннего продукта (ВВП) и индекса совокупных затрат труда в эквиваленте полной занятости. При исчислении производительности труда на этом уровне используют ВВП, поскольку его величина характеризует стоимость товаров и услуг, созданных в течение отчетного периода для конечного использования, и не зависит от схем межотраслевого взаимодействия (табл. 96).

96. Динамика производительности труда по отрасли «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», % к предыдущему году

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Индекс физического объема выпуска	101,3	102,7	101,4	102,8
Изменение совокупных затрат труда	95,5	99,1	99,0	98,7
Динамика производительности труда	106,0	103,6	102,4	104,1

При разработке долгосрочных прогнозов возрастает значимость многофакторных моделей прогнозирования производительности труда.

Государственной программой развития сельского хозяйства предусмотрены такие темпы роста производительности труда (табл. 97).

97. Динамика и прогноз развития сельского хозяйства, % к предыдущему году

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Индекс производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в сопоставимых ценах)	103,8	103,9	104,1	104,1	104,1
Индекс производительности труда в хозяйствах всех категорий	104,8	104,9	105,2	105,2	105,2

Для формирования стоимости продукции сельского хозяйства используют данные по совокупности производственных единиц, производящих однородную сельскохозяйственную продукцию, а для исчисления показателей затрат труда — число занятых в эквиваленте полной занятости. При этом, однако, показатель числа рабочих мест в современных условиях функционирования российской экономики использовать нельзя, поскольку он не отражает изменений затрат рабочего времени в расчете на 1 работника; численности занятых в расчете на 1 работника; численности работников, занятых на нескольких рабочих местах и самостоятельно занятых.

В основе расчета совокупности затрат труда лежит интеграция данных, полученных из различных источников, в целях более полного учета ключевых показателей, характеризующих затраты труда на производство товаров и услуг на всех видах работ. Для оценки показателей совокупных затрат труда используют данные обследований организаций, населения по проблемам занятости, фермерских хозяйств, проводимых органами государственной статистики; данные налоговых органов и миграционной службы.

Оценку затрат труда по производству товаров и услуг на всех видах работ осуществляют по трем основным показателям:

- числу рабочих мест;
- общему числу отработанных часов;

эквиваленту полной занятости.

Исчисление этих показателей взаимосвязано и основано на оценке числа рабочих мест (работ) и среднего времени работы на 1 место по каждому ее виду.

Рабочие места Росстат учитывает по следующим категориям:
в организациях:

работающие по найму по трудовому договору, договору гражданско-правового характера, на основе устной договоренности;

работающие на собственном предприятии;

помогающие члены семьи;

в фермерских хозяйствах:

владельцы хозяйств;

наемные работники;

помогающие члены семьи;

в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица:

работающие по найму;

работающие не по найму;

иностранцы, временно находящиеся и работающие на территории страны (региона);

в домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, предназначенной как для реализации, так и для собственного использования.

Общее число отработанных человеко-часов на всех видах работ по производству товаров и услуг (включая производство продукции сельского, лесного хозяйства и охоты как для реализации, так и для собственного использования) на территории страны (региона) исчисляется умножением числа рабочих мест по каждому виду работ на среднее фактическое время на 1 рабочее место.

Фактически отработанное время включает время:

нормальное рабочее;

сверхнормативное;

проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе;

простоя на рабочем месте не по вине работника;

отведенное для коротких перерывов на отдых.

В фактически отработанное время не включают оплаченное, но неотработанное время, например ежегодный отпуск или время болезни.

Эквивалент полной занятости — это число рабочих мест из расчета полного рабочего дня. Он исчисляется делением общего числа отработанных часов на всех видах работ по производству товаров и услуг за рассматриваемый период на среднее число часов на рабочих местах с полным рабочим днем.

Среднее число часов на рабочих местах с полным рабочим днем за рассматриваемый период определяют как максимально возможный фонд рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе, за исключением законодательно установленного времени ежегодного отпуска, приходящегося на рассматриваемый период.

При оценке трудовых затрат за год максимально возможный фонд рабочего времени для исчисления эквивалента полной занятости — 1920 ч [(52 календарные недели — 4 недели отпуска)40 ч]. Величина максимально возможного фонда рабочего времени в динамике должна оставаться неизменной, если законодательные нормы относительно продолжительности рабочей недели и ежегодного отпуска не меняются.

Для оценки производительности труда нужны обоснованные индикаторы, которые необходимо сделать эффективными рабочими инструментами при разработке различных сценариев и стратегии долгосрочного развития сельскохозяйственной отрасли. Речь идет о формировании целостной многоуровневой системы управления производительностью труда как на уровне аграрного сектора, так и на микроуровне — в сельскохозяйственных организациях.

В последние годы в уровне производительности труда в сельском хозяйстве многое меняется в положительную сторону. Например, за 1999—2005 гг. в стране произошли некоторые сдвиги в прямых затратах на производство единицы продукции. Так, по зерну затраты труда сократились с 1,5 до 0,9 чел.-ч; сахарной свекле — с 0,86 до 0,27; молоку — с 9,3 до 5,4; мясу крупного рогатого скота — с 60,8 до 39,7; мясу свиней — с 32,2 до 18,1 чел.-ч. Это значит, что несмотря на кризисные условия, резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве весьма велики. А если взять лучшие хозяйства в регионах, то здесь по отдельным видам продукции производительность труда достигает мирового уровня.

Однако в целом отставание от развитых стран в сфере производительности и качества труда по-прежнему не сокращается. По оценке отдельных исследователей, отставание России от уровня развитых стран в 10 раз и более.

Уровень производительности труда — это основа конкурентоспособности аграрной экономики, поэтому его повышение, или, иначе говоря, сокращение затрат труда на единицу произведенной продукции было и остается важным показателем и условием стабильного развития.

26.2. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда — определяющий фактор эффективности любой сельскохозяйственной организации. Ее уровень — важный критерий оценки эффективности управления трудовым потенциалом. При повышении производительности труда доля затрат живого труда в продукции уменьшается, а доля затрат прошлого труда увеличивается, но при этом общая сумма труда, заключенная в единице продукта, уменьшается.

Для реальной оценки современного уровня производительности труда, выявления основных факторов, ее определяющих, проведения сравнительного анализа в сельском хозяйстве используют сложную систему объективных показателей. Она позволяет исчислить различные аспекты производительности труда на различных уровнях хозяйствования.

Система показателей производительности труда включает:

прямые показатели — чем больше произведено продукции, оказано услуг или выполнено работ в единицу рабочего времени, тем выше производительность труда:

полные — отношение объема произведенной продукции к количеству затрачиваемого времени или к числу работников;

объем произведенной сельскохозяйственной продукции или оказанных услуг (в стоимостном выражении) на среднегодового работника или на единицу затрат труда (руб. на чел.-дни или руб. на чел.-ч);

производство сельскохозяйственной продукции в натуральном выражении по видам на 1 чел.-ч;

выручка на среднегодового работника или единицу затрат труда (руб. на чел.-дни или руб. на чел.-ч);

валовой доход и прибыль на среднегодового работника, руб.;

неполные или частичные — объем выполненных работ в единицу времени;

обратные:

трудоемкость (чем она ниже, тем выше производительность, и наоборот) — затраты труда прямые или полные на выполнение единицы работ или комплекса работ по видам; оказание единицы услуг или производство единицы продукции (прямые затраты труда / объем произведенной продукции);

косвенные:

затраты труда на возделывание 1 га площади по сельскохозяйственным культурам (на 1 га посева), чел.-ч;

затраты труда на обслуживание 1 головы животных по половозрастным группам и производственному назначению, чел.-ч;

нормы выработки и нормы обслуживания — отражают уровень производительности труда на рабочем месте;

объем работ, выполняемых в единицу времени (га в 1 ч, т в 1 ч); нагрузка ресурсов (земли, машин, поголовья животных) на работника и единицу затрат труда и др.

Уровень производительности труда можно определить в целом по сельскохозяйственной организации, отраслям, структурным подразделениям, а также на производстве отдельных видов сельскохозяйственной продукции. Интерес представляет также производительность труда отдельных категорий работников. Кроме того, по прямым показателям определяют часовую, сменную (дневную) и годовую производительность труда.

Для расчета различных показателей производительности труда необходимы данные о затратах труда на всех этапах производства и его результатах.

В соответствии с рекомендациями международных организаций затраты труда характеризуются общим числом отработанных часов и численностью работников в эквиваленте полной занятости.

Для расчета обобщающих показателей производительности труда продукцию сельскохозяйственных организаций оценивают по фактическим ценам реализации, включая субсидии на продукты; затраты живого труда учитывают в человеко-ч по культурам и видам животных, в человеко-днях и среднегодовых работниках (эти данные имеются в годовых отчетах). При расчете уровня производительности труда в организациях необходимо учитывать не только прямые затраты живого труда, но и общие с учетом распределяемых и накладных расходов (общепроизводственные и общехозяйственные), составляющие около 30 % прямых. Это позволяет более точно охарактеризовать уровень производительности труда.

26.3. СООТНОШЕНИЕ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Для стимулирования экономического роста немаловажное значение имеет соотношение между темпами роста заработной платы и производительностью труда. Этот рычаг экономического развития используется всеми развитыми странами. В нашей стране в последнее десятилетие его использовали слабо. В результате возник крупный перекос, деформирующий всю систему социально-трудовых отношений, включая мотивацию к труду и его производительность.

Заработная плата в России росла примерно в два раза быстрее, чем средняя производительность труда. Так, реальная начисленная заработная плата в 2006 г. возросла на 13,3 %, а в 2007 г. — на

16,2 %. В то же время прирост производительности труда в эти годы составил 6—7 %. В такой ситуации необходимо повышать производительность труда, но не ограничивать рост заработной платы (рис. 5).

Такая ситуация обуславливает необходимость нахождения экономически обоснованного и социально справедливого соотношения в организациях АПК между уровнем производительности труда и величиной заработной платы.

Динамика и периодичность повышения реальной заработной платы в каждой организации АПК различны и определяются уровнем и темпами роста производительности труда. Механизм оплаты труда может предусматривать любое соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда. При этом количественное соотношение этих показателей определяется политикой в области заработной платы, а также целью организации. Если исходить из требований объективного закона экономического развития, то во всех случаях доминировать должна тенденция опережения темпов роста производительности труда темпов роста средней заработной платы. Однако в определенные периоды допустимы различные варианты этого соотношения.

Производительность и мотивация труда — это важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства. Однако, к сожалению, сегодня нет четкой научно обоснованной концепции, позволяющей оценить, какими темпами должны возрастать про-

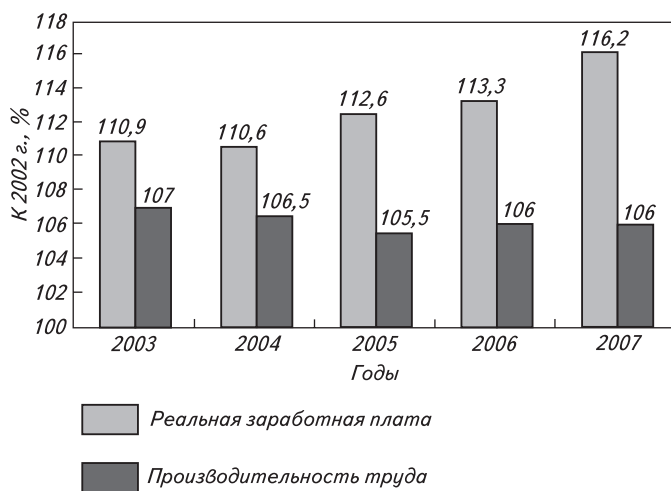


Рис. 5. Соотношение роста заработной платы и производительности труда в экономике страны (по данным Росстата)

изводительность и оплата труда в сельском хозяйстве, чтобы продукция стала конкурентоспособной, себестоимость ее снижалась, а зависимость от импорта уменьшалась.

Эффективность системы мотивации влияет на производительность труда персонала, поэтому анализ уровня и динамики производительности труда в сельскохозяйственных организациях необходимо проводить в тесной увязке с проблемами оплаты труда. Темпы роста оплаты труда должны быть скоординированы с темпами роста производительности труда.

Приведем систему показателей, которую можно использовать для сравнительного анализа уровня производительности и оплаты труда в конкретной организации в динамике, а также в различных сельскохозяйственных организациях (по данным годовых отчетов) (табл. 98).

98. Производительность и оплата труда в аграрном секторе, 2006 г.

