



Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого»

Кафедра «Экономика и управление в отраслях»

Н. В. Пархоменко, Г. А. Мильченко

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА В АПК

КУРС ЛЕКЦИЙ

**по одноименной дисциплине
для студентов специализации 1-25 01 07 15
«Экономика и управление на предприятии
агропромышленного комплекса»
дневной и заочной форм обучения**

Электронный аналог печатного издания

Гомель 2011

УДК 331.1(075.8)
ББК 65.242я73
П18

*Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
гуманитарно-экономического факультета ГГТУ им. П. О. Сухого
(протокол № 5 от 26.01.2011 г.)*

Рецензент: зам. декана гуманитарно-экономического факультета
ГГТУ им. П. О. Сухого канд. геогр. наук, доц. *Е. Н. Карчевская*

Пархоменко, Н. В.

П18 Организация и оплата труда в АПК : курс лекций по одноим. дисциплине для студентов специализации 1-25 01 07 15 «Экономика и управление на предприятии агропромышленного комплекса» днев. и заоч. форм обучения / Н. В. Пархоменко, Г. А. Мильченко. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2011. – 57 с. – Систем. требования: PC не ниже Intel Celeron 300 МГц ; 32 Mb RAM ; свободное место на HDD 16 Mb ; Windows 98 и выше ; Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://lib.gstu.local>. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-985-535-001-0.

Даны теоретические и методические основы организации и оплаты труда в агропромышленном комплексе.

Для студентов специализации 1-25 01 07 15 «Экономика и управление на предприятии агропромышленного комплекса» дневной и заочной форм обучения.

УДК 331.1(075.8)
ББК 65.242я73

ISBN 978-985-535-001-0

© Пархоменко Н. В., Мильченко Г. А., 2011
© Учреждение образования «Гомельский
государственный технический университет
имени П. О. Сухого», 2011

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность функционирования организаций АПК и уровень их конкурентоспособности в значительной степени определяются действенностью используемых материальных стимулов к труду. Наиболее важной формой материального стимулирования выступает заработная плата, уровень которой определяет возможность удовлетворения потребностей работников. Организация оплаты труда является важным элементом в системе организации производственно-хозяйственной деятельности предприятия, неразрывно связанным с организацией и нормированием труда.

Дисциплина «Организация и оплата труда в АПК» входит в программу подготовки специалистов высшей квалификации по специализации 1-25 01 07 15 «Экономика и управление на предприятии АПК». Будущие экономисты-менеджеры должны владеть теоретическими знаниями и практическими навыками в области разработки и использования эффективных систем организации оплаты и стимулирования труда в целях их использования в практической деятельности субъектов хозяйствования.

Предлагаемое издание представляет собой составную часть краткого курса лекций по дисциплине «Организация и оплата труда в АПК». Оно составлено в соответствии с учебной и рабочей программами по одноименному курсу, основывается на действующем законодательстве Республики Беларусь и отраслевых нормативных документах, регламентирующих общие и специальные вопросы оплаты труда на предприятиях агропромышленного комплекса.

Использование материалов, представленных в издании, может служить дополнением к материалу, рассматриваемому на лекционных занятиях по одноименному курсу для студентов специализации 1-25 01 07 15 «Экономика и управление на предприятии АПК» дневного и заочного отделений.

ТЕМА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Сущность заработной платы и особенности ее формирования в условиях рыночной экономики

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия.

Заработная плата классифицируется следующим образом:

– по виду – основная (зависит от результатов труда и определяется тарифными ставками, расценками по разрядам, должностными окладами, а также надбавками и доплатами согласно действующего законодательства) и дополнительная (зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и устанавливается в виде премий, вознаграждений, других поощрительных и компенсационных выплат, не предусмотренных законодательством), внутри видов – по отдельным элементам;

– в зависимости от вида работников – заработная плата работников списочного и несписочного состава;

– по категориям персонала – заработная плата промышленно-производственного персонала (в том числе – рабочих, инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников) и непромышленного персонала.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, которая, в свою очередь, является одним из элементов рынка труда. Стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получаемые за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Причинами таких отклонений могут быть рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательскую способность денег. В этой связи различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – сумма денежных средств, получаемых работником за результаты своего труда. Таким образом, это заработная плата в денежном выражении.

Реальная заработная плата – объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату в текущем периоде при данном уровне цен после уплаты налогов и других отчислений. Размер реальной заработной платы отражает ее фактическую покупательную способность и представляет собой сумму конкретных потребительных стоимостей – товаров и услуг, обеспечивающих существование работника и его семьи.

Для того чтобы в условиях инфляции заработная плата соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения. *Индекс реальной заработной платы* определяется путем деления индекса начисленной среднемесячной номинальной заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Кроме того, на заработную плату влияет занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь можно выделить три возможных варианта:

1) на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению (идеальный вариант) – в этом случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна ее стоимости;

2) спрос на рабочую силу превышает предложение – при этом варианте работодатели могут предлагать заработную плату значительно выше ее стоимости;

3) предложение на рабочую силу превышает спрос на нее (достаточно распространенное явление в условиях рыночной экономики) – в этом варианте возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы.

Таким образом, в современных условиях заработная плата формируется под влиянием совокупности рыночных и нерыночных факторов. К рыночным факторам относятся: спрос и предложение рабочей силы, взаимозаменяемость ресурсов, полезность труда как фактора производства для предприятия, изменение цен на потребительские товары и услуги, эластичность спроса на труд. Нерыночные факторы включают: меры государственного регулирования заработной платы, итоги деятельности предприятия и собственный вклад работника, взаимодействие профсоюзов и работодателей.

1.2. Принципы организации и регулирования оплаты труда

Принципы оплаты труда – это основные положения (правила), учитываемые при ее организации как на уровне субъектов хозяйствования, так и в масштабе региона и страны. Основными из них являются:

– *принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства* – означает возможность получать за свой труд заработную плату в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия и эффективности труда. Отсутствие такой связи может привести к получению незаработанных денег, к инфляции, а следовательно, к снижению реальной заработной платы или к выплате заниженной номинальной, не соответствующей затратам труда;

– *принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы* (или темпов роста объемов производства над темпами роста фонда потребления) – означает максимизацию трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Его нарушение приводит к выплате необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию негативных явлений в экономике. Для конкретного предприятия это означает замедление обновления средств производства, отсутствие ориентации и средств на внедрение новой техники и технологии и, как результат, выпуск неконкурентоспособной продукции;

– *принцип дифференциации заработной платы* – призван учитывать зависимость трудового вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия от организации и условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности предприятия;

– *принцип равной оплаты за равный труд* – предполагает недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам, а также справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого работника. Это одно из важных требований к организации оплаты труда на предприятии, заключающееся и в том, чтобы показатели, используемые для учета затрат труда наемных работников, давали возможность оценивать их количество и качество;

– *принцип учета воздействия рынка труда* – предопределен необходимостью учета условий, складывающихся на рынке труда, где формируется оценка различных его видов, широкий диапазон заработной платы в сферах трудовой деятельности, занятость населения, а в конечном счете – наличие спроса и предложения на рабочую силу;

– *принцип простоты и доступности* – призван обеспечить информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы, что позволяет им предлагать свой труд за определенную, заранее известную плату, а работодателям – предъявлять на него спрос. Расчет заработной платы дол-

жен быть простым и вполне доступным для понимания всеми работающими.

