

Бестарифная модель организации заработной платы работников сельскохозяйственных организаций

Для эффективного функционирования сельскохозяйственной организации необходимо, чтобы было выполнено важнейшее условие – обеспечена личная заинтересованность каждого работника в труде и высоких его результатах. Этого можно достигнуть при помощи эффективной системы материального стимулирования труда. В этих целях рекомендуется использовать бестарифную модель организации заработной платы. Предлагаемая система материального стимулирования работников предприятия отражает их вклад в достижение конечных положительных результатов, при этом учитывает не только квалификацию работников, их потенциальные возможности, но и фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.

Становление рыночных отношений меняет сущность и функции оплаты труда. При этом изменяется и ее организация, так как уровень оплаты труда уже не столько зависит от количества и качества вложенного труда, сколько от экономических результатов работы предприятия. В настоящее время в сельскохозяйственных организациях негосударственной формы собственности регламентируется только минимальный уровень оплаты труда и ее базовый размер, а также нормативы начисления на заработную плату.

Новые подходы к организации оплаты и стимулирования труда позволяют хозяйствам строить всю эту систему с учетом конкретных условий производства и форм хозяйствования; вводить в любой момент новые элементы стимулирования; устанавливать вознаграждение за труд в любое время; использовать приемлемые научно-методические рекомендации и практический опыт других предприятий; предоставлять возможность активного участия трудового коллектива в разработке условий стимулирования трудового вклада.

Наиболее перспективной и действенной в этих условиях является бестарифная модель организации заработной платы, в которой предполагается отказ от гарантированных тарифных ставок и должностных окладов, премий, доплат и надбавок. Следует отметить, что данная модель позволяет учитывать квалификацию работника, его потенциальные возможности и, что очень важно, фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.

Это связано с необходимостью отбросить надуманную идеологию уравниловки, для того чтобы исходить из естественной сущности человека. Ведь руководители, спе-

For the effective functioning of an agro business is essential to fulfill the main condition: ensuring personal incentives of each laborer in work and the high results. It possible to achieve this with efficient system of material incentives. The suggested scheme of material stimulation reflects the input of each workman in the final result, keeping in mind individual qualifications, personal potentials, actual input of efforts and productivity of the whole team.

циалисты, служащие и рабочие, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одну и ту же должность, благодаря своим врожденным наследственным качествам, стажу, мотивам и стремлениям могут добиваться различных результатов в работе. Эти различия должна учитывать система заработной платы персонала организации.

Проведенные исследования позволили на основе отечественного и зарубежного опыта по оплате и стимулированию труда сельскохозяйственных работников, применительно к условиям развития рыночных отношений, разработать концепцию и методику внедрения в сельхозпредприятиях с различными формами собственности и хозяйствования новой бестарифной модели организации заработной платы.

В настоящее время в РУП "Учхоз БГСХА" проводится разрешенный Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь эксперимент по внедрению бестарифной модели оплаты труда.

В основу бестарифной модели организации заработной платы работников РУП "Учхоз БГСХА" положены квалификационные коэффициенты, т.е. минимальные и максимальные соотношения в оплате труда разного качества. В этих целях все работники предприятия в зависимости от квалификации распределены по двенадцати группам с соответствующими значениями коэффициентов (табл. 1).

Каждый работник предприятия в пределах сетки квалификационных групп имеет свое конкретное значение коэффициента в виде диапазона с достаточно широкой вариацией. Минимальное значение коэффициента, равное единице, устанавливается работникам самой низкой

Таблица 1. Развернутая сетка квалификационных групп работников РУП "Учхоз БГСХА"

Квалификационные группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Работники конно-ручного труда												
Скотники, телятницы, электрики, слесари												
Водители												
Доярки, механизаторы												
Специалисты хозяйства												
Главные специалисты												
Заместители руководителя												
Руководитель хозяйства												

по предприятию квалификации и соответствует первой квалификационной группе.

При распределении работников по конкретным квалификационным группам, установлении размеров и диапазона соотношений в оплате труда разного качества за основу берется развернутая сетка соответствующих показателей (табл. 2).

Конкретное значение соотношения в оплате труда для работника определяется ежемесячно по специально разработанной методике, учитывающей его фактический трудовой вклад в конечные результаты работы предприятия.

$C_i K_{н.с.і}$.