Показатели	По сельскохозяйственным организациям Орловской обл., в среднем	КХ «Им. 50 лет Октября»	ОАО «Агрофирма «Мценская»	ЗАО «Славянское»
Выручка от реализации сельскохозяйственной продукции в расчете:				
на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, тыс. руб.	243,6	354,4	366,0	464,7
1 чел.-ч в сельскохозяйственном производстве, руб.	162,0	227,0	379,6	353,6
Среднемесячная заработная плата работников организации, руб.	2121	7025	5444	4947
В том числе работников, занятых в сельскохозяйственном производстве	3619	7082	5740	5014
Оплата 1 чел.-ч в сельскохозяйственном производстве, руб.	28,89	54,44	71,45	45,78

26.4. РЕЗЕРВЫ И ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В АПК

В рыночной экономике значительно расширился и усложнился состав факторов, влияющих на уровень производительности труда, изменился их рейтинг. Производительность труда в аграрном секторе в современных условиях хозяйствования можно увеличивать за счет следующих основных факторов:

технико-технологической модернизации и внедрения инновационных ресурсосберегающих технологий производства сельскохозяйственной продукции;

повышения содержательности аграрного труда;

повышения качественных характеристик человеческого капитала — уровня подготовленности кадров, их многопрофильной профессиональной подготовки;

научной организации труда — комплекса мер по организации оптимальных первичных коллективов, рациональной организации рабочего места, трудовых процессов, разделения и кооперации труда, создания благоприятных условий труда, установления оптимальных режимов труда и отдыха, соблюдения трудовой и технологической дисциплины;

формирования эффективной кадровой политики;

использования современных форм организации труда;

мотивации труда — основного побудительного мотива рационального использования ресурсного потенциала, в том числе трудового;

совершенствования системы вознаграждения за трудовой вклад;

улучшения условий труда;

организационных, включающих рациональную специализацию, кооперацию и агропромышленную интеграцию, оптимальное размещение производства в природных и экономических условиях, использование прогрессивных форм управления производством;

использования генетического потенциала растений и животных;

экстенсивного использования труда — повышения степени использования рабочего времени и его продолжительности в смену при постоянстве других характеристик; этот фактор имеет границы — законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели;

интенсивности труда, в том числе тайм-менеджмента, более правильного регулирования рабочего времени и др.;

психологических, позволяющих повышать производительность труда без дополнительных затрат — за счет психологических факторов; доктрина «человеческих отношений»;

социальных — это прежде всего формирование приоритета здорового образа жизни сельского населения, повышение его занятости и уровня доходов.

По оценкам отдельных ученых, при условии внедрения передовых технологий, улучшения эффективности использования земли и повышения продуктивности скота и птицы производительность труда в сельском хозяйстве может возрасти примерно в 5 раз.

Повышению производительности труда в АПК может способствовать накопленный в регионах положительный опыт выявления резервов и активизации мотивации труда работников. Его необходимо обобщить и через систему служб сельскохозяйственного информирования и консультирования (ИКС) широко распространить в сельскохозяйственных организациях.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем сущность новой методики расчета производительности труда в целом по экономике и в сельском хозяйстве?
2. Каким образом Росстат учитывает рабочие места?
3. Что включает в себя понятие «фактически отработанное время»?
4. Изложите систему показателей для оценки уровня производительности труда в сельском хозяйстве.
5. Какова экономическая сущность соотношения темпов роста производительности и оплаты труда?
6. За счет каких факторов можно повысить производительность труда в сельском хозяйстве?

Глава 27. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПО ТРУДУ



27.1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ ПО ТРУДУ

Под нормативными правовыми актами по труду понимают юридические формы выражения нормативных предписаний в области труда. Они одновременно расцениваются и как источники трудового права, то есть результат нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, и как основа правоприменительной деятельности сторон трудовых и иных общественных отношений в сфере труда.

Нормативными правовыми актами в сфере труда называют издаваемые государственными и другими уполномоченными органами нормативные предписания в сфере общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования трудового права. Совокупность этих нормативных правовых актов — это законодательство о труде, или трудовое законодательство. Сегодня сложилась система трудового права, которая постоянно развивается и совершенствуется.

Нормативные правовые акты о труде многочисленны и многообразны, в связи с чем их можно классифицировать по различным основаниям.

По юридической силе нормативные акты о труде подразделяют:

- на законы (федеральные конституционные законы, федеральные законы, конституции и законы субъектов РФ);

- подзаконные акты (указы Президента РФ, имеющие нормативный характер, постановления Правительства РФ, межведомственные нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости, других министерств и ведомств, нормативные акты исполнительных органов власти субъектов России, органов местного самоуправления и локальные нормативные акты).

В то же время по органам, их издающим, выделяют две группы нормативных правовых актов:

- органов представительной власти (законы и постановления);

органов исполнительной власти (указы, постановления, распоряжения, положения, правила, указания, приказы и т. д.).

Различают действие нормативных актов о труде в пространстве, по кругу лиц, во времени.

Поскольку в соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, оно состоит:

из федерального законодательства;

законодательства субъектов РФ;

нормативных актов органов местного самоуправления;

локальных нормативных актов, разрабатываемых, утверждаемых и действующих в конкретной организации.

По кругу лиц нормативные правовые акты о труде могут быть общими — распространяющимися на всех без исключения работников, и специальными — действующими в отношении определенных категорий работников с учетом следующей специфики: условий работы; половозрастных особенностей; выполняемой трудовой функции; гражданства; характера работы; иных особенностей.

Отмечая действие нормативных актов о труде во времени, следует иметь в виду, что они приобретают общеобязательность с момента вступления в действие и по общему правилу обратной силы не имеют.

Основа законодательной и иной правотворческой деятельности — Конституция РФ. Она гарантирует равенство прав и свобод граждан независимо от пола, расы, национальности, места жительства, принадлежности к общественным организациям и других обстоятельств (ст. 19). Конституция устанавливает основные, базовые положения для всего трудового законодательства. Она — основной источник трудового права. Признавая права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, она предусматривает следующие принципиальные положения для этой отрасли права (ст. 37):

труд свободен, принудительный труд запрещен;

право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии;

право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

оплату труда без дискриминации и не ниже минимального размера; защиту от безработицы;

право граждан на отдых, гарантированные продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск и др.

Важнейший нормативный правовой акт в сфере труда — Трудовой кодекс РФ. Он базируется на основополагающих принципах и правах в сфере труда по международным стандартам.

Особую значимость имеют нормативные правовые акты социального партнерства — соглашения, заключаемые на уровне Российской Федерации, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии.

Особенности субъектов трудовых отношений вызывают необходимость принятия непосредственно в организации локальных нормативных актов о труде, действие которых распространяется только на работников конкретной организации:

правила внутреннего трудового распорядка;

коллективный договор;

положение по оплате труда;

положение о премировании и др.

Следует отметить, что по мере развития общественных отношений, составляющих предмет трудового права, повышается и роль трудового законодательства, а в его системе — локальных нормативных актов о труде.

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры с участием России являются составной частью ее правовой системы, в том числе системы трудового права.

27.2. ФУНКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) — федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказанию государственных услуг в содействии занятости населения и защите от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Она находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Федеральная служба по труду и занятости действует непосредственно через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями.

Функции федеральной службы по труду и занятости:

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, приемом на работу инвалидов и их регистрацией в качестве безработных, прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;

регистрация граждан в целях поиска подходящей работы и безработных;

в уведомительном порядке отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;

оказание в соответствии с законодательством РФ следующих государственных услуг:

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

информирование о положении на рынке труда;

организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения;

психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных;

осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

организация проведения оплачиваемых общественных работ;

организация временного трудоустройства граждан;

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

содействие самозанятости населения;

выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников;

содействие гражданам в переселении для работы в сельскую местность;

содействие в разрешении коллективных трудовых споров и др.;

совершение действий:

по проверке, обследованию, выдаче обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

рассмотрение дел об административных правонарушениях;

принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости и альтернативной гражданской службе, а также подготовка соответствующих предложений по их совершенствованию;

анализ состояния и причин производственного травматизма и разработка предложений по его профилактике;

реализация территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

прием граждан, своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, решения по ним и направление заявителям ответов в установленный законодательством Российской Федерации срок;

взаимодействие в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

иные функции в установленной сфере деятельности.

Федеральная служба по труду и занятости с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

организовывать проведение необходимых обследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам надзора и контроля, оказания государственных услуг в установленной сфере деятельности;

давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;

контролировать деятельность территориальных органов Службы и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении и др.

27.3. СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПО ТРУДУ

В систему государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства включена информация о численности и штате работников сельскохозяйственных организаций. Национальный доклад о ходе и результатах реализации государственной программы развития сельского хозяйства содержит показатели доходов граждан, проживающих в сельских поселениях. В свою очередь, эта информация обобщается Росстатом на основе годовой статистической информации по труду, которую представляют

юридические лица, их обособленные подразделения всех форм собственности один раз в год.

Основная унифицированная форма федерального государственного статистического наблюдения по труду — № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности», которая служит только для получения сводной статистической информации (табл. 99).

99. Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности за 200__г.

Состав работников, вид экономической деятельности	№ строки	Код вида деятельности	Среднесписочная численность работников	Фонд заработной платы, начисленной работникам списочного состава и внешним совместителям	Начислено выплат социального характера работникам списочного состава и внешним совместителям
1	2	3	4	5	6
Работники списочного состава, в с е г о (сумма стр. с 02 по 13)	01	х			
В том числе по видам деятельности:					
сельское хозяйство, охота, предоставление услуг в этих областях:					
растениеводство	02	01.1			
животноводство	03	01.2			
растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство)	04	01.3			
предоставление услуг, связанных с производством сельскохозяйственных культур	05	01.41.1			
...	...				
Работники несписочного состава	14				
Итого (сумма стр. 01 и стр. 14)	15				

Информация, представляемая в этой форме, позволяет установить среднесписочную численность работников организации и рассчитать следующие основные показатели:

 среднемесечную и среднегодовую заработную плату работников организации (списочного состава и внешних совместителей);

 среднемесечные и среднегодовые выплаты социального характера в расчете на 1 среднесписочного работника.

Среднесписочную численность работников за год определяют суммированием среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и делением полученной суммы на 12.

В целях обеспечения сопоставимости данных о заработной плате по видам экономической деятельности при заполнении данных о фонде заработной платы (гр. 5), а также международных сопоставлениях при заполнении статистической отчетности по труду в фонд заработной платы включают начисленные организациями:

- суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время;

- компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии;

- единовременные поощрительные выплаты;

- оплату питания и проживания, имеющую систематический характер.

В форме № 1-Т показывают начисленные за отчетный период (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством РФ) денежные суммы независимо от срока их фактической выплаты, источников выплаты, статей смет и предоставленных налоговых льгот в соответствии с платежными документами, по которым с работниками производят расчеты по заработной плате, премиям и т. д.

В стр. 14, гр. 5 показывают вознаграждение лиц, не состоящих в списочном составе работников организации, за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера, предмет которых — выполнение работ и оказание услуг, если расчеты за выполненную работу производятся организацией не с юридическими, а с физическими лицами (за исключением индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица). Размер средств на выплату вознаграждений таким физическим лицам определяют исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов.

В эту же строку включают оплату труда (вознаграждение, гонорар) других лиц несписочного состава, с которыми не были заключены трудовые договоры или договоры гражданско-правового характера, в частности оплату за переводы, публикацию статей, консультации, чтение лекций; вознаграждение членам совета директоров акционерного общества, учредителей, освобожденных профсоюзных работников и т. д. Здесь же показывают начисленные с задержкой суммы заработной платы уволенным работникам.

В выплаты социального характера (гр. 6) включают средства, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов).

К сожалению, в статистической отчетности ограничено число учетных показателей по труду, что не позволяет в достаточной степени анализировать его производительность и эффективность, динамику изменений кадрового состава и работоспособности занятых. Такой комплексный анализ можно проводить только по материалам конкретных сельскохозяйственных организаций.

Юридические лица, кроме крестьянских (фермерских) хозяйств и субъектов малого предпринимательства, при наличии просроченной задолженности по заработной плате работникам представляют ежемесячные сведения по форме № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате».

Просроченной задолженностью по заработной плате считают фактически начисленные работникам суммы заработной платы, не выплаченные в срок, установленный коллективным договором. Число дней задержки считают, начиная со следующего дня после истечения этого срока. По сведениям организаций (без субъектов малого предпринимательства) суммарная задолженность по заработной плате устанавливается на 1 число очередного месяца. В 2007 г., например, в общем объеме просроченной задолженности по заработной плате ежемесячно 20—30 % приходилось на сельское хозяйство. В сельском хозяйстве 90—100 % просроченной задолженности по заработной плате возникало из-за нехватки у организаций собственных средств.

27.4. МЕТОДИКА РАСЧЕТА СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля — по 28, 29), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. При наличии двух или более выходных или праздничных (нерабочих) дней подряд численность работников списочного состава за каждый из этих дней принимается равной численности работников списочного состава за рабочий день, предшествовавший выходным и праздничным (нерабочим) дням.

Среднесписочная численность работников должна уточняться на основании приказов о приеме на работу, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета рабочего времени, на основании которого устанавливают явившихся и не явившихся на работу.

Основные унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплаты:

приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) (ф. № Т-1, Т-5, Т-6, Т-8);

личная карточка работника (ф. № Т-2);

табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12);

табель учета рабочего времени (ф. № Т-13);

расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49).

Среднесписочную численность работников рассчитывают на основании списочной численности, которая приводится на определенную дату, например, на последнее число отчетного периода.

В списочную численность работников включают наемных работников, работавших по трудовому договору и выполнявших постоянную, временную или сезонную работу 1 день и более, а также работавших собственников организаций, получавших заработную плату в данной организации.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитывают как фактически работающих, так и отсутствующих на работе по каким-либо причинам.

Целыми единицами включают работников:

фактически явившихся на работу, включая тех, которые не работали по причине простоя;

находившихся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата в данной организации;

не явившихся на работу по болезни;

не явившихся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

принятых на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятых на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором;

принятых на работу с испытательным сроком;

заключивших трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом (надомники);

направленных с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

временно направленных на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

находившихся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договорами, включая находившихся в отпуске с последующим увольнением;

имевших выходной день согласно графику работы организации, а также за переработку времени при суммированном учете рабочего времени;

получивших день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

находившихся в отпусках по беременности и родам, в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;

принятых для замещения отсутствующих работников;

находившихся с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы и др.