Рассмотренные выше принципы организации заработной платы должны использоваться во взаимосвязи и взаимообусловленности, с одной стороны, как важное средство повышения материального благосостояния работников, с другой – для стимулирования роста производительности труда, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, укрепления трудовой дисциплины, увеличения прибыли и рентабельности производства.

1.3. Функции заработной платы

Выделяют следующие основные функции заработной платы:

– *воспроизводственная* – заключается в том, что заработная плата составляет материальную основу для воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации. Для работника она составляет основную часть личного дохода, средство для удовлетворения основных жизненных потребностей (в том числе для членов его семьи) и повышения уровня благосостояния. С точки зрения совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы ее стоимость включает такие аспекты жизнедеятельности работника, как затраты на удовлетворение потребностей в питании, жилье, образовании, медицинском обслуживании и т. д. Основным условием для выполнения этой функции является установление на объективно необходимом уровне размера минимальной заработной платы;

– *стимулирующая* – означает, что заработная плата выступает материальным стимулом для заинтересованности в труде, повышении производительности труда и качества работы. Реализация этой функции обеспечивается путем объединения норм труда, тарифной и премиальной систем в конкретные системы заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников;

– *измерительная* – заключается в том, что заработная плата выступает оценочным показателем трудового вклада каждого работника и в целом затрат труда на производство продукции. С помощью различных элементов заработной платы измеряются затраты труда различного качества и количества;

– *распределительная* – обеспечивает распределение средств на оплату труда и фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства;

– *регулирующая* – состоит в том, что заработная плата является средством регулирования рынка труда. Определяя в отраслевых тарифных соглашениях размер минимальных тарифных ставок 1 разряда, диапазон тарифной сетки и величину тарифных коэффициентов, виды и размеры надбавок и компенсационных выплат, можно эффективно регулировать рынок труда;

– *разместительная* – позволяет оптимизировать размещение трудовых ресурсов по отраслям, районам, предприятиям;

– *социальная* – посредством ее устанавливается различие в уровнях оплаты труда. Это различие должно быть достаточно существенным и обеспечивать заинтересованность в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень оплаты в зависимости от тяжести и ответственности труда. Вместе с тем уровень дифференциации оплаты труда должен соответствовать представлениям о справедливости в уровне заработной платы между социальными группами, работающими как на данном предприятии, так и в регионе.

1.4. Основные элементы механизма рыночной организации заработной платы

Опыт развитых стран показывает, что механизм рыночной организации заработной платы включает шесть основных элементов:

1) государственную систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и ее защиту от негативных явлений в экономике;

2) многоуровневую коллективно-договорную систему, позволяющую с достаточной полнотой отразить интересы всех заинтересованных сторон при установлении базовых условий оплаты;

3) налоговую систему регулирования уровня оплаты труда как в составе индивидуальных доходов, так и в составе издержек производства работодателя;

4) информационную систему об уровне и динамике заработной платы и других издержек работодателя на рабочую силу, дающую реальную картину заработной платы как цены рабочей силы;

5) увязку заработной платы с результатами труда работника через систему оплаты труда на предприятии;

6) самостоятельный выбор форм и систем оплаты труда, а также форм поощрения за счет получаемой прибыли.

Регулирование заработной платы и создание системы мотивации труда происходят на двух уровнях – внешнем и внутреннем – и основаны на так называемой гибкости заработной платы. Гибкая заработная плата означает, что она подвержена изменениям под влиянием внешних и внутренних факторов. Такая заработная плата испытывает влияние конкурентных, рыночных механизмов, в том числе на рынке рабочей силы.

Гибкость заработной платы в зависимости от внешних факторов означает, что изменение ее происходит в соответствии с изменением макроэкономических показателей развития страны (как валовой национальной продукт, общественная производительность труда, инфляция, внешнеторговый баланс). Гибкость заработной платы в зависимости от внутренних факторов означает, что ее изменение происходит на основе результатов деятельности предприятия и личных достижений самого работника.

ТЕМА 2

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

2.1. Механизм регулирования оплаты труда в Республике Беларусь

Механизм организации и регулирования заработной платы в Республике Беларусь основан на сочетании функций рыночного (стихийного), государственного и коллективно-договорного регулирования и направлен на обеспечение необходимых условий для стабилизации жизненного уровня населения.

Основными элементами механизма регулирования оплаты труда являются: рынок труда, который подчиняется закону стоимости рабочей силы; государственное регулирование заработной платы; договорное регулирование, которое осуществляется работодателями и профсоюзами.

Рыночное регулирование заработной платы состоит в установлении ее размера на основе взаимодействия спроса и предложения на рынке труда. Однако практика показывает, что с точки зрения интересов общества такое регулирование не является самодостаточным, т. к. усиливает степень расслоения общества по доходам, не обеспечивая социальную защиту. В этой связи возникает необходимость создания системы социальных гарантий в области оплаты труда путем государ-

ственного вмешательства в эту сферу. При этом наибольший эффект достигается на основе оптимального сочетания административных и экономических регуляторов оплаты труда.

Функции государства в области оплаты труда реализуются путем установления: минимального размера оплаты труда, ориентированного на прожиточный минимум; государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу сверхурочно, в праздничные и выходные дни, за время выполнения государственных обязанностей); условий определения части дохода предприятий, направляемых на оплату труда; межотраслевых соотношений в оплате труда; условий использования натуральной формы оплаты труда; сроков и очередности выплаты заработной платы; условий оплаты труда работников бюджетных организаций; минимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий и др.

Одним из элементов рыночной модели организации заработной платы является система коллективно-договорного регулирования оплаты труда, осуществляемая путем заключения системы тарифных соглашений на четырех уровнях: межотраслевом (генеральное тарифное соглашение); отраслевом; региональном; производственном (при заключении коллективного договора предприятия).

Коллективно-договорное регулирование вопросов заработной платы – одно из основных направлений деятельности профсоюзов. В Генеральном соглашении между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов закреплены общие принципы регулирования заработной платы, являющиеся основой для местных, тарифных соглашений, коллективных договоров. При этом главными целями политики в области доходов населения установлены: систематическое повышение реальных доходов населения, снижение дифференциации денежных доходов различных социальных групп населения, уменьшение доли населения с доходами ниже бюджета прожиточного минимума.

Регулирование заработной платы призвано обеспечить рациональное распределение трудовых ресурсов по сферам производства и регионам, осуществление социально справедливой политики доходов, поддержание равновесия между платежеспособным спросом населения и предложением при сохранении стимулирующей роли заработной платы.

2.2. Система государственных нормативов в области оплаты труда работников: минимальная заработная плата и минимальный потребительский бюджет

Минимальная заработная плата – это гарантированный минимум заработной платы, устанавливаемый государством в законодательном порядке, ниже которого не может оплачиваться труд рабочих и служащих. Это один из элементов системы социальных нормативов, обеспечивающих государственное регулирование экономики. С экономической точки зрения это нижняя граница цены рабочей силы, обеспечивающая вознаграждение за труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных для здоровья условиях.

Размеры минимальной заработной платы (месячной и часовой) устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января исходя из показателей бюджета Республики Беларусь, утвержденного на очередной бюджетный (финансовый) год, а также с учетом:

- уровня занятости и производительности труда;
- потребностей работника в материальных благах и услугах;
- экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей;
- сложившихся величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат.

В настоящее время минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений, обеспечивая социальную защиту работников. Штрафы, пени и прочее исчисляются исходя из «базовой величины».