С учетом квалификационных коэффициентов и распределяются затем средства, предназначенные на оплату труда (ФОТ), между работниками. При этом используется формула

$$ЗП_i = \frac{C_i K_{н.с.і}}{\sum_{i=1}^n C_i K_{н.с.і}} \cdot \text{ФОТ} \quad (1)$$

где $ЗП_i$ – размер заработной платы i -го работника;

n – численность работников подразделения, предприятия;

C_i – квалификационный коэффициент соотношения оплаты труда i -го работника с минимальной по предприятию;

$K_{н.с.і}$ – количество нормо-смен, выполненных i -ым работником за месяц;

$\sum_{i=1}^n C_i K_{н.с.і}$ – сумма произведений по всем работникам;

ФОТ – размер средств, предназначенных на оплату труда работников предприятия.

Использование для начисления заработной платы работникам предложенной нами формулы (1) обеспечивает зависимость оплаты их труда от результатов работы трудового коллектива, подразделения и предприятия в целом.

При этом фонд оплаты труда формируется таким образом, чтобы была обеспечена строгая, прямо пропорциональная зависимость его размера от конечных результатов работы предприятия, его финансового положения. Фонд оплаты труда в РУП "Учхоз БГСХА" рассчитывается с использованием установленного норматива по формуле

$$\text{ФОТ} = P * \text{Но.т.}, \quad (2)$$

где P – сумма реализованной продукции по предприятию (подразделению);

Но.т. – установленный для предприятия (подразделения) норматив оплаты труда.

Таблица 2. Квалификационные группы по оплате труда работников РУП "Учхоз БГСХА"

Квалификационные группы работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Квалификационные коэффициенты	0,7-1,3	1,1-2,0	1,5-2,7	1,9-3,3	2,3-3,9	2,7-4,5	3,1-5,1	3,5-5,6	3,9-6,1	4,3-6,7	4,7-7,2	5,2-7,8
Среднее значение коэффициентов	1,00	1,55	2,10	2,60	3,10	3,60	4,10	4,55	5,00	5,50	5,95	6,50
Превышение максимального уровня коэффициента над минимальным, %	85,7	81,8	80,0	73,7	69,6	66,7	64,5	60,0	56,4	55,8	53,2	50,0

Нормы выработки, времени обслуживания скота, годовые нормы производства (выработки) продукции животноводства на работника и выполнение отдельных видов сельскохозяйственных работ (обслуживание) разработаны и утверждены дирекцией хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом.

При определении уровня норм выработки (обслуживания) учтены резервы повышения производительности труда, предусмотрено наиболее полное использование техники. Для пересмотра норм выработки (обслуживания) создана постоянно действующая комиссия, возглавляемая главным экономистом.

Фонд оплаты труда образуется за счет отчислений от стоимости реализованной продукции в размере до 30%. Так, стоимость реализованной продукции в декабре 2003 г. в РУП "Учхоз БГСХА" составила 252243,3 тыс. руб., а фонд оплаты труда по хозяйству – соответственно 75673,0 тыс. руб.

На предприятии создается резервный фонд, который формируется за счет ежемесячных отчислений до 10% фонда оплаты труда. Резервный фонд используется для стимулирования перевыполнения месячных заданий работниками, а также на оплату труда в тех ситуациях, когда по причинам, прежде всего независимым от предприятия, заработанного фонда оплаты труда недостаточно даже для выплаты работникам установленного минимального уровня заработной платы. Резервный фонд работников РУП "Учхоз БГСХА" в декабре 2003 г. составил 7567,3 тыс. руб. Предполагается, что в конце года его остаток будет распределяться между всеми работниками предприятия в соответствии с конкретным значением квалификационного коэффициента каждого работника.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала хозяйства в декабре 2003 г. составил соглас-

но установленному нормативу 4,5% от стоимости реализованной продукции – 11250,1 тыс. руб. (табл. 3).

Оплата труда главных специалистов в РУП "Учхоз БГСХА" производится по 8-й, 9-й и 10-й квалификационным группам, заместителей руководителя – по 10-й и 11-й, а руководителя – по 12-й квалификационной группе.

Оплата труда водителей автотранспорта осуществляется по 4-й, 5-й и 6-й квалификационным группам. Норматив оплаты их труда от стоимости реализованной продукции предприятия в декабре 2003 г. составил 1,5%, или 3657,5 тыс. руб. (табл. 4).

Оплата труда скотников и телятниц производится по 3-й, 4-й и 5-й квалификационным группам, доярок – по 4-й, 5-й, 6-й и 7-й.

Для основных рабочих подразделений размер заработка увеличивается на процент перевыполнения месячного нормированного задания. Соответственно при невыполнении месячных заданий заработок уменьшается на процент недовыполнения заданий.

Фонд оплаты труда работников молочнотоварного комплекса "Паршино" в РУП "Учхоз БГСХА" в декабре 2003 г. установлен в размере 4,1% от стоимости реализованной продукции, что составило 10342,0 тыс. руб. (табл. 5).