Лица, работавшие неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляют общее число отработанных ими чел.-дней путем деления общего числа отработанных чел.-ч в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 ч — на 8 ч (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 ч (при 6-дневной рабочей неделе);

36 ч — на 7,2 ч (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6 ч (при 6-дневной рабочей неделе);

24 ч — на 4,8 ч (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 ч (при 6-дневной рабочей неделе);

б) определяют среднюю численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных чел.-дней на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце; при этом за дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных чел.-ч условно включают часы по предыдущему рабочему дню (в отличие от методологии, принятой для учета числа отработанных чел.-ч).

В сельскохозяйственной организации 4 работника заняты неполное рабочее время — по 4 ч в день. 2 работника учитываются за каждый рабочий день как 0,5 человека (4 ч / 8 ч) и 2 работника как 0,55 человека (4 ч / 7,2 ч). Например, в октябре (23 рабочих дня) Сидоров С. С. отработал 23 рабочих дня, Петров П. П. — 15, Иванова И. И. — 6, Левина Л. Л. — 10. Средняя численность не полностью занятых работников составила 1,2 человека:

$$[(0,5 \cdot 23) + (0,5 \cdot 15) + (0,55 \cdot 6) + (0,55 \cdot 10)] / 23.$$

Рассмотрим расчет среднесписочной численности работников сельскохозяйственной организации (табл. 100).

100. Расчет среднесписочной численности работников организации за октябрь (31 день)

Число месяца	Списочная численность, чел.	Не подлежат включению в среднесписочную численность, чел.	Подлежат включению в среднесписочную численность, чел.
1	213	3	210
2	218	3	215
3	219	3	216
4	210	3	207
5	213	3	210
6 (суббота)	213	3	210
7 (воскресенье)	213	3	210
8	220	2	218
9	221	2	219
10	221	2	219
11	220	2	218
12	219	2	217
13 (суббота)	219	2	217
14 (воскресенье)	219	2	217
15	225	4	221
16	225	4	221
17	226	4	222
18	225	4	221
19	225	4	221
20 (суббота)	225	4	221
21 (воскресенье)	225	4	221
22	210	3	207
23	210	3	207
24	222	3	219
25	211	3	208
26	212	3	209
27 (суббота)	212	3	209
28 (воскресенье)	212	3	209
29	217	4	213
30	218	4	214
31	214	4	210
Итого	—	—	6656

Среднесписочная численность за октябрь 215 человек ($6656 / 31$). Ее показывают в целых числах.

Среднесписочную численность работников за квартал определяют путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации в квартале и деления полученной суммы на 3 (табл. 101).

101. Расчет среднесписочной численности работников организации за год

Месяц	Среднесписочная численность работников, чел.
Январь	202
Февраль	230
Март	228
Апрель	221
Май	217
Июнь	216
Июль	209
Август	210
Сентябрь	212
Октябрь	215
Ноябрь	220
Декабрь	224
Итого за год	2604

Среднесписочная численность работников организации за IV кв. — 220 человек $[(215 + 220 + 224)/3]$.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. В нашем случае среднесписочная численность работников организации за год составила 127 человек $(2604/12)$.

Контрольные вопросы и задания

1. Что следует понимать под нормативными правовыми актами о труде?
2. Как классифицируют нормативные правовые акты о труде?
3. Назовите принципиальные положения трудового права.
4. В ведении какого министерства находится Федеральная служба по труду и занятости?
5. Какие основные функции выполняет Федеральная служба по труду и занятости?
6. Какие показатели по труду входят в систему государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства?
7. Какую основную унифицированную форму федерального государственного статистического наблюдения по труду представляют все юридические лица?
8. Какие показатели по труду представляют организации в Росстат?
9. Какие показатели можно рассчитать на основе информации, представляемой в форме № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»?
10. Что такое просроченная задолженность по заработной плате?
11. Что включает в себя оплата за отработанное время?
12. Что включают в себя единовременные поощрительные выплаты?
13. Раскройте методику расчета среднесписочной численности работников организации за месяц, квартал и год.

Глава 28. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК



28.1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор заключают на срок не более 3 лет. В отношении содержания коллективного договора действует общий принцип свободы сторон при определении круга обсуждаемых вопросов.

Содержание коллективного договора — обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда — условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, профессиональное обучение (переобучение), условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;
контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

Этот перечень не является обязательным, он лишь дает представление о том, какие вопросы могут быть предметом обсуждения при заключении коллективного договора. Он не исчерпывающий, поскольку стороны могут поднять и другие актуальные вопросы данной организации.

28.2. ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

В соответствии со ст. 129 ТК РФ организация сама определяет вид, системы оплаты труда, размеры ставок основной оплаты, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также их соотношение по отдельным категориям персонала, фиксирует их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах, например в Положении по оплате труда и премированию работников.

В сельскохозяйственных организациях оплата труда производится в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, и Положением по оплате труда.

Под условиями оплаты труда следует понимать ставки, должностные оклады, нормы труда или трудовые обязанности того или иного работника, доплаты, надбавки как стимулирующего, так и компенсационного характера, а также условия их начисления, системы оплаты труда и поощрительные системы.

Разнохарактерность условий оплаты труда, необходимость их согласования друг с другом требуют обязательного сведения всех условий в один документ, регламентирующий взаимоотношения работников и работодателей в организации. Таким документом является Положение по оплате труда.

Положение по оплате труда — обязательный локальный нормативный акт организации, регулирующий отношения по оплате труда, в соответствии с которым и рассчитывают заработную плату работникам. Оно может быть оформлено либо как самостоятельный документ, либо в виде приложения к коллективному договору. Основная функция Положения по оплате труда — усиление материальной заинтересованности работников в увеличении производства конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции при минимальных затратах ресурсов.

При разработке Положения по оплате труда работодатель не должен выходить за пределы своей компетенции. Это означает,

что оно не должно вступать в противоречие с положениями ТК РФ, федеральных законов, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативно-правовыми аспектами субъекта РФ, на территории которого действует организация, а также актами местного самоуправления (рис. 6).

Компетенция работодателя ограничивается, с одной стороны, требованиями законодательных нормативных актов, с другой — соглашениями различных типов, заключенными в системе социального партнерства и обязательными для работодателя в той мере, в какой он представил своим представителям полномочия действовать от его имени. Анализируя схему нормативных актов, на которых должен базироваться работодатель, можно сделать вывод, что его компетенция в области регулирования оплаты труда и трудовых отношений ограничена. На самом деле это не так. Как



Рис. 6. Нормативные документы, учитываемые при разработке Положения по оплате труда в организациях АПК

правило, нормативные акты законодательных органов определяют только общие положения.

При всей важности законов и иных нормативно-правовых актов органов государственной власти, а также решений, принятых в системе социального партнерства, решающее влияние на установление условий оплаты труда в организации оказывают внутренние факторы: экономическое положение; технико-технологический и организационный уровень производства; требования к качеству и конкурентоспособности продукции (или услуг); степень квалификационной подготовки кадров; морально-психологический климат и т. д.

Положение направлено на создание системы вознаграждения за труд, усиливающей мотивацию за счет повышения материальной заинтересованности и ответственности работников организации в решении следующих основных задач:

- увеличение объема и улучшение качества производимой продукции;

- выполнение каждым работником порученной работы на должном качественном уровне, соответствующем технологическим требованиям;

- обеспечение устойчивой рентабельности организации;

- обеспечение стабильного функционирования организации по всем уставным видам деятельности;

- оптимизация затрат на персонал за счет достижения экономического оправданного уровня оплаты труда, соответствующего финансовому результату работы организации.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, обоснованные соотношения в уровне заработной платы различных их профессионально-квалификационных групп в зависимости от сложности труда и квалификации, порядок формирования должностных окладов (ставок), а также выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Положение разрабатывают службы, отвечающие за организацию труда и заработной платы (например, служба или отдел работы с персоналом, экономический отдел, отдел труда и заработной платы и др.), утверждает приказом руководитель организации с учетом мнения профсоюзной организации или какого-либо другого представителя интересов работников. Действие Положения распространяется на работников, состоящих в штате.

Экономист-менеджер должен творчески подойти к разработке условий оплаты труда, мотивирующих трудовую деятельность к достижению высокой производительности и эффективному использованию материально-технических ресурсов, наглядно и понятно изложить эти условия в Положении по оплате труда.

Содержательная часть и структура Положения по оплате труда зависят от многих обстоятельств. По объему содержащейся информации Положение по оплате труда может быть очень объемным, например, в крупных агропромышленных формированиях, но может уложиться и на нескольких страницах для малых организаций. Тем не менее содержательная часть Положения по оплате труда должна иметь следующую структуру.

Примерное Положение по оплате труда работников сельскохозяйственных организаций

1. Общие положения

В разделе определяют:

цели сельскохозяйственных предприятий в сфере организации оплаты труда, исходя из конкретных особенностей и экономической ситуации, в которых они находятся, например: повышение материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности; закрепление кадров; создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала и повышения мотивации их трудовой деятельности и др.;

нормативные правовые документы, на базе которых разработано положение и которые являются основой при установлении условий оплаты труда;

основные направления политики заработной платы организаций АПК;

принципы, которыми руководствуется работодатель, разрабатывая Положение по оплате труда;

период действия Положения.

2. Нормы рабочего времени

Нормы рабочего времени устанавливают в данной сельскохозяйственной организации на срок действия Положения; на их основе разрабатывают нормы труда, условия и системы оплаты труда.

3. Нормы труда

Раздел содержит нормы выработки, обслуживания, времени и нормативы численности работников. Важнейшие нормы должны быть изложены в основном содержании Положения во взаимосвязи с условиями оплаты труда, а большая часть норм — в приложении к Положению.

Нормы труда устанавливают на основе фотохронометражных наблюдений, проведенных в конкретных производственных условиях, и утверждают приказом по организации.

4. Система оценки труда

В этом разделе приводят систему оценки трудового потенциала работников и установленные ставки основной оплаты труда (должностные оклады). Это один из основных разделов Положения, который должен включать:

- состав и структуру ПКГ и соответствующие им квалификационные уровни;

- положение по аттестации труда работников, на основании которой производится оценка труда;

- повышающие коэффициенты, установленные индивидуально каждому работнику в соответствии с ПКГ и квалификационным уровнем;

- МРОТ по каждой ПКГ;

- порядок установления и уровень должностных окладов (ставок основной оплаты) работников;

- штатное расписание.

5. Выплаты стимулирующего характера: виды и условия их применения

Указывают, какие виды выплат стимулирующего характера предусмотрены в конкретной организации. Далее по каждой из них необходимо подробно указать:

- для каких категорий работников, специальностей и должностей они предусмотрены;

- при выполнении каких работ;

- условия, при соблюдении которых они начисляются;

- их нормативные параметры (размер);

- методика начисления;

- условия или требования, в случае несоблюдения которых работники лишаются дополнительных стимулирующих выплат.

6. Системы оплаты труда работников организации

В разделе характеризуются системы оплаты труда, используемые в данной сельскохозяйственной организации, принципы и условия их применения для каждой категории работников. При этом должны учитываться особенности отраслей и структурных подразделений, выполнения отдельных видов или комплексов технологически взаимосвязанных работ (например, условия опла-

ты труда на уборке зерновых или сахарной свеклы и др.). Системы оплаты труда должны обеспечивать высокий уровень производительности труда на каждом рабочем месте, взаимосвязь условий оплаты труда с достижением конкретных производственных показателей.

7. Положение о премировании работников

Положение содержит порядок, размеры и перечень случаев премирования работников при условии выполнения ими показателей премирования, то есть конкретизирует обязанности работодателя по выплате премий и права работников на их получение. Приводятся также демотирующие условия, или условия снижения уровня стимулирующих выплат.

8. Выплаты компенсационного характера

Указывают виды выплат компенсационного характера, предусмотренные работникам данной организации, раскрывают порядок и методику их применения.

9. Порядок начисления и выдачи заработной платы

Методика расчета заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы, индивидуальных и коллективных результатов труда должна быть изложена в доступной форме. В положении необходимо зафиксировать дату выдачи заработной платы, порядок оплаты простоев и компенсаций за несвоевременную ее выдачу.

10. Заключительные положения

По усмотрению организации могут быть изложены отдельные позиции политики заработной платы, в частности порядок пересмотра Положения по оплате труда или отдельных ее параметров, а также приведены конкретные приложения.

28.3. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сроки выплаты заработной платы — одно из важнейших положений, определяемых коллективным договором.

На работодателей возлагают обязанности по своевременному производству расчетов с работниками по оплате труда, а также информированию получателей об элементах заработной платы, раз-

мерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате на руки.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размеры аванса определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Как правило, первую дату выплаты заработной платы устанавливают с 5 по 10 число месяца, следующего за отчетным (так называемая выплата заработной платы за вторую половину месяца). Другая дата выплаты заработной платы — с 15 до 20 текущего месяца (так называемая выплата аванса за первую половину месяца).

Работодатель при определении размера аванса должен учитывать фактически отработанное работником время (минимальный размер аванса должен быть не ниже ставки основной оплаты рабочего за отработанное время) или фактически выполненную работу.