Одним из критериев определения минимальной заработной платы является *минимальный потребительский бюджет* (МПБ). Он представляет собой расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Этот социальный норматив применяется для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню. Среднедушевой минимальный потребительский бюджет семьи из четырех человек служит основой для определения права граждан на получение льготных кредитов и субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых по-

мещений. Правительство определяет соотношение между размером минимальной заработной платы и МПБ, обеспечивая при этом ежегодное поэтапное сближение их параметров.

Минимальные потребительские бюджеты утверждаются ежеквартально постановлением Министерства труда и социальной защиты Беларуси в ценах предыдущего месяца. До 1 мая 2010 г. в Беларуси было установлено 18 социально-демографических групп, для каждой из которых рассчитывался среднедушевой МПБ, в настоящее время число групп уменьшено до восьми (семьи из 4-х человек; молодой семьи с одним ребенком; трудоспособного населения; пенсионеров; студентов; детей в возрасте до 3-х лет; детей в возрасте от 3-х до 6-ти лет; детей в возрасте от 6-ти до 14-ти лет). Основными статьями расходов МПБ являются: продукты питания; одежда, белье, обувь; оплата жилья и коммунальные услуги; бытовые услуги, транспорт, связь; предметы санитарии, гигиены, лекарственные средства.

Наряду с категорией минимальный потребительский бюджет выделяют *рациональный потребительский бюджет*. Они строятся по единой схеме, но различаются между собой размерами норм, набором включаемых товаров и услуг, а также уровнем используемых цен. При этом минимальные потребительские бюджеты устанавливают минимальный уровень доходов, пенсий, пособий, а рациональные – средний уровень, рассчитанный на перспективу.

Кроме рассмотренных социальных нормативов в области оплаты труда в Республике Беларусь, с 1999 г. используется категория «прожиточный минимум», т. е. минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья. Его стоимостная величина (с учетом обязательных платежей и взносов) образует бюджет прожиточного минимума.

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив предназначается используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения, оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям), обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

2.3. Инструменты государственного регулирования оплаты труда

В период перехода к рыночной экономике в связи с быстрым ростом цен необходимо приведение в соответствие относительно фиксированных доходов повышению стоимости жизни. Способами

реализации этого соответствия являются индексация, компенсация, адаптация.

Индексация доходов – метод компенсирования доходов граждан в случае повышения цен, ведущих к снижению уровня жизни. Следовательно, задача индексирования доходов – сохранить определенный уровень жизни граждан. Сущность индексации денежных доходов населения состоит в автоматической корректировке доходов населения, исходя из роста цен на товары и услуги, и снижении товарного обеспечения рубля.

Индексация может быть ретроспективной (обращенной к прошлому), ожидаемой (именуемой иногда компенсацией). В первом случае возмещаются потери в связи с ростом цен, который имел место в прошлом периоде, во втором – покрываются потери в связи с ожидаемым ростом цен, когда он предусмотрен по решению соответствующих органов.

Компенсация означает возмещение населению части дополнительных расходов, вызванных повышением цен на группы товаров, пользующихся массовым спросом.

Адаптация является наиболее естественным способом соотношения фиксированных доходов населения с возрастающей стоимостью жизни и реализуется путем повышения фиксированных выплат (пенсий, пособий, стипендий, минимума заработной платы) в соответствии с динамикой цен.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставляются государственные гарантии по оплате труда работников. Они включают в себя:

- 1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- 2) величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;
- 3) республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- 7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
- 8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

ТЕМА 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

3.1. Сущность и основные элементы тарифной системы

Основой механизма оплаты труда является *тарифная система*, представляющая собой совокупность нормативных документов, позволяющих устанавливать и регулировать уровень оплаты труда в зависимости от его сложности и условий.

В настоящее время тарифная система включает тарифную ставку первого разряда, единую тарифную сетку (ЕТС) и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная ставка – это абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени. Тарифная ставка 1-го разряда устанавливается государством и периодически пересматривается с учетом темпов инфляции, величины прожиточного минимума. Тарифная ставка любого разряда определяется произведением тарифной ставки 1-го разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС) является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке, устанавливается тарификация выполняемых работ, профессий (должностей).

Тарифные коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки (тарифные оклады) работников второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда. Кратные размеры тарифной ставки первого разряда показывают, во сколько раз тарифная ставка (тарифный оклад) работника определенной профессии (должности) выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифный разряд зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых работ (обязанностей) и ответственности. Эти требования заложены в тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристиках, предусмотренных соответствующими квалификационными справочниками.

Тарификация – отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации, которая осуществляется в соответствии с ЕТКС, ЕКСД и иными квалификационными справочниками. Порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по ЕТС, определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей у нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям. Наниматель с учетом финансового состояния организации может устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 % включительно, если больший размер не установлен законодательством.

Применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых заработная плата работников увязывается с конечными результатами труда, эффективностью работы организации, и не устанавливает максимальные размеры их заработной платы.

Для тарификации рабочих (присвоения им квалификационных разрядов) разрабатывается и утверждается государственными органами *Единый тарифно-квалификационный справочник* (ЕТКС), в котором содержатся характеристики работы, уровни профессиональных знаний и квалификационные характеристики массовых профессий рабочих, общие для всех отраслей экономики. Особенности

условий труда в некоторых отраслях обуславливают необходимость разработки отраслевых справочников. ЕТКС используются для установления разрядов работ и при аттестации работников. *Тарификация работ и рабочих* осуществляется администрацией предприятия по представлению квалификационной комиссии. Для определения уровня квалификации и требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим, используется *индикационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих*. В нем представлена номенклатура должностей, квалификационные характеристики по каждой должности, включающие перечень наиболее часто встречающихся работ, требования в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных актов, инструкций и других руководящих документов, которые необходимо применять при выполнении служебных обязанностей.

3.2. Структура и порядок формирования тарифной части заработной платы

Система организации заработной платы состоит из тарифной и надтарифной части.

Тарифная часть заработной платы работников организаций состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов служащих, фиксированных должностных окладов.

Дифференциация и регулирование тарифной части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников организаций производятся в зависимости от следующих факторов:

- сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности (внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация);

- содержания и специфики труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих (межпрофессиональная, междолжностная дифференциация);

- общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для определенной отрасли (подотрасли) (межотраслевая дифференциация).

Тарифные ставки рабочих определяются путем суммирования:

- тарифной ставки рабочего, рассчитанной на основе ЕТКС, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующей

шего тарифного разряда ЕТС (кратный размер тарифной ставки 1-го разряда), установленный рабочему по его профессии, и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям;

– сумм повышений тарифных ставок рабочих, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения тарифной ставки, рассчитанной на основе ЕТС, на размеры установленных рабочему повышений.

Должностные оклады служащих определяются путем суммирования:

– тарифного оклада служащего, рассчитанного на основе ЕТС, который исчисляется путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС, установленный служащему по его должности, на коэффициент от 0,93 до 1,07 (включительно), а отдельным руководителям и высококвалифицированным специалистам, внесшим значительный вклад в эффективность работы организации, участвующим в реализации инвестиционных и инновационных проектов, способствующих модернизации производства и внедрению новейших технологий, – до 2,0 (включительно);

– сумм повышений тарифных окладов служащих, размеры которых предусмотрены нормативными правовыми актами.

Установленные тарифные ставки рабочих, должностные оклады служащих закрепляются в штатном расписании, разрабатываемом и утверждаемом в каждой организации. Их величины являются основополагающими для учета затрат по оплате труда, учитываемых при ценообразовании.