Оплата труда механизаторов в РУП "Учхоз БГСХА" тарифицируется по 4-й, 5-й, 6-й и 7-й квалификационным группам. Норматив фонда оплаты их труда составил в декабре 2003 г. 4,7% от стоимости реализованной продукции предприятия, или 11805,0 тыс. руб.

Оплата труда электриков производится по 3-й, 4-й и 5-й квалификационным группам, норматив фонда оплаты труда в декабре 2003 г. составил 0,7% от стоимости реализованной продукции сельхозпредприятия.

Оплата труда работников, занятых на конно-ручных работах, производится исходя из количества выполнен-

Таблица 3. Расчет оплаты труда административно-управленческого персонала РУП "Учхоз БГСХА" за декабрь 2003 г.

№ п/п	ФИО	Подразделение	Профессия	Квалификационная группа	Повыш. коэфф. за кач. показ.	Миним. коэфф. по группе	Коэфф., принятый к расчету	Начис. з/п по бестарифной модели
1	Блохин Н.Г.	1	директор	12	2,5	5,2	7,7	365807
2	Осмоловская Т.С.	1	зам. дир-ра	11	1,5	4,7	6,2	294546
3	Селезнев С.Ф.	1	зам. дир-ра	11	1,1	4,7	5,8	275543
4	Гехорев А.П.	1	зам. дир-ра	11	1,1	4,7	5,8	275543
5	Шинкарева Н.М.	1	гл. бухг-тер	10	0,9	4,3	5,2	247039
6	Молочко З.А.	1	гл. экон-ст	10	1,0	4,3	5,3	251789
...								
...								
60	Дерюжкова А.И.	1	уборщица	2	0,6	1,1	1,6	76012
	Итого						235,9	11250051

ных нормо-смен и месячного задания по 1-й, 2-й и 3-й квалификационным группам, а также соответствующего значения квалификационных коэффициентов. Норматив оплаты их труда в декабре 2003 г. составил 3,6% от стоимости реализованной продукции предприятия.

Использование бестарифной модели оплаты труда в РУП "Учхоз БГСХА" позволило поставить размер заработка каждого работника непосредственно в зависимость от его фактического трудового вклада и конкретных результатов работы предприятия.

Таблица 4. Расчет оплаты труда водителей автотранспорта РУП "Учхоз БГСХА" за декабрь 2003 г.

№ п/п	ФИО	Подразделение	Профессия	Квалификационная группа	Отработано, дней	Повыш. коэфф. за кач. показ.	Миним. коэфф. по группе	Коэфф., принятый к расчету	Начис. з/п по бестарифной модели
1	Картавнев В.	11	водитель	6	24	1,7	2,7	4,4	209109
2	Лешневский В.	11	водитель	5	21	1,1	2,3	3,4	141386
3	Маяков Л.	11	водитель	4	26	0,3	1,9	2,2	113267
...									
...									
26	Мицкевич Г.	11	водитель	5	31	0,4	2,3	2,7	165743
	Итого				565			85,0	3657528

Таблица 5. Расчет оплаты труда работников фермы «Паршино» в РУП "Учхоз БГСХА" за декабрь 2003 г.

№ п/п	ФИО	Подразделение	Профессия	Квалиф. группа	Отработано, дней	Повыш. коэфф. за кач. показ.	Миним. коэфф. по группе	Коэфф., принятый к расчету	Начис. з/п по бестарифной модели
1	Автомееенко В.	4	доярка	5	24	0,3	2,3	2,6	125235
2	Агеенко В.	5	скотник	4	23	0,2	1,9	2,1	96936
3	Дубровская С.	4	доярка	6	20	0,4	2,7	3,1	124432
4	Лысенкова В.	4	доярка	7	25	1,4	3,1	4,5	225784
5	Пырх М.	6	телятница	3	25	0,3	1,5	1,8	90313
...									
...									
69	Хританович С.	6	телятница	5	25	0,5	2,3	2,8	140488
	Итого				1743			204,0	10341975

Литература

1. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства (проблемы, реалии, перспективы). – Москва: 1994. – 274 с.
 2. Каган А.М. Стимулирование труда управленческого персонала / Агрэоэкономика. – 2002. – № 8. – С. 5-7.

3. Каган А.М. Хозяйственный расчет предприятий и их подразделений / БГСХА. – Горки, 1996. – 41 с.

4. Петрович Э.А., Фрейдин М.З., Каган А.М. Методические рекомендации по организации внутрихозяйственных кооперативов колхоза им. "Свердлова" Горецкого района Могилевской области. – Минск. 1990. – 64 с.