Заработную плату выплачивают, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляют на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договорами. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату за отпуск производят не позднее чем за 3 дня до его начала.

Заработную плату выплачивают непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК (ст. 142) и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

в период введения особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных сил РФ;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте. Он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника.

28.4. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

В организациях АПК на каждый календарный год составляют штатное расписание. Штат — это относительно постоянный состав работников организации. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации применяют форму № Т-3, утвержденную Госкомстатом России. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей (они должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих и должностей служащих), специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о числе штатных единиц.

Унифицированная форма № Т-3

Наименование организации
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
дата _____ № документа
на 200__ год

УТВЕРЖДАЮ
штат в числе _____ ед.
с фондом
зароботной платы _____ руб. в месяц
подпись _____
дата _____

Наименование структурного подразделения	Профессия (должность)	Число штатных единиц	Должностной оклад, руб.	Надбавка	Месячный фонд заработной платы, руб.	Примечание
Административно-управленческий персонал	Главный экономист	1	22620	15 %	26013	Надбавка установлена за профессиональное мастерство
...
Итого		+	—	—	+	—

Подписи должностных лиц

Надбавки к должностным окладам могут устанавливаться: к должности, независимо от работника, который будет ее занимать, например, надбавки за условия труда на рабочих местах, напряженность труда, совмещение профессий (должностей), расши-

рение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и др.;

для конкретного работника, занимающего определенную должность, например, персональная надбавка за деловые качества, профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и др.

Обычно надбавки устанавливают в процентах к должностному окладу. По каждой надбавке указывают: дату, с которой она вводится по конкретной должности (профессии), ее вид и размер. Надбавки к базовому окладу могут выплачиваться работникам, обладающим дополнительной компетенцией, важной с точки зрения работодателя.

Штатное расписание — часть Положения по оплате труда конкретной организации. Оно составляется в двух вариантах:

как нормативный вариант штатного расписания, который содержит параметры, указанные выше;

как конкретный вариант штатного расписания, дополнительно включающий фамилии, имена и отчества конкретных работников, занимающих соответствующие должности, персональные надбавки (если определенная должность не занята, указывается, что это вакансия).

Второй вариант штатного расписания утверждается приказом по организации «Об утверждении штатного расписания» на очередной год. В случае необходимости штатное расписание может корректироваться в сторону увеличения (вводятся новые должности) или уменьшения числа работников, размеров их заработной платы, доплат и надбавок. Если изменения происходят в течение года, необходимо составить и утвердить другое штатное расписание.

28.5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями ТК РФ.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

предоставить работу по обусловленной трудовой функции;

обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;

своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.

В свою очередь, работник обязуется:
лично выполнять определенные соглашением трудовые функции;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

В трудовом договоре указывают (ст. 57 ТК РФ):

фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя;

сведения о документах, удостоверяющих личности работника и работодателя — физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

дату и место заключения договора.

Обязательны для включения в трудовой договор следующие условия:

место работы работника и его трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — срок его действия;

условия оплаты труда, в том числе размер ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (размер вознаграждения определяется по договоренности сторон в ходе оформления отношений найма);

режим рабочего времени и времени отдыха;

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;

условие об обязательном социальном страховании работника и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и др.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Его заключают в письменной форме, составляя в 2 экз., каждый из которых подписывают стороны.

Заработную плату работнику устанавливают трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя сис-

темами оплаты труда. При этом условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

К принципам правового регулирования трудовых отношений относится и обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовой договор (его основные положения) с работником должен разрабатываться на основании должностной инструкции каждой имеющейся в штатном расписании должности, на которую подбирается специалист соответствующего профиля (квалификации).

Должностная инструкция — это правовой документ, издаваемый в целях регламентации организационно-правового положения работника, его обязанностей, прав и ответственности и обеспечивающий условия для его эффективной работы в организации. С ней знакомят работника при заключении трудового договора под расписку.

28.6. ФУНКЦИИ ОТДЕЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Отдел организации и оплаты труда может быть самостоятельным подразделением в крупных организациях АПК. Он входит в состав службы управления персоналом. Структуру и штатную численность отдела утверждает руководитель организации, исходя из условий и особенностей ее деятельности.

Основные задачи отдела организации и оплаты труда:

организация процессов труда и управления на предприятиях АПК в соответствии с их целями и стратегией;

нормирование труда;

организация оплаты и стимулирование труда;

управление затратами на персонал и др.

Для решения основных задач на отдел организации и оплаты труда возлагают следующие функции:

разработка планов по труду и заработной плате предприятия АПК и его подразделений, повышения производительности труда и совершенствования его организации;

анализ условий и оплаты труда на аналогичных предприятиях;
организация работы по нормированию труда, расчету норм труда, анализ их качества, уровня выполнения и своевременности пересмотра;

внедрение технически обоснованных нормативов по труду;

организация и проведение мероприятий по совершенствованию нормирования труда;

проведение работ по изучению и анализу трудовых процессов, организационных структур управления, условий труда на предприятии и выявлению резервов роста производительности труда;

разработка и проведение мероприятий по развитию новых форм организации и систем оплаты труда, улучшению использования рабочего времени, повышению квалификации и мобильности кадров, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, созданию благоприятных условий труда и другим направлениям совершенствования организации труда;

определение экономической эффективности внедрения мероприятий по организации труда;

анализ эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и морального стимулирования;

разработка предложений по внедрению современных систем оплаты труда;

разработка положения о премировании работников предприятия применительно к конкретным условиям их деятельности и контроль за правильностью его применения;

расчет и формирование фондов заработной платы структурных подразделений в зависимости от условий их работы и структуры заработной платы, запланированного роста объемов производства, заданий по снижению трудоемкости;

контроль за расходованием фондов оплаты труда и материального стимулирования, правильностью применения систем оплаты труда, ставок, нормативов оплаты труда, установления должностных окладов;

разработка механизмов распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности труда, повышения качества продукции, сокращения издержек производства и др.;

формирование стратегии управления персоналом, включающей определение целей управления — достижение экономических и социальных показателей, определение идеологии и принципов кадровой работы и др.;

разработка мероприятий по совершенствованию организационно-управленческой структуры предприятия;

разработка штатных расписаний и положений о структурных подразделениях предприятия, отражение изменений;

разработка должностных инструкций работникам;

участие в рассмотрении проектов расширения и реконструкции предприятия по вопросам обеспечения организации труда;

разработка организационных мер, предупреждающих необоснованное сокращение численности занятых на предприятии, в случае изменения объемов производства;

разработка мероприятий, связанных с высвобождением работников при избыточной численности трудовых ресурсов, изысканием возможностей обеспечения рабочими местами, финансовыми ресурсами работников избыточных профессий и специальностей;

разработка коллективных договоров и проверка их исполнения;

проведение семинаров, лекций и консультаций по вопросам организации и оплаты труда для работников предприятия;

разработка условий и требований по оценке и отбору персонала;

учет показателей по труду и заработной плате, их анализ и ведение установленной отчетности;

формирование, ведение и хранение базы данных по труду и заработной плате, численности работников;

проведение мероприятий по планированию потребности в кадрах организации — определение факторов, влияющих на потребность в персонале, анализ имеющегося необходимого организационного персонала, определение количественной и качественной потребности в персонале;

контроль за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда оплаты труда, правильностью установления наименований профессий и должностей, ставок и нормативов оплаты труда, дополнительных стимулирующих выплат, тарификацией труда, соблюдением в организации трудового законодательства, нормативно-правовых актов по вопросам организации и оплаты труда и др.

Для выполнения своих функций отдел организации и оплаты труда, взаимодействуя со всеми подразделениями организации, имеет право: требовать и получать от подразделений необходимые материалы; проводить проверки структурных подразделений на предмет соблюдения трудового законодательства, трудовой загрузки работников, установленных нормативов труда и его оплаты; давать разъяснения, рекомендации и указания по другим вопросам, входящим в компетенцию отдела.

Если в организации нет таких отделов (в небольших предприятиях их создание нецелесообразно), все эти задачи решает экономист-менеджер.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте содержание и структуру коллективного договора.
2. На какой срок может заключаться коллективный договор?
3. Какие нормативные документы учитывают при разработке Положения по оплате труда организации АПК?
4. Изложите примерную структуру Положения по оплате труда.
5. В каком документе должны быть определены сроки выплаты заработной платы?
6. Что необходимо отразить в штатном расписании?
7. В каких случаях в течение года необходимо составить и утвердить другое штатное расписание?
8. Что такое трудовой договор?
9. Раскройте содержание трудового договора.
10. На какой срок могут заключаться трудовые договоры?
11. Что такое должностная инструкция работника?
12. Назовите основные задачи отдела организации и оплаты труда.
13. Какие функции возлагают на отдел организации и оплаты труда?
14. Какими правами наделен отдел организации и оплаты труда?

Глава 29. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

●

29.1. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Качество жизни — комплексный показатель, определяющий уровень развития и степень удовлетворения основных потребностей и интересов людей. Уровень жизни и качество трудовой жизни — составные компоненты качества жизни.

Качество жизни — основная социально-экономическая категория, с помощью которой государство может оценить воздействие рыночной экономики на уровень благосостояния его населения. Высокое качество жизни и его неуклонное повышение рассматриваются как стратегическое направление государственной политики.

Для ежегодного проведения Правительством РФ мониторинга качества и уровня жизни населения разработана система основных социально-экономических показателей:

- валовой внутренний продукт;
- инвестиции в основной капитал;
- расходы консолидированного бюджета РФ на социально-культурные мероприятия;
- численность постоянного населения;
- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- общий коэффициент рождаемости;
- общий коэффициент смертности;
- естественный прирост (убыль) населения;
- денежные доходы в среднем на душу населения;
- реальные располагаемые денежные доходы;
- начисленная среднемесячная заработная плата (номинальная, в целом по экономике, по видам экономической деятельности, реальная);
- просроченная задолженность по заработной плате;
- доля оплаты труда наемных работников в валовом внутреннем продукте;
- среднемесячный размер назначенных пенсий (номинальный, реальный);

прожиточный минимум в среднем на душу населения, в том числе по социально-демографическим группам (трудоспособное население, пенсионеры, дети);

отношение к прожиточному минимуму среднедушевых доходов, среднемесячной заработной платы, среднего размера назначенных ежемесячных пенсий;

численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума;

соотношение доходов 10 % наиболее и 10 % наименее обеспеченного населения;

индекс потребительских цен;

доля расходов на питание в потребительских расходах домашних хозяйств;

численность экономически активного населения (на конец периода);

численность занятых в экономике;

распределение занятого населения по статусу, видам экономической деятельности;

общая численность безработных;

число зарегистрированных безработных;

число зарегистрированных безработных на одну вакансию, заявленную организациями в органы государственной службы занятости (на конец периода);

число граждан, трудоустроенных при содействии органов государственной службы занятости (с начала года);

направлено на профессиональное обучение органами государственной службы занятости;

число регионов с напряженной ситуацией на рынке труда;

число официальных трудовых мигрантов;

удельный вес работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в том числе женщин;

производственный травматизм, в том числе со смертельным исходом;

основные виды профессиональных заболеваний;

объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды;

минимальный размер оплаты труда;

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников федеральных государственных учреждений.

На сегодняшний день представленную систему социально-экономических показателей можно считать комплексной, но недоста-

точно полной. Кроме перечисленных в систему социально-экономических показателей оценки качества жизни должны быть включены:

- социальное обеспечение и социальная защита населения;
- состояние здоровья, медицинского обслуживания, расходы на здравоохранение;

- уровень образования и расходы на образование;

- уровень обеспечения транспортом и связью;

- обеспеченность жильем и его благоустройство;

- культурное, спортивное, туристическое и правовое обеспечение;

- экологическая характеристика окружающей среды и др.

Для оценки и сравнения качества жизни в разных странах во второй половине 80-х годов XX в. в международном лексиконе появился критерий — *индекс развития человеческого потенциала* (Human Development Index, HDI), разработанный ООН и введенный в практику с 1991 г. Его рассчитывают по трем основным показателям:

- ожидаемая средняя продолжительность жизни;

- уровень образованности населения (доступность образования);

- уровень реальных доходов населения — ВВП на душу населения.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) подтверждает важность обобщающих измерений благосостояния во взаимосвязи с общеэкономическими показателями.

ИРЧП измеряется от 0 до 1. Считается, что страны с ИРЧП менее 0,5 имеют низкий уровень развития; от 0,5 до 0,8 — средний; 0,8 и выше — высокий.

Лидер рейтинга по качеству жизни — Норвегия, за ней идут Исландия и Австралия. США принадлежит 8-я позиция. В зависимости от ежегодной величины рейтингового показателя Россия в последние годы занимает место в интервале 58—62.

В мировой практике определены базовые принципы развития человеческого потенциала, реализация которых позволяет говорить об улучшении качества жизни. Основные из них следующие:

- рост продолжительности жизни;

- снижение заболеваемости наряду с адекватным и доступным медицинским обслуживанием;

- личная безопасность;

- расширение возможностей получения образования;

- равные права на социальную поддержку и доступ к социальным благам;

- благоприятное состояние окружающей среды;

- возможность работать по найму за достойное вознаграждение;

- экономическая безопасность граждан, социальных групп, местных сообществ.