ТЕМА 4 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

4.1. Задачи организации оплаты труда на предприятии

Основная задача организации оплаты труда состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его количества и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

– определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

В соответствии с требованиями рыночных отношений организация заработной платы на предприятии должна решать следующие задачи:

- повышать заинтересованность каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда;
- устранять уравнительный принцип в оплате труда, обеспечивая зависимость размера заработной платы от результатов труда;
- стимулировать рост технического и организационного уровня производства, снижение себестоимости и повышение качества продукции;
- активно привлекать трудовой коллектив к участию в оценке индивидуальных результатов труда и в распределении коллективного заработка;
- оптимизировать соотношения в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

4.2. Формы оплаты труда

Выплата заработной платы работникам может производиться в натуральной, денежной и смешанной формах.

Натуральная форма предполагает оплату труда работника путем выдачи продукции (товаров), производимой юридическим лицом либо приобретенной у третьих лиц. При этом товары должны быть подходящими для личного потребления и выгодными для работника и его семьи. Натуральная оплата не может осуществляться в виде нефтепродуктов, горючесмазочных материалов, лекарственных средств, изделий медицинского назначения, алкогольных напитков, табачных изделий, наркотических веществ, непищевой спиртосодержащей продукции, драгоценных металлов, драгоценных камней в любом виде и состоянии, взрывчатых и отравляющих веществ, а также в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных и промтоварных карточек и иных заменителей денежных средств.

Замена денежной оплаты полностью либо частично натуральной оплатой (*смешанная форма* оплаты) допускается только с согласия работника и может предусматриваться в коллективном договоре юридического лица, а в случае, если коллективный договор не заключается, устанавливается нанимателем.

Наиболее распространенной формой оплаты труда выступает *денежная*, разновидностями которой являются *сдельная* и *повременная*.

Сдельная применяется там, где возможен количественный и качественный учет выработки продукции или объема работ и технически обосновано нормирование выработки. На каждую единицу продукции или объема работ устанавливается сдельная расценка, которая представляет собой величину оплаты труда. Расценка может быть единичной или комплексной.

При *повременной* оплате труда мерой труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время.

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премированием, которое сочетается с ними и позволяет устанавливать более конкретные зависимости между результатами труда и размером заработной платы.

Предприятия самостоятельно выбирают приемлемые для них формы и системы организации заработной платы. При этом необходимо соблюдение ряда условий, которые определяют целесообразность их использования.

Условия, предусматривающие целесообразность применения сдельной оплаты труда, следующие:

- наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда;
- наличие у работников реальной возможности увеличить выработку или объем работ против установленной нормы в реальных организационно-технических условиях производства;
- наличие необходимости стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ или сокращения численности работников за счет интенсификации труда рабочих;
- возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки у работников;
- отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты труда на уровень качества продукции, степень соблюдения технологических

процессов, требований техники безопасности, рациональность расхода сырья, материалов и энергии.

Отсутствие таких условий предопределяет применение повременной оплаты труда. Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

- надлежащего учета фактически отработанного времени;
- наличия строго регламентированных автоматизированных производств, где работник не может влиять на время выполнения технологических операций;
- высоких требований к качеству продукции;
- отсутствия необходимости форсировать увеличение объемом выпуска продукции;
- установления и правильного применения трудовых норм и нормативов – нормированных производственных заданий на смену, неделю, месяц. Такие показатели целесообразно устанавливать для рабочих, обслуживающих поточные и конвейерные линии, системы машин, агрегаты и установки, где показатели каждого работника не учитываются и индивидуальные нормы выработки не вводятся.

4.3. Системы заработной платы и особенности их применения

Классификация систем оплаты труда:

1. По способу измерения количества труда:
 - сдельные (где количество труда измеряется количеством изготовленной работником продукции или произведенной работы);
 - повременные (где количество труда измеряется количеством отработанного времени);
 - аккордные (где количество труда измеряется объемом работ).
2. По формам выражения и оценки результатов труда:
 - коллективные (базирующиеся на оценке коллективного труда);
 - индивидуальные (базирующиеся на оценке результатов труда каждого отдельного работника).
3. По количеству показателей, принимаемых во внимание при оценке трудового вклада работника:
 - однофакторные простые (простая сдельная, простая повременная);
 - многофакторные (сдельно-премиальная, аккордно-премиальная, косвенно-премиальная, сдельно-прогрессивная и т. п.).
4. По характеру действия работника на результат труда: прямые и косвенные.

5. По механизму распределения фонда оплаты труда (дохода): тарифную, бестарифную, рейтинговую.

С учетом этой классификации в организации заработной платы на предприятиях применяют следующие **системы оплаты труда**:

– *прямая сдельная*, при этой системе заработок каждого рабочего пропорционален его выработке и определяется как произведение изготовленных или выработанных единиц продукции:

$$P_c = \frac{C_{\text{ч}}}{B_{\text{ч}}}, \text{ или } P_c = C_{\text{ч}} t_{\text{н}}, \quad (4.1)$$

где $C_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответствии с разрядом выполняемой работы, р./ч; $B_{\text{ч}}$ – часовая норма выработки данной продукции; $t_{\text{н}}$ – норма времени на единицу продукции (работы), ч;

– *косвенная сдельная* – служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих, от результатов деятельности которых зависит производительность основных рабочих. Рассчитывается по формуле

$$P_{\text{с.к}} = \frac{C_{\text{ч}}}{B_{\text{ч}}} p, \quad (4.2)$$

где $C_{\text{ч}}$ – тарифная часовая ставка обслуживаемого рабочего, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе, р./ч; $B_{\text{ч}}$ – часовая норма выработки (производительности) одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в натуральных единицах; p – количество обслуживаемых рабочих (объектов, агрегатов) – норма обслуживания.;

– *сдельно-премиальная*, при которой рабочему, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей. Премии определяются за фактически отработанное время на основании сдельного заработка;

– *сдельно-прогрессивная*, при этой системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам, в пределах выполнения норм и по повышенным (прогрессивно возрастающим) расценкам за выполнение работ сверх норм. Заработок рабочего ($Z_{\text{сп}}$) определяется в зависимости от принятой системы прогрессивной оплаты (за весь объем или за часть объема работ, выполненных сверх нормы) по формуле

$$Z_{\text{сп}} = Z_{\text{с.р}} + \frac{Z_{\text{с.р}} (J_{\text{н}} - J_{\text{баз}}) q_{\text{пр}}}{J_{\text{н}}}, \quad (4.3)$$

где $Z_{с.р}$ – сумма основного заработка рабочего, исчисленная по прямым сдельным расценкам, р.; J_n – выполнение норм выработки рабочим, %; $J_{баз}$ – базовый уровень норм выработки, сверх которого применяется оплата по повышенным расценкам, %; $q_{пр}$ – коэффициент в долях единицы, показывающий, на сколько увеличивается сдельная расценка за выработку продукции сверх установленной нормы;

– при *аккордной системе* оплаты величина заработной платы устанавливается за весь объем работы, а не за каждое изделие или операцию. Эта система обычно сочетается с премированием за сокращение сроков выполнения аккордных заданий. Общая стоимость работ определяется на основе норм времени (выработки) и расценок. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указывается начало и окончание работ, а также суммы заработной платы и премий с учетом качества. При долгосрочном выполнении сумма премии известна заранее.

Аккордные сдельные расценки ($P_{ак}$) при индивидуальной форме труда рассчитываются по формуле

$$P_{ак} = \sum_1^n P_i Q_i, \quad (4.4)$$

при коллективной форме труда:

$$P_{ак} = \frac{\sum_1^n P_i Q_i}{Q}, \quad (4.5)$$

где $P_{ак}$ – аккордная коллективная расценка; P_i – расценка i -го вида работ; Q_i – объем i -го вида работ; Q – общий объем работ.

Сумма аккордного заработка определяется по формуле

$$Z_{ак} = \sum_1^n P_{ак} Q. \quad (4.6)$$

Повременная форма оплаты труда бывает простая и повременно-премиальная:

– при *простой повременной* системе заработок зависит от тарифной ставки (должностного оклада) ($C_ч$) и количества отработанного времени ($t_{раб}$) и рассчитывается по формуле

$$ЗП_{п} = C_{ч} t_{\text{раб}}, \quad (4.7)$$

– при *повременно-премиальной* системе оплаты труда, кроме заработка по тарифным ставкам (окладам), выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей:

$$ЗП_{пп} = C_{ч} t_{\text{раб}} \left(1 + \frac{p}{100} \right), \quad (4.8)$$

где p – размер премии в % к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования.

4.4. Оплата труда в условиях бригадной организации работы

Все системы сдельной оплаты труда с разной степенью эффективности могут применяться как при индивидуальной, так и при коллективной форме организации труда. Особенностью их применения при коллективной (бригадной) форме работы является оплата по конечным результатам работы коллектива в целом. Оплата по конечным результатам может производиться на основе индивидуальных сдельных расценок в условиях, когда труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен, и на основе общей нормы выработки и коллективной сдельной расценки за единицу работы всей бригады.

Коллективная сдельная расценка на все виды работ устанавливается по формуле

$$P_{\text{бр}} = \sum_{i=1}^n T_{c_i} T_{\text{шт}}, \quad (4.9)$$

где T_{c_i} – тарифные ставки разряда выполняемых работ членами бригады; $T_{\text{шт}}$ – норма времени, установленная на единицу выполняемой работы; n – число членов бригады.

Заработная плата всей бригаде рассчитывается по формуле

$$З_{\text{бр}} = \sum_{i=1}^m P_{\text{бр}} N_{\text{ф}}, \quad (4.10)$$

где $N_{\text{ф}}$ – фактическая выработка продукции бригадой за расчетный период; m – число элементов работы.

Коллективная форма труда предполагает справедливое распределение начисленной бригаде суммы заработной платы. При этом имеется в виду как распределение тарифного заработка, так и сдельного приработка и премий.

Одним из распространенных способов распределения бригадного заработка является его распределение с помощью коэффициента приработка, расчет которого сводится к следующему:

- 1) устанавливается сумма тарифной заработной платы всей бригаде за фактически отработанное время;
- 2) определяется коэффициент приработка путем деления фактической заработной платы бригады по коллективной расценке на сумму тарифной заработной платы;
- 3) рассчитывается фактический заработок каждого члена бригады, для чего его заработок по тарифу за отработанное время умножается на коэффициент приработка.

На практике индивидуальные вклады работника в общие результаты работы коллектива различны, а заработная плата при равенстве разрядов и отработанного времени будет одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать обычные способы распределения заработка.

Одним из широко применяемых методов является распределение сдельного приработка и премии, начисленной бригаде с использованием коэффициента трудового участия (КТУ). При установлении КТУ следует учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполнения работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы.

Средний размер КТУ принимается за единицу. Основанием для его снижения является: недобросовестное отношение к труду, невыполнение индивидуального задания, брак в работе, низкая производительность труда и др. Повышенные коэффициенты устанавливают работникам, которые добиваются высокой производительности труда, высокого качества работы, выполняют работы по смежным специальностям.

4.5. Фонд заработной платы и порядок его формирования

В общем виде в фонд оплаты труда на предприятии входят следующие укрупненные элементы: оплата за отработанное время; оплата за неотработанное время; единовременные поощрительные выплаты; выплаты на питание, жилье, топливо.

Заработная плата определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам.

Фонд заработной платы рабочих включает прямую (тарифную) заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, исчисляемой по тарифным ставкам.

При планировании определяют фонд часовой заработной платы, фонд дневной заработной платы, фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы.

Размер фонда *часовой заработной платы* включает:

– фонд заработной платы рабочих-сдельщиков:

$$\Phi ЗП_{сд} = R_{асц_i} ОП_i, \quad (4.11)$$

где $R_{асц_i}$ – штучная сдельная расценка на единицу объема производственной программы; $ОП_i$ – объем продукции i -го вида.

– плановый фонд заработной платы рабочих-повременщиков:

$$\Phi ЗП_{пов} = T_{спов_i} Ч_{п_i} \Phi_{пл_i}, \quad (4.12)$$

где $T_{спов_i}$ – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика i -го разряда; $Ч_{п_i}$ – численность рабочих-повременщиков 1-го разряда; $\Phi_{пл_i}$ – плановый фонд рабочего времени i -го разряда;

– фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих – определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе. Например, фонд заработной платы руководителей:

$$\Phi ЗП_r = 12 Ч_i О_{к_i}, \quad (4.13)$$

где 12 – число месяцев в году; $Ч_i$ – численность руководителей, имеющих одинаковый должностной оклад, чел.; $О_{к_i}$ – месячный оклад данной группы руководителей, р.

В фонд оплаты труда включаются также: выплаты стимулирующего характера – премии, размер которых определяется в соответствии с действующими премиальными системами на предприятии; выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (по районным коэффициентам, коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных районах; за непре-

рываемый стаж работы; за условия труда; за работу в ночное (вечернее) время; за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни).

Денежные суммы за непроработанное время включают: оплату ежегодных и дополнительных отпусков; доплаты матерям за время перерывов в работе на кормление грудных детей и доплаты подросткам за сокращенный рабочий день; доплаты неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой).

На основе детальных расчетов составляется сводная таблица планируемого фонда оплаты труда. Средняя заработная плата устанавливается на основе рассчитанной численности определенных категорий работающих и фондов их оплаты.

Для руководителей, специалистов и служащих определяется среднегодовая заработная плата, а для рабочих – среднегодовая, среднедневная и среднечасовая по формулам:

$$СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_p}{\Phi_{пл}} \text{ и } СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_p}{Ч_{сп}}, \quad (4.14)$$

где $\Phi ЗП_p$ – фонд заработной платы, р.; $\Phi_{пл}$ – рассчитанное число чел.-ч, чел.-дней работы; $Ч_{сп}$ – среднесписочное число рабочих в расчетном периоде.

На стабильно работающих предприятиях, где существенно не меняются производственные и экономические показатели, плановый фонд заработной платы может исчисляться исходя из прямой заработной платы, рассчитанной по расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам. Последняя в условиях инфляции корректируется на ожидаемый инфляционный индекс. Все прочие элементы планового фонда, входящие в состав часового, дневного и годового фондов, объединяются в так называемый «коэффициент дополнительной заработной платы», показывающий, во сколько раз полной годовой фонд заработной платы больше фонда прямой заработной платы.

В случаях, когда на предприятии существенно изменяются объемы производства и производительность труда, а следовательно, и численность работников, плановый фонд заработной платы может быть приблизительно рассчитан исходя из отчетного фонда, скорректированного на показатели изменения численности и средней заработной платы или изменения объемов производства производительности труда и средней заработной платы.