Смысл этих принципов заключается в том, чтобы каждому человеку создать достойные условия жизни. Этой цели служит и система основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Социальное благополучие — антипод бедности, которая превратилась в нашей стране в одну из злободневных проблем. В документах ООН бедность рассматривается с точки зрения низкого качества человеческого развития. В Конституции РФ записано, что все ветви власти имеют главную цель — повышение благосостояния населения.

Каждый субъект РФ, как и каждая организация, должны сделать своим приоритетом улучшение качества жизни людей, в том числе проживающих в сельской местности. Так, например, эффективность деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ оценивается на основе системы, содержащей 43 показателя, которые в совокупности отражают качество жизни населения данного региона:

- реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников в сравнении с предыдущим годом (при этом чрезвычайно важный фактор, влияющий на качество жизни работников, наряду с размером заработной платы — регулярность ее выплаты);

- доля населения с денежным доходом ниже региональной величины прожиточного минимума;

- отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников государственных (муниципальных) органов к среднемесячной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона;

- уровень безработицы;

- средняя продолжительность временной нетрудоспособности в связи с заболеваниями в расчете на одного работающего;

- доля населенных пунктов, обеспеченных питьевой водой надлежащего качества;

- отношение средней цены 1 м² общей площади на первичном (вторичном) рынке жилья к среднему доходу населения в субъекте РФ;

- удовлетворенность населения медицинской помощью;

- удельный вес населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом;

- уровень криминогенности и др.

Система показателей постоянно меняется. В то же время необходимо отметить, что среди них мало показателей, относящихся к сфере АПК. Следовало бы дополнить эту систему следующими показателями:

- располагаемые ресурсы домашних хозяйств в сельской местности, руб. на 1 члена хозяйства в месяц;

индекс производительности труда в хозяйствах всех категорий, % к предыдущему году.

29.2. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Качество жизни и труда сельского населения было и остается для России важнейшим индикатором национального самочувствия. Во многом оно определяет комплексное развитие трудового потенциала АПК. Только устойчивый рост экономики аграрного сектора обеспечит повышение качества жизни населения сельской местности.

Показатели уровня жизни сельского населения:
доля населения, находящегося за чертой бедности;
соотношение регионального МРОТ и прожиточного минимума;
дифференциация доходов;
валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения.

Около 60 % сельских жителей имеют средний денежный доход и 35 % — доход ниже прожиточного уровня. У 50 % сельских жителей среднедушевые располагаемые ресурсы ниже прожиточного минимума. Разрыв между городом и деревней по уровню бедности не сокращается, а возрастает.

Несвоевременные выплаты, огромные задолженности по заработной плате в сельском хозяйстве отрицательно влияют на уровень жизни наемных работников. Просроченная задолженность по заработной плате по состоянию на 01.05.07 г. — 21 % от общей ее суммы в целом по стране. 99 % этой задолженности вызвано отсутствием собственных средств у сельскохозяйственных организаций. В результате продолжается миграция сельского населения в города. Особенно это касается молодежи, тем самым обостряется демографический кризис в целом в стране.

Сохраняются существенные различия в уровне социально-демографических показателей качества жизни городского и сельского населения (табл. 102).

К сожалению, социально-демографическая ситуация в сельской местности не улучшается: сохраняется высокая смертность населения, а продолжительность жизни ниже, чем в городе.

Обеспечить реальное улучшение качества жизни сельского населения необходимо за счет динамичного развития экономики на инновационной основе. Повышение качества жизни сельского населения создаст возможности работникам не только эффективно трудиться и зарабатывать средства для достойной жизни, но и творчески реализовывать свой человеческий потенциал. Именно возможность самореализоваться выступает в числе первостепенных условий активизации человеческого фактора в аграрном секторе.

102. Некоторые социально-демографические показатели качества жизни городского и сельского населения, 2005 г.

Показатели	Село	Город
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	63,4	66,0
Доля населения со среднедушевыми располагаемыми ресурсами ниже прожиточного минимума, %	48,1	28,2
Уровень безработицы, %	11,4	5,9
Доля ветхого и аварийного жилищного фонда, %	5,0	2,5

Аграрная политика на любом уровне должна быть направлена на обеспечение устойчивого роста экономики этого сектора экономики, поскольку только таким образом можно повысить качество жизни населения сельской местности. Вот почему экономический эффект от реализации любого инвестиционно-инновационного проекта, реализуемого в рамках программы развития сельского хозяйства, должен оцениваться по степени повышения качества жизни населения, проживающего на соответствующей сельской территории. Экономическая выгода не должна значительно превышать социальную. В сельском хозяйстве эти две составляющие должны быть не только взаимосвязаны и взаимозависимы, но и равнозначны.

**29.3. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ:
СУЩНОСТЬ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ**

Решение как социальных, так и экономических задач требует существенного повышения эффективности использования рабочей силы. В связи с этим все больший интерес вызывает концепция качества трудовой жизни.

Система взглядов на место и роль человека в производственном процессе нашла свое выражение в концепции качества трудовой жизни (КТЖ), получившей признание в США и странах Западной Европы. Концепция качества трудовой жизни разрабатывается сравнительно недавно. Ее сущность заключается в определении совокупности показателей, характеризующих хорошие организационные, социальные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства.

С одной стороны, глобализационные процессы воздействуют на качество трудовой жизни, что проявляется в унификации национальных трудовых законодательств, в выполнении формализованных международными организациями требований к организации труда. С другой стороны, концепция КТЖ имеет особенности конкретной страны, поскольку она адаптируется и отражает ее ме-

стные условия. Развитие и формирование отечественной концепции КТЖ приходится на середину 90-х годов XIX в.

Основные составляющие концепции качества трудовой жизни:

адекватная и справедливая компенсация за труд;

обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников;

возможность применения и развития в процессе труда личных способностей работника;

возможность профессионального роста, усиление гарантии занятости и материального стимулирования;

социальная интеграция в трудовом коллективе;

значение труда в жизни работника;

отношение работника к обществу.

Согласно концепции КТЖ главные условия, его обеспечивающие, — признание значимости работы каждого человека, а также необходимость справедливого и надлежащего вознаграждения за труд, или, другими словами, основа КТЖ — утверждение достойного труда.

Высокое качество трудовой жизни человека рассматривается как один из главных стимулов роста производительности труда.

Качество трудовой жизни — степень удовлетворения важных личных потребностей и интересов работника посредством его трудовой деятельности в конкретной организации. КТЖ — индикатор благосостояния и реализации интеллектуального потенциала личности. Качество трудовой и предпринимательской жизни — это самостоятельный элемент качества жизни, многогранное понятие, поэтому объективно не существует единый, методологический подход, позволяющий исчерпывающим образом оценить его уровень.

Для оценки КТЖ используют систему критериев и показателей, оценивающих те или иные его аспекты. Чаще всего КТЖ измеряют системой социально-экономических показателей, отражающих условия трудовой жизни работников и уровень оценки их трудового вклада. Перечень показателей КТЖ достаточно обширен, в каждом конкретном случае он зависит от философии и экономического благополучия организации.

Качество трудовой жизни — величина субъективная, определяется реакцией работников на организационно-технические, технологические и социально-экономические аспекты трудовой деятельности. Учитывая, что значительную часть своего времени человек проводит на работе, КТЖ оценивает существующий уровень лояльности и комфортности. Выделяют три уровня КТЖ: высокий, средний и низкий.

КТЖ — важный аспект управления персоналом. Высокий уровень КТЖ создает условия для спокойного труда, способствующие

реализации творческого потенциала личности, когда главными мотивами труда становятся не только заработная плата, должность, но и удовлетворение, которое работник получает от трудовых достижений. Низкое качество трудовой жизни — социально-психологические и экономические условия, характеризующиеся пренебрежением к правам работников, ненормальными условиями и низкой оценкой труда, что создает неблагоприятную атмосферу в коллективе, не способствующую производительному труду.

Поскольку оценка КТЖ в той или иной организации во многом субъективна, для получения соответствующей информации, позволяющей судить о степени этой оценки, используют опрос работников.

Критерии высокого качества трудовой жизни:

- интересная работа;
- удовлетворенность работника трудом;
- справедливое вознаграждение и признание труда;
- безопасные и здоровые условия труда;
- возможность самовыражения и самореализации;
- трудовая демократия и правовая защищенность;
- создание условий для профессионального роста;
- благоприятный социально-психологический климат и дружеские взаимоотношения с коллегами;
- социальная значимость работы.

Показатели, определяющие качество трудовой жизни, должны базироваться на концепции всестороннего развития личности и быть сгруппированы по определенным подсистемам работы с персоналом организации:

трудовой коллектив — хороший социально-психологический климат, нормальные отношения с администрацией, участие в управлении и принятии решений, лояльность персонала к организации, минимальные стрессы на работе, позитивная мотивация и др.;

оплата труда — оптимальные системы оплаты труда и высокий уровень заработной платы, экономическое благосостояние работников;

рабочее место — гибкий рабочий график, хорошие эргономические и физиологические условия труда, средняя продолжительность рабочего времени, минимальное время на дорогу на работу, современная оргтехника, личная безопасность и др.;

руководство предприятия — доверие к руководителям, хорошие отношения к руководству, соблюдение прав личности, стабильная кадровая политика, уважение подчиненных и др.;

служебная карьера — планирование карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективная аттестация работников и др.;

социальные гарантии и социальные блага — предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по графику, страхование жизни, оплата больничных листов, социальные льготы и др.;

развитие личности — позитивное влияние на личную жизнь, отсутствие апатии к труду, отсутствие чрезмерных стрессов на работе, позитивный настрой мыслей, поощрение творчества.

Повышение КТЖ происходит, если выполняются следующие условия:

инвестируются средства в развитие человеческого капитала;

работа творческая и осмысленная, предусматривается непрерывный рост квалификации и уровней образования, взаимопомощь и взаимовыручка членов коллектива;

работник участвует в принятии производственных решений, может с уверенностью смотреть в будущее, не опасаясь увольнения, видеть перспективу карьерного роста;

условия труда должны быть здоровыми и безопасными, работа — социально полезной.

Направления, способные улучшить КТЖ:

обогащение функционального и улучшение социально-экономического содержания труда с помощью организации его завершенности (установление таких количества и последовательность трудовых операций, чтобы труд работника получил внешнюю законченность, поскольку в этом случае человек испытывает удовлетворенность от достижения цели), повышения общественной значимости, улучшения временного режима работы, автономности труда, обратной связи;

развитие тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют работодателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские способности человека;

адекватное и справедливое вознаграждение за труд при отсутствии какой-либо дискриминации;

гуманизация труда (охватывающая его организацию, изменение структуры управления, систему разделения и кооперации труда внутри организации и др.);

повышение «гибкости» трудовой жизни» (реорганизация с целью улучшения рабочих мест);

демократизация трудовой жизни;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, направленные на то, чтобы дать работникам дополнительные возможности для удовлетворения сво-

их личных потребностей при одновременном повышении эффективности деятельности предприятия.

С позиции качества трудовой жизни понятие «хороший работодатель» включает в себя предоставление работникам благоприятных условий труда, конкурентоспособной заработной платы и возможности развития. Современным цивилизованным работодателем можно назвать сельскохозяйственную организацию, которая заинтересовывает работников политикой развития, прозрачностью внутриорганизационных процессов и предлагает следующие условия: полностью официальную заработную плату; четкую систему премирования; расширенный социальный пакет и программу развития и обучения работников.

29.4. УСТОЙЧИВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Сельские территории, сообщество и сельская экономика в стране не выполняют в достаточной степени своего предназначения, общественно значимых функций:

производственную — удовлетворение потребностей общества в продовольствии и сырье для промышленности, продукции лесного и охотничье-промыслового хозяйства, а также других отраслей и видов хозяйственной деятельности;

социально-демографическую — воспроизводство сельского населения, обеспечение сельского хозяйства и других отраслей экономики трудовыми ресурсами;

культурную — создание сельским населением духовных ценностей, сохранение национально-культурных традиций, охрана памятников природы, истории и культуры, расположенных в сельской местности;

природоохранную — поддержание экологического равновесия в агробиоценозах и на всей территории страны, охрана культурных ландшафтов, содержание заповедников, заказников, национальных парков и т. д.;

рекреационную — создание условий для восстановления здоровья и отдыха городского и сельского населения;

пространственно-коммуникационную — предоставление пространственного базиса и обслуживание инженерных коммуникаций: дорог, линий электропередачи, связи, водопроводов, нефте- и газопроводов;

социального контроля над территорией — содействие сельского населения органам государственной и муниципальной власти в обеспечении общественного порядка и безопасности в сельских, особенно слабообжитых районах, охране приграничных территорий, недр, земельных, водных и лесных ресурсов, флоры и фауны.

В этой связи в последнее время устойчивое развитие сельских территорий приобретает особую актуальность. Разработка и эффективная реализация механизма устойчивого сельского развития имеет для страны большое значение, учитывая долю сельских территорий в общей территории страны. По приблизительным оценкам, сельская местность занимает две трети площади страны, где проживает около 27 % общей численности населения и расположено около 150 тыс. сельских населенных пунктов. Основная отрасль сельской экономики — сельское и лесное хозяйство; в них занято около 38 % сельского населения.

Замедление экономического роста в сельском хозяйстве, отсутствие условий для альтернативной занятости на селе, сельская бедность и высокий уровень безработицы населения, исторически сложившийся низкий уровень развития социальной и инженерной инфраструктуры, разрушение сложившейся системы расселения обусловили обострение социальных проблем.