Одним из широко распространенных укрупненных методов планирования фонда заработной платы является **нормативный** ме-

год, который позволяет по базовым показателям, а на новых предприятиях или при существенных изменениях ассортимента продукции – расчетным путем определить норматив заработной платы на единицу или на 1 тыс. р. продукции. При расчете по базовым исходным данным фактический расход заработной платы корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу производительности труда:

$$\left(N_{\text{баз}} \frac{I_{\text{ср.з.п}}}{I_{\text{п.т}}} \right). \quad (4.15)$$

Аналогично определяется и расчетный норматив: сначала подсчитывается весь потребный фонд заработной платы на новую или изменившуюся производственную программу, а затем этот фонд делится на показатель объема производства. Однажды рассчитанный, такой норматив с указанной выше корректировкой может служить несколько лет.

В целом фонд заработной платы планируется на основе следующих данных:

- производственная программа в натуральном и стоимостном выражении, ее трудоемкость;
- состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
- действующая тарифная система;
- применяемые формы и системы оплаты труда;
- нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).

ТЕМА 5

ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Бестарифная система оплаты труда и порядок ее применения

Бестарифной является система оплаты труда, при которой заработная плата всех работников организации представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всей организации или ее подразделения. В основе данной модели организации заработной платы – со-

отношения в оплате труда разного качества в зависимости от квалификационных групп работников, разрядов, профессии, должностей и т. д. С учетом данных соотношений средства, предназначенные на оплату труда (ФОТ), распределяются между работниками на основе следующей формулы:

$$ЗП_i = \frac{K_i T_i}{\sum_{i=1}^n K_i T_i} \text{ ФОТ}, \quad (5.1)$$

где $ЗП_i$ – размер заработной платы i -го работника; n – общая численность работников предприятия; K_i – коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда данного (i -го) работника выше минимальной; T_i – количество рабочего времени, отработанного работником в период, за который производится оплата.

Внедрение бестарифной системы оплаты труда осуществляется в следующей последовательности:

1) издается приказ по предприятию о подготовке к переходу на новую модель оплаты труда, где излагаются основные причины перехода на бестарифную систему оплаты труда, мероприятия, которые необходимо провести, с указанием сроков и ответственных за их выполнение, утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы;

2) определяется квалификационный коэффициент для каждого работника. При этом в качестве основы используется Единая тарифная сетка работников.

Для определения коэффициента квалификационного уровня работника учитываются следующие основные выплаты:

– оплата по тарифным ставкам (сдельным расценкам) – для рабочих и оплата по должностным окладам – для специалистов, служащих, руководителей, а также отдельных рабочих, для которых установлены оклады вместо тарифных ставок;

– премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;

– надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно);

– доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные им выплаты;

– доплаты за повышенную интенсивность труда;

– доплаты за руководство бригадой;

– доплаты за условия труда (если они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);

3) разрабатывается развернутая сетка соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп предприятия, т. е. определяются наиболее характерные квалификационные группы и рассчитывается «вилка» квалификационных коэффициентов для каждой группы;

4) разрабатывается макет штатного расписания с диапазоном «вилки» оплаты труда для всех штатных единиц предприятия. Все работники предприятия проходят аттестационную комиссию и каждому присваивается базовый квалификационный коэффициент. По всем подразделениям предприятия (отделам, цехам) раздаются опросные листы с целью выявления критериев дооценки трудового вклада работников. На основании опросных листов для каждого подразделения разрабатывается и утверждается система критериев повышающих и понижающих базовый коэффициент квалификационного уровня работников данного подразделения;

5) издается приказ о внедрении бестарифной модели оплаты труда;

6) проводится анализ эффективности организации оплаты труда по бестарифной модели. На основании проведенного анализа разрабатываются дополнительные мероприятия по совершенствованию бестарифной организации оплаты труда с учетом первых результатов ее использования на практике и изучения мнения работников организации об эффективности данной модели.

5.2. Основные разновидности бестарифных систем оплаты труда

Существуют следующие разновидности бестарифных систем оплаты труда:

1. *Система оплаты труда с использованием балльных оценок.* Эта система основана на жесткой увязке размера начисления заработной платы с результатами хозяйственной деятельности, прежде всего с реальными поступлениями средств за реализацию продукции, а также с учетом вклада каждого подразделения и его отдельного сотрудника в общие результаты. В этой системе заработная плата зависит от обобщающей оценки трудового вклада каждого работника, представляющего собой сумму признаков, присущих каждому виду трудовой деятельности, и отражающего трудовой вклад работника.

Основными количественными и качественными признаками, характеризующими работника, являются: профессионально-квалификационный уровень (ПК); деловые качества (ДК); сложность выполняемой работы (СР); конкретные результаты работы (КР).

Каждый признак имеет 4 уровня: низкий, средний, выше среднего, высокий. По каждому признаку разрабатываются конкретные оценочные показатели, и по удельной значимости каждого из них составляется шкала балльных оценок. Комплексная оценка трудового вклада каждого работника определяется суммированием баллов по всем факторам, его характеризующим. Фактический заработок каждого члена подразделения определяется путем умножения «цены» одного балла на количество баллов, заработанных работником в данном месяце. К полученной величине расчетного заработка прибавляются индивидуальные доплаты.

2. *Оплата труда* исходя из соотношений в оплате труда разного качества. В основу этой системы положены соотношения в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификационных групп работников, мастерства рабочих, профессий, должностей и т. п.). С учетом этих соотношений и распределяются средства, предназначенные на оплату труда, между работниками. Заработная плата конкретного работника определяется по формуле

$$ЗП_i = \frac{K_i \cdot ФЗП}{K_{cp} \cdot n}, \quad (5.2)$$

где $ЗП_i$ – заработная плата i -го работника; K_i – коэффициент, показывающий, во сколько раз заработная плата i -го работника выше минимальной; $ФЗП$ – фонд заработной платы, предназначенный для распределения; K_{cp} – средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии; n – общая численность работников на предприятии.

По приведенной формуле вычисляется доля общего фонда заработной платы, которую должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда. При этом соотношения в заработной плате различных категорий K_i не должны быть точечными. Их следует устанавливать в виде «вилки» с достаточно широким диапазоном, что позволяет более активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям.

Такой способ расчета заработной платы позволяет установить зависимость ее размеров не только от степени реализации потенци-

альных способностей и трудового вклада каждого конкретного работника, но и от результатов работы коллектива, в котором он работает. Этим обеспечивается сочетание интересов предприятия и конкретного работника.

3. *Система оплаты, обеспечивающая применение тарифной ставки первого разряда на уровне прожиточного минимума.* Эта система позволяет гарантировать работнику самой низкой квалификации заработную плату на уровне бюджета прожиточного минимума и обеспечивает воспроизводственную функцию заработной платы.

Системой предусматривается, что тарифная часть заработной платы работников 1-го разряда состоит из двух частей: гарантированной тарифной части и компенсационных выплат до уровня бюджета прожиточного минимума.

Размер компенсационных выплат устанавливается в одном размере всем категориям работников на каждом предприятии и может уменьшаться или вообще не применяться, если предприятие обеспечит за счет собственных средств введение тарифной ставки 1-го разряда на уровне бюджета прожиточного минимума. В связи с тем что доля компенсационных выплат к тарифной части заработной платы вызывает значительное уменьшение заработной платы работников с более высокими квалификационными разрядами, т. е. руководящих кадров предприятия, они будут в большей степени заинтересованы в росте объемов производства и эффективном использовании трудовых и материальных ресурсов, т. к. рост тарифной ставки 1-го разряда будет увязан с ростом производительности труда на предприятии. Каждый процент прироста производительности обеспечивает рост тарифной ставки 1-го разряда также на 1 %.