Низкие доходы, неудовлетворительные условия труда и быта, узость сферы приложения сил, а также проводимая политика ликвидации «неперспективных деревень» стимулировали интенсивную миграцию населения в крупные промышленные центры. В сельской местности постоянно шел процесс сокращения числа сельских поселений, при этом общество утрачивало социальный контроль над значительными по масштабам и экономическому потенциалу территориями. В результате ухудшилась демографическая ситуация в сельской местности.

Для обеспечения реального экономического роста и национальной продовольственной безопасности России исключительную важность представляет привлечение инвестиций в АПК. За последние годы появились некоторые положительные тенденции: преодоление морального упадка на селе; рост деловой активности представителей многоукладной сельской экономики; повышение инвестиционной привлекательности отрасли. Эти процессы активизировали формирование нового направления социально-экономической политики — устойчивое развитие сельских территорий.

Под устойчивым сельским развитием понимают стабильное развитие сельского сообщества, обеспечивающее рост эффективности сельской экономики, повышение уровня и улучшение качества жизни сельского населения, поддержание экологического равновесия, сохранение и улучшение ландшафта в сельской местности.

Устойчивое сельское развитие, которое представляется в неразрывном единстве развития сельских территорий, сообществ, экономики, а также иных сфер села, — управляемый процесс перехода из одного качественного состояния в другое, имеющий

положительный вектор. Его цель — повышение благосостояния и качества жизни сельского населения за счет экономического роста.

Основные задачи устойчивого сельского развития:

- сохранение и увеличение агрегированного ресурсного потенциала, в том числе человеческого;

- повышение эффективности сельской экономики;

- расширенное воспроизводство сельского населения;

- улучшение экологической ситуации.

Очевидно, что наряду с принятием мер по технико-технологическому переоснащению АПК настало время проведения активной государственной политики в области социального развития села, приобщения его к новым, высоким стандартам жизнеобеспечения, принятым в цивилизованных государствах.

Государственная политика в области устойчивого развития сельских территорий должна строиться на следующих принципах:

- развитие села как единого социально-экономического, территориального, природного и культурно-исторического комплекса, выполняющего производственные, социально-демографические, культурные, природоохранные и рекреационные функции;

- сохранение своеобразия уклада сельской жизни, всесторонний учет местных экономических, социальных, культурно-исторических и национальных особенностей;

- преодоление обособленности села на основе расширения и углубления его связей с городом, интегрирование села в единую общеэкономическую систему путем агропромышленной интеграции, создания сельско-городских хозяйственных структур с совмещенными функциями, развития дорожно-транспортной сети, телекоммуникаций, единых систем общественного обслуживания населения;

- развитие социального партнерства между государством, муниципалитетами и населением;

- сочетание мер государственной поддержки сельских территорий с вовлечением в хозяйственный оборот и повышением эффективности использования природных, материально-технических, финансовых и человеческих ресурсов сельских сообществ;

- экономическая равнодоступность объектов социальной инфраструктуры и сферы услуг для всех групп сельского населения независимо от форм занятости и места проживания;

- выравнивание межрегиональных различий в уровне экономического и социально-культурного развития сельских территорий;

- широкое участие сельского населения в планировании и реализации программ устойчивого развития сельских территорий.

Одна из основных целей Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008—2012 гг. — устойчивое развитие сельских территорий, повышение занятости и уровня жизни сельского населения:

создание предпосылок для устойчивого развития сельских территорий и обеспечение улучшения к 2012 г. жилищных условий в сельской местности — увеличение ввода и приобретения жилья в 3,7 раза по отношению к 2006 г.;

повышение обеспеченности сельского населения питьевой водой до 66 %, газификации природным газом — до 60 % за счет восстановления и наращивания потенциала социальной и инженерной инфраструктуры села, улучшения кадрового и информационного обеспечения сельского хозяйства.

Ожидается, что ежегодный рост объемов сельскохозяйственного производства составит в среднем до 4 %, в том числе в животноводстве — до 5 %. Прогнозируется ежегодное вовлечение в хозяйственный оборот около 400 тыс. га неиспользуемых сельскохозяйственных угодий. Все это положительно скажется на росте занятости и доходов сельского населения, решении социальных проблем.

Что касается подворья граждан, то частично они должны превратиться в крестьянские (фермерские) хозяйства. Для тех крестьян, у которых есть предпринимательская жилка, сельскохозяйственное производство станет основной деятельностью. Остальные личные подворья следует вести для души, а не в целях прокормить себя и выжить. Надо создавать условия для альтернативных видов занятости на селе, чтобы развивалась сфера услуг, жизнь у всех категорий граждан была достойной.

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите основные социально-экономические показатели, характеризующие качество жизни.
2. Раскройте понятие и методику расчета индекса развития человеческого потенциала (*Human Development Index, HDI*).
3. Перечислите базовые принципы развития человеческого потенциала.
4. По каким показателям, в совокупности отражающим качество жизни населения региона, оценивается эффективность деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ?
5. Что такое достойный труд?
6. Раскройте понятие «качество трудовой жизни» и суть соответствующей концепции.
7. Какие критерии и показатели характеризуют высокое качество трудовой жизни?
8. Какие направления деятельности способны улучшить качество трудовой жизни?
9. Что понимают под устойчивым сельским развитием?
10. Каковы цели Программы развития сельского хозяйства на 2008—2012 гг. в области устойчивого развития сельских территорий?
11. Каковы основные задачи устойчивого сельского развития?

Глава 30. УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА



30.1. МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ФОРМИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К НЕМУ

Устойчивого роста производительности труда в сельском хозяйстве невозможно добиться без создания эффективного механизма мотивации. При разработке этого механизма необходимо помимо всеобщих условий рынка учитывать особенности, свойственные аграрному производству. Кроме того, система мотивации должна учитывать и особенности конкретной организации АПК.

Мотивация труда — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Трудовую мотивацию можно представить как сложное психологическое явление, определяющее поведение человека в процессе трудовой деятельности.

Понятие «мотивация труда» включает комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных и морально-психологических усилий человека, побуждающих его в результате трудовой деятельности удовлетворять свои постоянно возрастающие материальные и духовные потребности. Существует два смысла понятия «мотивация». С одной стороны, мотивацию рассматривают как систему внешних воздействий, призванных побуждать человека к работе с высокой отдачей. Каждая организация использует в отношении персонала самые разнообразные стимулы: заработную плату, материальное и моральное поощрение, статус, ожидая при этом, что работники в ответ будут усердно трудиться. Эта система включает и набор негативных стимулов и наказаний: штрафы, депремирование, понижение в должности и др. С другой стороны, мотивацию рассматривают как внутренние побуждения, исходящие от самого человека, как желание, стремление работать с высокой отдачей, заинтересованность в результатах труда.

Мотивацию труда следует рассматривать не как узкий комплекс экономических и организационных составляющих, связан-

ных только с формированием заработной платы (как это было прежде), а шире и полнее, в системе, как составную часть организационно-экономического и социального механизма функционирования той или иной организации.

Эффективная деятельность любой организации, наращивание ее конкурентных преимуществ невозможны без усиления трудовой мотивации персонала и использования новых форм стимулирования труда. Трудовая мотивация проявляется в трех взаимосвязанных и взаимопроникающих состояниях:

заинтересованность в конечных результатах труда;

удовлетворенность работой;

степень приверженности работника организации, ее целям и интересам.

Многочисленные опросы позволили составить перечень наиболее часто упоминаемых потребностей, стремление к удовлетворению которых формирует мотивацию труда: достойная оплата труда; хорошие его условия; карьерные перспективы; благоприятный микроклимат в коллективе; равные взаимоотношения с руководством; интересная работа; возможности для проявления инициативы и самостоятельности; возможности для обучения и профессионального развития; гарантия занятости, достаточный уровень социальный защиты.

Каждый руководитель организации должен стремиться к эффективному использованию ресурсного потенциала для достижения высокого уровня конкурентоспособности производимой сельскохозяйственной продукции или оказываемых услуг. Достижению этой цели во многом способствует механизм мотивации труда, с одной стороны, направленный на снижение затрат и повышение эффективности производства, с другой — обеспечивающий высокий уровень материальной заинтересованности работников и удовлетворенности трудовой деятельностью.

У предпринимателей и работников объективно разные интересы. Если организация стремится к высоким прибылям и низким затратам на персонал, а работники хотят получать более высокую заработную плату, противоречия становятся явными. Это еще не конфликт, а только почва для него, и с этим нужно считаться. Искусство менеджмента заключается в способности находить компромисс между интересами различных групп. Насколько успешно это получается показывает мотивация работников. Одна из основных задач менеджмента организации — создание такого микроклимата, такой обстановки, при которой человеку во всех смыслах было бы выгодно работать хорошо и невыгодно работать плохо.

Уровень заработной платы влияет на основной фактор успеха любого сельскохозяйственного товаропроизводителя — через удовлетворенность работника на его мотивацию. Вот почему в

первую очередь через заработную плату можно и необходимо решать часть социальных проблем сельской местности.

Ситуация сложная, но без обеспечения достойного уровня заработной платы активизировать мотивацию труда работающих на достижение эффективных показателей хозяйственной деятельности организации, одновременно при этом привлекать и удерживать высокопрофессиональных работников практически невозможно. Это доказывает и практика трудоустройства молодых специалистов. Нельзя не отметить, что большинство работников в сельском хозяйстве недовольны своей заработной платой. При этом обеспечить высокий уровень заработной платы многие организации не могут. В результате возникает замкнутый круг.

Правильно выстроенная система мотивации персонала воспитывает иное отношение к оплате труда, при котором точка зрения работников организации меняется с позиции «мне должны» на позицию «я должен». Такой подход обеспечивает отношение к своему труду как к товару и желание как можно выгоднее его продать. Для этого мотивация труда должна основываться на объективной оценке индивидуального трудового вклада работников, подкрепляться реальной оплатой труда, а также отсутствием задолженности по заработной плате.

Нельзя не отметить и такой важнейший фактор, существенно влияющий на уровень мотивации, как повышение престижа и привлекательности сельскохозяйственного труда.

Проблема формирования эффективного мотивационного механизма, адекватного экономической ситуации, всегда актуальна, она довольно сложная для любого субъекта хозяйствования, особенно в аграрной сфере экономики. При умелом сочетании различных мотивов побуждения к производительному и качественному труду такой механизм позволяет разрешать противоречия интересов работников и работодателей, способствует повышению эффективности агробизнеса в целом.

30.2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

Результаты деятельности любого коллектива в отдельности и организации в целом во многом зависят от степени удовлетворенности персонала трудом.

Удовлетворенность трудом — это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру, условиям и вознаграждению за труд, и субъективной оценки возможностей их реализации.

Удовлетворенность трудом — это оценочное отношение работника или группы работников к собственной трудовой деятельнос-

ти, различным ее аспектам. Она зависит от многих факторов. Различают общую и частичную удовлетворенность трудом: первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая — только различными его аспектами.

Существуют несколько принципов соотношения между общей и частичной удовлетворенностью трудом:

общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительными факторами отрицательных;

один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность трудом;

существует относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, в результате возникает ситуация неопределенности.

Большинство факторов, влияющих в той или иной степени на удовлетворенность трудом, — управляемые. Это позволяет проводить соответствующие исследования, в процессе которых определяется удовлетворенность персонала конкретной организации: содержанием и характером профессиональной деятельности; условиями труда; режимом труда и отдыха; системой материального и нематериального стимулирования; возможностями профессионального развития и карьерного роста; эффективностью организации работы и стилем руководства; трудовыми отношениями и др. Кроме того, следует определить ведущие факторы в структуре системы мотивации, имидж организации в глазах работников и отношение к ней.

Для исследования степени удовлетворенности трудом персонала организации могут быть использованы следующие основные методы: анкетирование, интервью и тестирование.

Результаты такого исследования:

информация об удовлетворенности персонала различными аспектами профессиональной деятельности и в целом трудом;

информация об основных факторах в структуре мотивации работников;

факторы, отрицательно влияющие на степень удовлетворенности персонала трудом и лояльности работников к организации;

рекомендации по повышению удовлетворенности персонала трудом и др.

Удовлетворенность трудом измеряется разнообразным набором индикаторов: содержательность труда; организация труда; условия труда; отношения с коллегами по работе и социально-психологический климат в целом; режим труда и отдыха; заработная плата; возможности профессионального и карьерного роста; технико-технологический уровень производства; конкурентоспособность продукции; престижность организации и др.

Удовлетворенность трудом — мощный внутренний стимул к работе, положительно влияющий на количественные и качественные результаты работы. В то же время связь удовлетворенности трудом с результатами труда не всегда прямолинейна. Иногда она бывает даже противоречива — работник может быть удовлетворен трудом, однако при этом работает неэффективно и некачественно и наоборот.

Один из важнейших факторов, существенно влияющих на удовлетворенность трудом, — его привлекательность. Она определяется не только хорошими условиями труда, но и его содержательностью, которая дает работнику возможность проявить свои способности, знания, опыт, умения. Чтобы работа в аграрном секторе была престижной, необходимо в первую очередь, чтобы заработная плата работников была хотя бы не ниже, чем в среднем по стране. Цель аграрной политики должна состоять в обеспечении высокого уровня благосостояния крестьянства, которое уже на этой базе сможет обеспечивать устойчивое производство сельскохозяйственной продукции.