4. *Контрактная система.* При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда; права и обязанности; режим работы и уровень оплаты труда; конкретное задание; последствия в случае досрочного расторжения договора.

5. *Рейтинговая система* применяется на многих предприятиях. Согласно данной системе оплаты труда, рейтинг конкретного работника определяет размер его месячной заработной платы.

При этом размер заработной платы ежегодно повышается и у работников формируется так называемое чувство принадлежности к своей компании. Кроме того, работодателем может устанавливаться любая иная форма оплаты труда, не нарушающая интересы работни-

ка, а также не ухудшающая его положение по сравнению с предусмотренным в коллективном договоре и в законодательстве.

5.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

При организации заработной платы руководителей, специалистов и служащих используется *система должностных окладов*, которая представляет собой абсолютный размер месячной заработной платы, устанавливаемой соответственно занимаемой должности. Труд этих категорий работников весьма разнообразен и имеет творческий характер. Качество и результативность их труда могут быть определены лишь косвенно, через показатели деятельности подразделений, в которых они работают.

Совокупность должностных окладов с учетом межотраслевого и внутриотраслевого регулирования заработной платы принято называть *схемой должностных окладов*. Она отражает определенные соотношения в заработной плате различных групп и категорий руководителей и специалистов.

Для более полного учета в должностных окладах различий в квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ введено понятие категория специалистов.

Квалификационная категория отражает степень фактической квалификации специалистов, уровень его деловых качеств, умения самостоятельно и творчески выполнять порученную работу. Квалификационная категория и оклад специалистов устанавливается руководителем предприятия на основе рекомендаций аттестационных комиссий. Присвоение специалисту следующей квалификационной категории производится при условии его профессионального роста и выполнения работ более высокой степени сложности.

Должностные оклады руководителей предприятий, их заместителей, линейных руководителей, а также руководителей структурных подразделений устанавливаются в зависимости от отнесения предприятий к группам по оплате труда, учитывающим масштабы предприятия и уровень управления.

При разработке и совершенствовании схем должностных окладов для работников предприятий необходимо учитывать следующие требования:

- должностные оклады должны иметь абсолютное нарастание оплаты от низшей группы к высшей;
- дифференцированное квалификационное категорирование;

– должностные оклады специалистов должны учитывать значимость отдельных видов производств (сложность производимой продукции);

– средний оклад по «вилке» нижестоящей группы должен быть равным минимальному окладу вышестоящей группы, а максимальный оклад по «вилке» оклада – вышестоящей квалификационной группы.

Ориентиром при установлении оклада руководителю может выступать диапазон оплаты в пределах того или иного должностного наименования руководителя подразделения.

Должностные оклады руководителей предприятий могут оговариваться контрактами (договорами), которые заключаются между работодателем и исполнителем на определенный срок.

Должностные оклады руководителей предприятий могут увеличиваться в установленном порядке:

– за обеспечение роста объемов производства (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года в сопоставимых ценах по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года при условии увеличения объема реализованной продукции, рентабельности производства;

– за создание дополнительных по сравнению с предыдущим годом рабочих мест;

– за увеличение доли продукции в общем объеме реализованной продукции, экспортируемой за валюту.

ТЕМА 6

ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Формирование тарифной части заработной платы и порядок установления расценок за продукцию

Оплата труда в сельском хозяйстве регламентируется постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 19 марта 2007 г. № 23 «Об утверждении Рекомендаций по особенностям оплаты труда работников в сельском хозяйстве». Регулирование и дифференциация основной тарифной части заработной платы работников сельскохозяйственных организаций осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвер-

жденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 декабря 2006 г. № 162.

Тарификация работ и работников устанавливается согласно Справочнику по тарификации механизированных и ручных работ в сельском хозяйстве, утвержденному постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 27 июня 2005 г. № 35 «Об утверждении Справочника по тарификации механизированных и ручных работ в сельском хозяйстве» по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей служащих, занятых в сельском и рыбном хозяйствах, и иным квалификационным справочникам, утвержденным в установленном порядке. Особенностью тарификации в сельском хозяйстве является то, что отдельным работникам растениеводства, включая трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, тарифные разряды не присваиваются, а тарифицируются сельскохозяйственные работы в зависимости от их сложности и характера труда. Перечень профессий рабочих, не тарифицируемых по разрядам ЕТС, предусмотрен в ЕТКС.

Тарифные ставки и должностные оклады работников определяются исходя из тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, и соответствующих тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.

Учитывая напряженность и интенсивность в работе, применяется *повышенная оплата труда*:

– при массовой уборке урожая (зерновых, картофеля, льна, овощей, кормов и т. д.) для работников, занятых на этих работах;

– при оплате труда работников за полученную продукцию (доплата за продукцию) при расчете расценок за продукцию (за тонну зерна, картофеля, льносоломки, овощей, кормов, молока, мяса, за приплод и т. д.);

– при высоком качестве продукции, работ и досрочном их выполнении;

– в зависимости от сроков службы техники.

Начисление заработной платы работникам, занятым в растениеводстве и животноводстве, производится по расценкам за центнер (единицу) произведенной (реализованной) продукции или за стоимость ее в денежном выражении.

Расценки за продукцию в натуральном или денежном выражении, как правило, устанавливаются для бригады, звена в целом. Расценки за продукцию определяются исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы, повышенного в зависимости от роста урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных с учетом качества продукции.

Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок за продукцию определяется:

а) *в растениеводстве* – по технологическим картам, составляемым по каждой культуре, на основе запланированного объема работ, включая работы незавершенного производства, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок;

б) *в животноводстве* – исходя из нормативной численности работников, рассчитанной по технически обоснованным нормам обслуживания, профессионального состава животноводов и соответствующих тарифных ставок.

Кроме того, в тарифный фонд заработной платы бригад, звеньев растениеводства и животноводства для расчета расценки за продукцию включается заработная плата бригадира, помощника бригадира, звеньевых, а также рабочих, с согласия коллектива выполняющих вспомогательные работы в технологическом процессе производства продукции (слесари, мастера-наладчики, электромонтеры, водители автомобилей, рабочие кормоцехов и др.), численность которых определяется в соответствии с нормативами, и отдельных специалистов.

Тарифный фонд заработной платы бригаде, звену устанавливается по технологической карте на урожайность, продуктивность, предусмотренные при расчете нормы производства продукции.

Расценки за продукцию могут устанавливаться на ряд лет. В случае изменения технологии производства, повышения уровня механизации, внедрения более урожайных сортов, улучшения кормовой базы, укомплектования стада более продуктивным скотом, птицей изменения условий оплаты труда и других показателей расценки должны пересматриваться в установленном законодательством порядке.

Расценки за продукцию устанавливаются на год или дифференцируются по периодам.

Для оплаты труда членов коллективов и отдельных работников могут устанавливаться прогрессивно возрастающие расценки за продукцию.

Конкретный размер повышения тарифного фонда заработной платы для расчета расценок за продукцию по каждому подразделению устанавливается в коллективном договоре по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом в большей степени тарифный фонд заработной платы для расчета расценок повышается бригадам, звеньям или отдельным рабочим, добившимся более высоких показателей урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных по сравнению с другими подразделениями, организациями.