30.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Проблема трудовой мотивации в аграрной сфере вызывает особый интерес как в научных исследованиях, так и в практической деятельности. Связано это в первую очередь с тем, что в современных условиях хозяйствования возрастает значимость мотивации труда как одного из основных факторов, способствующих повышению эффективности функционирования сельскохозяйственных организаций и соответственно качества трудовой жизни работающих в этой сфере экономики. Следовательно, трудовая мотивация превращается в объект управления.

Проблема управления трудовой мотивацией персонала в высшей степени значима для успеха любого агробизнеса. Как известно, около 80 % работников могут, если захотят, добиться значительно более высоких результатов труда, поэтому эффективное управление мотивацией труда открывает новые возможности для повышения финансовой устойчивости субъектов хозяйствования.

Однако сложившийся в АПК мотивационный механизм не устраивает большинство работников. Эта ситуация и обуславливает необходимость научно-практического поиска новых методов, форм и инструментов управления мотивационным механизмом.

В основе механизма мотивации сельскохозяйственного труда лежит достаточно полная и в то же время четкая система тесно увязанных между собой экономических, социальных и нравственно-психологических составляющих, максимально активизирую-

ших трудовую деятельность работников. Исследования показывают, что политика заработной платы многих организаций имеет недостаточно мотивационный характер — слабо мотивированы системы оплаты труда, ограничены по структуре системы премирования, часто доминируют неадекватные критерии оценки труда персонала, используются недостаточно разнообразные формы вознаграждения и др.

Для повышения эффективности мотивации труда персонала необходим творческий подход к разработке систем вознаграждения за труд, сконцентрированных на тех показателях трудовой деятельности, которые в наибольшей степени влияют на эффективность сельскохозяйственного производства.

Оплата и мотивация труда тесно взаимоувязаны: слишком низкая заработная плата демотивирует работников; повышению мотивации способствует объединение материальных стимулов с другими формами стимулирования производительности.

Механизм мотивации труда должен быть построен таким образом, чтобы он стимулировал персонал к работе, к производительному и эффективному труду. Для этого размер заработной платы должен быть соразмерим с пользой, которую приносит работник организации, и изменяться в зависимости от того, насколько был полезен его труд в каждом оплачиваемом отрезке времени.

Мотивирующим фактором результативности труда заработная плата становится тогда, когда она связана с результатами труда. Работники должны быть уверены в существовании четкой взаимозависимости. Полноту мотивации работников обеспечивает установление прямой связи между результатами труда и вознаграждением, четко отражающей индивидуальный вклад в итоги деятельности организации.

Эффективность построения системы вознаграждения зависит от многих факторов. Не последнюю роль здесь играют и процессуальные теории мотивации, рассматривающие значение мотивации в достижении высоких результатов труда. Среди них особую значимость имеют теория справедливости Дж. Адамса и теория ожидания Виктора Врума.

Теория справедливости рассматривает мотивацию работника с точки зрения его оценки ситуации и складывающегося у него в этой связи представления о справедливости отношений между ним и организацией.

Соображения справедливости в области оплаты труда предусматривают два аспекта: внутренний и внешний. Внутренняя справедливость означает, что каждый работник считает свою заработную плату справедливой по сравнению с уровнем оплаты других работников в той же организации. Внешняя справедливость обеспечивается в том случае, если заработная плата работника органи-

зации устанавливается на уровне, не ниже, чем в других организациях.

Таким образом, само представление о справедливости формируется у человека на основе сравнения. Работник сравнивает:

- свой трудовой потенциал, свою работу и затрачиваемые трудовые усилия с полученным вознаграждением;

- уровень оплаты своего труда с тем, как аналогичный труд оплачивается другим работникам в данной организации либо в других;

- свой трудовой вклад с трудовым вкладом других работников и т. д.

При этом очень важно понимать, что представление о справедливости — субъективное, возникающее в сознании работника: это его мнение, оценка или представление относительно оценки собственного трудового вклада.

Относительно итоговой оценки таких сравнений возможны три варианта: недоплата; справедливая оплата и переплата. Работники, как правило, стремятся восстановить нарушенный баланс в отношениях с организацией либо за счет изменения уровня затрачиваемых усилий — начать работать более или менее интенсивно, повышая или понижая качество работы, либо пытаясь изменить размер получаемого вознаграждения.

Реализации принципа справедливости способствуют опросы, проводимые в организации. Выяснить отношение работников к используемой в организации системе вознаграждения можно, например, с помощью следующих вопросов: насколько вы удовлетворены оплатой своего труда; какие факторы, по вашему мнению, влияют на определение размера вашей заработной платы; что вас не устраивает в организации оплаты труда и др.

Чтобы работники воспринимали систему оплаты как справедливую, в организации могут быть предприняты следующие меры:

- постоянное отслеживание ситуации на рынке труда, особенно уровня оплаты в других организациях аграрного сектора экономики;

- выявление в беседах с работниками организации и через социологические опросы факторов, снижающих удовлетворенность работников действующей в организации (подразделении) системой оплаты и стимулирования труда;

- улучшение осведомленности работников о том, что определяет уровень оплаты их труда, как рассчитывается размер поощрений, как начисляется заработная плата; кроме того, каждый работник должен понимать, как он может повлиять на уровень получаемой заработной платы, какие у него есть возможности ее повышения в краткосрочной и долгосрочной перспективе;

- выявление возможной несправедливости в оплате работников, распределении поощрений, при этом работники должны получать те поощрения, которые они заслужили;

введение практики регулярного информирования работников об основных показателях работы структурных подразделений за определенный период, чтобы они лучше понимали связь собственной заработной платы и эффективности работы подразделения.

Теория ожидания заключается в том, что мотивация является функцией трех компонентов:

ожидание того, что трудовые усилия работника приведут к желаемым результатам;

ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение;

ожидание того, что уровень полученного вознаграждения приведет к удовлетворенности работника трудом.

Для формирования высокой мотивации необходимо:

четко ставить перед работниками цели;

внушить уверенность в том, что они получают вознаграждение за проделанную работу;

показать, как именно усилия и рабочие результаты будут вознаграждены;

предложить наиболее привлекательные виды вознаграждения, так как степень их привлекательности может для разных работников существенно различаться.

30.4. МОТИВИРУЮЩЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Комплексное управление мотивацией начинается на стадии организации труда работников. Мотивирующее воздействие на работника оказывают не только традиционные средства стимулирования, но и то, в какой степени само содержание труда и условия работы согласуются с требованиями, установками и ожиданиями работника. Настрой на работу, заинтересованность в конечных результатах, готовность работать с высокой отдачей — основные проявления трудового поведения, отражающие высокий уровень мотивации, в значительной степени зависят именно от этого. Скудная и монотонная работа не вызывает у работников особого желания выкладываться, проявлять инициативу или творческий подход.

На мотивацию труда работников влияет и организация труда на рабочем месте. В связи с этим не утратили актуальности принципы организации труда, мотивирующие трудовую деятельность работников (выработанные Г. Фордом, Ф. Герцбергом и другими экспериментаторами):

трудовые действия, любая работа должны иметь смысл, общественную значимость;

рабочее место не должно порождать безразличие к работе, незаинтересованность в ней, работник не должен быть изолированным в организации;

администрация должна создавать каждому такие условия на его рабочем месте, в которых он был бы в состоянии показать, на что способен, при этом требования к работнику не должны быть заниженными;

результаты труда не должны обезличиваться, должны быть по возможности именными, то есть работа, идея, предложения всегда должны иметь автора, администрация не может присваивать себе авторство;

каждый работник имеет собственную точку зрения на то, как улучшить работу, ее организацию, поэтому администрация должна наладить сбор таких предложений и реализовывать их в случае полезности;

работник должен иметь представление о значимости своего труда, поэтому полезно периодически напоминать ему о важности его труда и роли в общем деле;

каждый стремится к успеху, успех — это реализованные цели, поэтому работнику полезно давать возможность постоянно достигать успехов, которые необходимо замечать, подчеркивать и отмечать;

успех должен сопровождаться признанием и поощрениями — материальными и моральными;

каждый трудится лучше, если вовремя получает информацию, которая необходима для работы;

все решения об изменениях в работе и на рабочем месте должны приниматься администрацией организации с ведома работников, которых они затрагивают, с учетом их знаний и опыта;

каждый должен иметь информацию об оценке своего труда, справедливую и дельную, чтобы можно было скорректировать свое трудовое поведение;

работнику целесообразно давать возможность для самоконтроля: если результаты труда будут очевидны, интерес к труду значительно возрастет;

большинство стремится во время работы приобрести новые знания, при этом завышенные требования содействуют развитию человека, воспринимаются с большим интересом, чем заниженные, работа не должна быть примитивной, по крайней мере, желательно, чтобы чередовались операции разной сложности;

если качественная работа не вознаграждается, а приводит лишь к тому, что работника все больше загружают («инициатива наказуема»), у него пропадает интерес к проявлению инициативы;

работа должна давать возможность работнику самому организовывать свои трудовые действия, чаще принимать решения самостоятельно, поскольку только в этом случае он получает возможность самовыражения.

30.5. МОТИВАЦИОННЫЙ АУДИТ

Мотивационный аудит — инструмент, позволяющий ощутимо и результативно управлять мотивацией труда персоналом. Он направлен на определение соответствия действующей в организации системы стимулирования ее стратегическим и тактическим целям, мотивам и ожиданиям работников, затратам на поддержание ее эффективности.

Цели мотивационного аудита, его структура и продолжительность зависят от целей, которые ставит перед собой организация, запроса руководства, состояния рынка труда. При этом может быть затронут как весь персонал организации, так и отдельные категории работников.

Цели проведения мотивационного аудита:

- оценка соответствия системы мотивации целям организации;

- оценка мотивационного потенциала персонала;

- оценка эффективности существующей системы управления мотивацией;

- определение соответствия системы управления мотивацией ТК РФ и другим нормативно-правовым документам по труду;

- разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации;

- разработка системы стимулирования персонала под новые цели организации;

- оценка объемов ресурсов, требуемых для изменения системы мотивации;

- оптимизация издержек на управление мотивацией персонала.

При проведении мотивационного аудита решают следующие задачи:

- оценивают текущую стратегию организации в области мотивации персонала;

- оценивают систему мотивации персонала — анализируют модель системы стимулирования на основе документации, проводят диагностику системы мотивирования;

- выявляют области актуальных и базовых потребностей, оценивают области демотивации, требующие оперативной коррекции;

- определяют соответствие действующей системы мотивации стратегии организации в этой области, ее целям и мотивам работников; затрат на мотивацию — получаемому организацией эффек-

ту, навыков руководителей по управлению мотивацией — ожиданиям работников;

составляют рекомендации по изменению стратегии, структуры, процедур мотивации персонала.

Повышая эффективность управления мотивацией персонала, необходимо удостовериться, что существует в данной организации система мотивации, а отдельные ее части не противоречат друг другу. Для этого рекомендуется использовать технологию мотивационного аудита в такой последовательности:

уточнение стратегических и тактических целей организации, используемых формализованных и неформализованных стимулов, проведение диагностики потребностей и мотивов различных категорий работников;

проверка соответствия стимулов целям организации и мотивам работников, оценка информированности работников о системе мотивации, соотношения материальных и нематериальных стимулов, уточнение эффекта от использования отрицательных и положительных стимулов, определение эффекта от управления мотивацией в соотношении с затратами;

разработка рекомендации или программы изменения действующей системы стимулирования на основе структуры выявленных мотивов работников, а также повышение эффективности применяемых в организации стимулов.

Для мотивационного аудита рекомендуются следующие методы исследования: установочные, экспертные, структурированные интервью; анализ действующей документации; анкетирование и тестирование персонала; статистические.

Результаты мотивационного аудита могут быть использованы в различных сферах управления персоналом:

для улучшения действующей или разработки новой системы мотивации персонала и программы ее внедрения с целью получения ожидаемого эффекта в установленные сроки;

адаптации действующей системы мотивации к изменениям, произошедшим на рынке труда или в области стратегических целей организации;

совершенствования отдельных областей политики управления персоналом.

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое мотивация труда?
2. Каким образом мотивация труда влияет на отношение работников к труду?
3. Какие условия необходимо учитывать, чтобы создать эффективный механизм мотивации труда в организациях АПК?

4. Что такое удовлетворенность трудом?
5. Какие индикаторы позволяют определить степень удовлетворенности трудом?
6. Расскажите о влиянии удовлетворенности на эффективность и качество труда работника. Приведите примеры.
7. Чем обоснована возрастающая значимость управления процессом мотивации труда?
8. С каких позиций рассматривают мотивацию труда теории справедливости и ожидания? Каким образом, учитывая их требования, можно активизировать мотивацию труда работников?
9. Раскройте содержание понятия «мотивационный аудит».
10. Назовите цели проведения мотивационного аудита. Какие задачи он может решить?
11. В какой последовательности рекомендуется использовать технологию мотивационного аудита?
12. В каких сферах управления персоналом могут быть использованы результаты мотивационного аудита?

ЛИТЕРАТУРА

●

Астахов Н. Е. Экономика, организация и нормирование труда в сельском хозяйстве. — Воронеж: ВГАУ им. К. Д. Глинки, 2001.

Владимирова Л. П. Экономика труда. — М.: ИД «Дашков и К», 2000.

Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 гг. // Экономика и учет труда. — 2008. — № 2.

Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001—2005 гг.) / Под общ. ред. В. Е. Бердышева, А. В. Козлова. — М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006.

Комментарий к производственному календарю на 2007 г. // Человек и труд. — 2006. — № 12.

Костин Л. Достойный труд — не привилегия для избранных, а настоятельная необходимость для каждого занятого // Человек и труд. — 2007. — № 4.

Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов // Управление персоналом.— 2007. — № 13—14.

Методика нормирования труда в животноводстве. — М.: ФГУ Роснисиагпропром МСХ РФ, 2000.

Методическое пособие по нормированию труда в сельском хозяйстве. — М.: ФГУ Роснисиагпропром МСХ РФ, 2002.

Олехнович М. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом // Управление персоналом. — 2006. — № 2.

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК // Под ред. Ю. Н. Шумакова. — М.: КолосС, 2006.

Отдел организации и оплаты труда // Экономика и учет труда. — 2004. — № 10.

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу РФ на 2006—2008 гг. // Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве.— 2006. — № 9.

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы // Экономика и учет труда.— 2008. — № 2.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда // Экономика и учет труда.— 2008. — № 1.

Программа и методика научных исследований ВНИИЭСХ: «Разработать приоритетные направления государственной политики регулирования рынка труда на селе». — М.: ВНИИЭСХ, 2007.

Производительность и мотивация труда — важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства // Всероссийская научно-практическая конференция: Доклады пленарного заседания. — М.: МСХ и РАСХН, 2007.

Прока Н. И. Практикум по нормированию труда на предприятиях АПК. — Орел: ГАУ, 2001.

Прока Н. И. Современная политика заработной платы предприятия АПК // Социально-экономические преобразования в аграрном секторе России: итоги и перспективы. — М.: ГНУ ВНИИЭСХ, 2005.

Прока Н. И., Шумаков Ю. Н. Практикум по оплате труда на предприятиях АПК. — М.: КолосС, 2006.

Рабочее время работника: планирование, анализ и учет // Экономика и учет труда. — 2007. — № 8.

Рабочее место // Экономика и учет труда. — 2008. — № 1.

Разработка Положения по оплате труда // Справочник экономиста. — 2006. — № 6.

Рекомендуемый порядок проведения аттестации служащих // Экономика и учет труда. — 2002. — № 4.

Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии классификации условий труда. Р 2.2.2006-5 // Экономика и учет труда. — 2006. — № 2.

Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: Ежегодный доклад по результатам мониторинга (8-й вып.) — М.: Минсельхоз России, ВНИИЭСХ, 2007.

Типовые нормы выработки и расхода топлива на тракторно-транспортные работы. 6-е изд., перераб и доп. — М.: Роснисагропром, 2000.

Трудовой распорядок. Дисциплина труда // Труд и право. — 2007. — № 11.

Ужукин В., Колчина Г. Нормы времени на разборочно-сборочные работы // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. — 2007. — № 5.

<http://www.vz.ru/news/2007/1/11/63946.html>.

ОГЛАВЛЕНИЕ



Предисловие	3
Глава 1. Предмет, методы и задачи курса «Экономика труда в организациях АПК»	5
1.1. Сущность и социально-экономическая роль труда	5
1.2. Основные категории труда	7
1.3. Особенности сельскохозяйственного труда	8
1.4. Предмет, задачи и методы курса «Экономика труда в организациях АПК»	10
1.5. Основные проблемы экономики труда в аграрной сфере	12
Глава 2. Основные направления научной организации труда	14
2.1. Понятие, задачи и принципы научной организации труда	14
2.2. Содержание научной организации труда	16
2.3. Понятие и составные элементы трудового процесса	19
2.4. Принципы рациональной организации трудовых процессов в сельском хозяйстве	20
2.5. Разделение труда	21
2.6. Кооперация труда	25
2.7. Монотонность труда	25
Глава 3. Условия труда	28
3.1. Классификация условий труда	28
3.2. Гигиенические критерии оценки факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса	31
3.3. Создание благоприятных условий труда в организациях АПК	38
Глава 4. Рабочее место	41
4.1. Понятие и классификация рабочих мест	41
4.2. Организация рабочих мест	43
4.3. Планировка рабочего места	45

4.4. Обслуживание рабочих мест	46
4.5. Аттестация рабочих мест по условиям труда	47
4.6. Инвентаризация и паспортизация рабочих мест	50
Глава 5. Рациональный режим труда и отдыха	52
5.1. Динамика работоспособности человека	52
5.2. Виды режимов труда и отдыха и оценка их эффективности	54
5.3. Дисциплина труда	59
Глава 6. Организация первичного трудового коллектива	61
6.1. Основы формирования первичного трудового коллектива	61
6.2. Формы организации труда и их эффективность	63
6.3. Методика формирования оптимальных первичных трудовых коллективов	65
Глава 7. Социально-психологические аспекты организации труда	67
7.1. Социально-трудовые отношения	67
7.2. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива	68
7.3. Адаптация персонала в организации	71
7.4. Факторы формирования отношения к труду	73
Глава 8. Кадровое обеспечение организаций АПК	75
8.1. Компоненты трудового потенциала	75
8.2. Квалификационная характеристика менеджера по персоналу	77
8.3. Кадровый потенциал аграрного сектора	79
8.4. Состав и структура персонала организаций АПК	84
8.5. Лизинг персонала	87
8.6. Анализ движения кадров	88
8.7. Факторы формирования кадрового потенциала аграрного сектора и эффективность его использования	89
8.8. Затраты организации на персонал	92
8.9. Человеческий капитал: понятие и показатели	94
8.10. Инвестиции в развитие человеческого капитала	94
Глава 9. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	98
9.1. Особенности рынка труда в сельском хозяйстве	98
9.2. Безработица как экономическое и социальное явление	100
9.3. Проблемы занятости сельского населения	101
9.4. Государственная политика в области занятости	104

Глава 10. Нормы рабочего времени	107
10.1. Режим рабочего времени	107
10.2. Методика установления норм рабочего времени	109
10.3. Анализ использования фонда рабочего времени	113
10.4. Тайм-менеджмент	116
Глава 11. Методология и организация нормирования сельскохозяйственного труда	119
11.1. Сущность и функции нормирования труда	119
11.2. Классификация норм труда	120
11.3. Принципы установления норм труда	123
11.4. Роль норм труда в управлении производством	125
11.5. Классификация трудовых процессов	126
11.6. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	127
11.7. Классификация затрат времени смены	129
11.8. Баланс рабочего времени смены	133
11.9. Методы научного обоснования норм труда	134
11.10. Экономическая эффективность внедрения научно обоснованных норм труда	136
11.11. Организация разработки типовых норм труда для организаций АПК	138
11.12. Нормирование труда в организациях АПК	139
Глава 12. Методика расчета норм труда на сельскохозяйственных работах	143
12.1. Нормирование труда на механизированных полевых работах	143
12.2. Нормирование труда на ручных работах	150
12.3. Нормирование труда в животноводстве	153
12.4. Нормирование труда на тракторно-транспортных работах	160
12.5. Нормирование труда на работах по обслуживанию стационарных машин	166
12.6. Нормирование труда на ремонтных работах	169
Глава 13. Методика расчета затрат труда на производство растениеводческой продукции	172
13.1. Расчет прямых затрат труда на выполнение сельскохозяйственных работ	172
13.2. Расчет прямых затрат труда на производство растениеводческой продукции	173
13.3. Разработка системы нормативов прямых затрат труда на производство растениеводческой продукции	175
Глава 14. Теоретические основы заработной платы в рыночной экономике	177
14.1. Социально-экономическое содержание заработной платы	177
14.2. Функции заработной платы	180
14.3. Принципы организации оплаты труда	181

Глава 15. Государственное регулирование заработной платы	184
15.1. Механизм регулирования заработной платы	184
15.2. Направления государственного регулирования заработной платы	187
15.3. Отраслевое соглашение по АПК	188
15.4. Минимальный размер оплаты труда	190
15.5. Прожиточный минимум	192
15.6. Индексация заработной платы	194
 Глава 16. Политика заработной платы организаций АПК	 196
16.1. Особенности оплаты аграрного труда	196
16.2. Заработная плата в организациях АПК	198
16.3. Механизм оплаты труда и его структура	200
16.4. Требования к построению эффективного механизма оплаты труда	203
 Глава 17. Оценка труда	 207
17.1. Мотивирующая роль объективной оценки труда	207
17.2. Методика оценки трудового вклада работников в федеральных бюджетных учреждениях	209
17.3. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)	216
17.4. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих (ОКПДТР)	220
17.5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих	224
17.6. Аттестация работников	230
17.7. Бестарифный подход к оценке труда работника (грейдинг)	237
 Глава 18. Тарифная система организации и регулирования заработной платы	 239
18.1. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда	239
18.2. Тарифная сетка: роль, виды, методика и варианты построения	241
18.3. Тарифные ставки: виды и методика установления	245
 Глава 19. Планирование фонда заработной платы	 250
19.1. Методика планирования основного фонда заработной платы	250
19.2. Методика планирования фонда заработной платы на про- изводство сельскохозяйственной продукции	255
19.3. Планирование численности работников и фонда заработной платы в плане производственно-финансовой деятельности сельско- хозяйственной организации	261

Глава 20. Формы и системы оплаты сельскохозяйственного труда	267
20.1. Виды и формы оплаты труда	267
20.2. Системы оплаты труда	270
20.3. Системы повременной оплаты труда	272
20.4. Системы сдельной оплаты труда	275
20.5. Противозатратные системы оплаты труда	288
20.6. Бестарифные системы оплаты труда	295
 Глава 21. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера	 302
21.1. Выплаты стимулирующего характера и их роль в повышении мотивации труда	302
21.2. Методика применения выплат стимулирующего характера	304
21.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	309
21.4. Натуральная оплата труда и натуральное премирование	313
 Глава 22. Система премирования	 316
22.1. Премии: их сущность и роль в стимулировании труда	316
22.2. Показатели премирования	317
22.3. Положение о премировании	319
22.4. Моральное стимулирование	320
 Глава 23. Оплата труда в отраслях сельскохозяйственного производства	 323
23.1. Оплата труда в растениеводстве	323
23.2. Оплата труда в животноводстве	330
23.3. Оплата труда руководителей и специалистов	338
 Глава 24. Показатели уровня заработной платы работников	 342
24.1. Система показателей уровня заработной платы	342
24.2. Методика исчисления средней заработной платы	344
24.3. Условия изменения уровня заработной платы работников	347
24.4. Конфиденциальность информации о заработной плате	348
24.5. Соотношение уровня заработной платы по категориям и отраслевым группам работников	350
24.6. Факторы, влияющие на уровень заработной платы	351
24.7. Оценка уровня заработной платы работников аграрной сферы	353
 Глава 25. Состав и структура фонда заработной платы	 356
25.1. Фонд заработной платы	356
25.2. Анализ структуры фонда заработной платы организаций АПК	358
25.3. Анализ затрат труда на производство сельскохозяйственной продукции и расходов на заработную плату	361
25.4. Соотношение фонда заработной платы и основных экономи- ческих показателей деятельности организаций АПК	362
25.5. Эффективность расходов на оплату труда	364

Глава 26. Производительность труда в сельском хозяйстве	367
26.1. Статистический учет и методика исчисления производительности труда	367
26.2. Система показателей производительности труда	371
26.3. Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда	372
26.4. Резервы и факторы роста производительности труда в АПК	374
 Глава 27. Нормативные правовые акты и статистическая отчетность по труду	 377
27.1. Нормативные правовые акты по труду	377
27.2. Функции Федеральной службы по труду и занятости	379
27.3. Статистическая отчетность по труду	381
27.4. Методика расчета среднесписочной численности работников организации	384
 Глава 28. Организационно-правовые основы регулирования заработной платы в организациях АПК	 389
28.1. Коллективный договор	389
28.2. Положение по оплате труда	390
28.3. Сроки выплаты заработной платы	395
28.4. Штатное расписание	397
28.5. Трудовой договор	398
28.6. Функции отдела организации и оплаты труда	400
 Глава 29. Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	 404
29.1. Система показателей качества жизни	404
29.2. Особенности оценки качества жизни сельского населения	408
29.3. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки	409
29.4. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий	413
 Глава 30. Управление мотивацией труда персонала	 417
30.1. Мотивация труда и формирование отношения к нему	417
30.2. Удовлетворенность трудом	419
30.3. Управление процессом мотивации труда	421
30.4. Мотивирующее воздействие организации труда	424
30.5. Мотивационный аудит	426
 <i>Литература</i>	 <i>429</i>

Учебное издание

Прока Нина Ивановна

ЭКОНОМИКА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Учебник для вузов

Художественный редактор *В. А. Чуракова*

Компьютерная верстка *С. И. Шаровой*

Компьютерная графика *М. В. Кончаковой*

Корректор *В. Н. Маркина*

Сдано в набор 07.07.08. Подписано в печать 20.04.09. Формат 60×88 $\frac{1}{16}$.
Бумага офсетная. Гарнитура Ньютон. Печать офсетная. Усл. печ. л. 26,95.

Изд. № 016. Тираж 10 000 экз. (1-й завод: 1—500 экз.). Заказ .

ООО «Издательство «КолосС»,

101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 17.

Почтовый адрес: 129090, Москва, Астраханский пер., д. 8.

Тел. (495) 680-99-86, тел./факс (495) 680-14-63, e-mail: sales@koloss.ru,

наш сайт: www.koloss.ru

ISBN 978-5-9532-0663-1



9 785953 206631