Норма производства продукции бригаде, звену или отдельному рабочему разрабатывается в организации в соответствии с конкретными условиями производства (технологии производства, нормы внесения удобрений, сорта семян, тип содержания животных, уровень механизации труда и др.) с учетом уровня урожайности и продуктивности животных, достигнутого за предшествующие 3–5 лет, или из плановых показателей.

Для работников, занятых обслуживанием скота, птицы, зверей и др., расценки для оплаты труда устанавливаются:

– в молочном животноводстве – за 1 ц молока и полученного теленка, 1 ц прироста живой массы, за одно плодотворное осеменение – полученных телят, за обслуживаемую голову;

– в свиноводстве – за обслуживание одной головы и за слученных свиноматок, за уход и передачу одной головы на опорос, 1 ц прироста живой массы поросят при отъеме, 1 ц прироста живой массы свиней;

– в овцеводстве – за 1 ц шерсти и полученный приплод и 1 ц прироста живой массы;

– в птицеводстве – за 1000 яиц, 1 ц прироста живой массы молодняка, 100 деловых молодых, 1000 голов выведенного суточного молодняка птицы, 1000 шт. оплодотворенных яиц;

– в коневодстве – за 1 голову приплода, 1 ц прироста живой массы молодняка, за обслуживаемую голову;

– в звероводстве – за 100 р. произведенной продукции (молодняк, забитый на шкурки, проданный на племя, переведенный в основное стадо), 1 ц прироста живой массы;

– в пчеловодстве – за 1 ц меда, 1 кг воска, 1 рой и др.

6.2. Особенности оплаты труда работников, занятых в растениеводстве и животноводстве

Организация оплаты труда работников, занятых на *сельскохозяйственных работах в растениеводстве*, производится по установленному прогрессивно возрастающему нормативу оплаты труда от произведенной продукции в стоимостном выражении.

До окончательного расчета за продукцию оплата труда членов бригад и звеньев может производиться в виде аванса по аккордно-премиальной или сдельно-премиальной систем за выполнение отдельных видов или комплекса сельскохозяйственных работ. Для расчета заработной платы работников в этом случае применяются расценки за выполненный объем работ (на уборке урожая и заготовке кормов – по прогрессивно возрастающим расценкам за продукцию), рассчитанные на основе технически обоснованных норм выработки и соответствующих тарифных ставок трактористов-машинистов с учетом коэффициента повышения ставок рабочих по технологическим видам работ: 1,2 – для занятых на механизированных работах и 1,1 – для занятых на транспортных работах, не связанных с сельскохозяйственным производством, и работников конно-ручного труда.

При этом по отдельным периодам и видам работ может устанавливаться повышенная оплата труда в размере до 60 % заработной платы по тарифным ставкам и дополнительная оплата труда за качественное и своевременное выполнение работ в размере до 100 % сдельной заработной платы.

После окончания года с работниками, занятыми в растениеводстве, производится окончательный расчет заработной платы за полученную продукцию по установленным прогрессивно возрастающим нормативам, определенным по шкалам урожайности сельскохозяйственных культур.

Разработка шкал урожайности производится по каждому виду культур. При этом минимальная урожайность устанавливается на уровне плановой, установленной по хозяйству или фактически сложившейся по хозяйству за последние 2–3 года. Максимальная урожайность сельскохозяйственных культур определяется исходя из плановой урожайности, скорректированной на размер доплаты за продукцию, установленной по данной культуре, %, и на 50–100 % выше.

В интервале между максимальной и минимальной урожайностью культур рассчитывается шкала. Число градаций урожайности в

шкале зависит от соотношения ее максимальной и минимальной величины и размера интервала изменения урожайности.

По зерновым культурам интервал изменения показателей урожайности в шкале устанавливается в пределах 1,5–2 ц/га, по картофелю – 25 ц/га, по кормовым корнеплодам и кукурузе на силос – 25–50 ц/га, по селу многолетних трав – 3–5 ц/га и т. д.

Затем рассчитывается первоначальный норматив исходя из минимальной (базовой) урожайности и тарифного фонда заработной платы, рассчитанного по технологической карте, доплаты за продукцию и дополнительной оплаты за качественное и своевременное выполнение работ. При этом первоначальный норматив по мере роста урожайности от минимальной до максимальной увеличивается до 50 % стоимости прибавленной продукции.

Оценка продукции при расчете норматива производится по фактически сложившейся цене реализации продукции.

Фонд заработной платы за полученную продукцию определяется по прогрессивно возрастающему нормативу данной урожайности сельскохозяйственной культуры и фактической стоимости полученной продукции. Из этого фонда вычитается заработная плата, выплаченная в течение года за объем выполненных работ, а оставшаяся часть выплачивается в окончательный расчет.

Сумма, причитающаяся коллективу в окончательный расчет, распределяется между работниками пропорционально заработной плате, начисленной в течение года по сдельным расценкам за весь объем выполненных сельскохозяйственных работ.

Оплата труда работников, занятых в животноводстве, производится по прогрессивно возрастающему нормативу от произведенной продукции в стоимостном выражении.

Норматив определяется по видам животноводческой продукции. Распределение норматива по категориям работников (доярки, скотники, слесари, трактористы-машинисты по подвозу и раздаче кормов и т. д.) осуществляется по удельному весу заработной платы каждой категории работников в общем фонде заработной платы.

Норматив устанавливается для каждой категории работников единый на год или дифференцированно по периодам года (пастбищный период и зимне-стойловый).

Для расчета норматива устанавливается норма производства продукции по ферме или на работника исходя из технически обоснованных норм обслуживания животных, с учетом типа содержания жи-

вотных, степени механизации процессов труда, уровня продуктивности, развития кормовой базы.

Нормы производства в последующем пересматриваются при изменении уровня механизации, технологии производства и других условий.

При разработке шкал норматива интервалы изменения продуктивности животных устанавливаются в размере от 5 до 10 %. Минимальный показатель продуктивности животных определяется на уровне, достигнутом за последние 2–3 года, максимальный – исходя из плановой продуктивности, скорректированной на размер доплаты за продукцию, установленной по данному виду продукции, %, и на 50–100 % выше.

Первоначальный норматив рассчитывается исходя из минимальной (базовой) величины продуктивности и тарифного фонда заработной платы, включая доплату за продукцию в размере до 100 %. При этом первоначальный норматив по мере роста продуктивности от минимальной до максимальной увеличивается до 50 % стоимости прибавленной продукции. Оценка продукции животноводства при расчете норматива производится по действующим в данный момент закупочным ценам.

В отраслях животноводства, в которых продукция поступает в течение всего года (молоко, мясо (привес) и т. д.), оплата труда работникам производится ежемесячно в виде аванса, исходя из первоначального норматива и фактически произведенной продукции в стоимостном выражении.

В отраслях животноводства, где продукция поступает по периодам или раз в год (в овцеводстве, на выращивании молодняка, на откорме и нагуле и т. д.), в счет оплаты труда работников выдается аванс в размере абсолютной суммы с учетом выполнения норм обслуживания. В конце года фонд заработной платы за полученную продукцию определяется по прогрессивно возрастающему нормативу соответствующего уровня продуктивности сельскохозяйственных животных и полученной продукции, оцененной по фактически сложившимся ценам реализации с учетом ее качества. Из данного фонда вычитается заработная плата, выплаченная в течение года, а оставшаяся часть выплачивается при окончательном расчете. При этом надбавка за классность и качество продукции отдельно не выплачивается.

Расчеты с работниками (как в растениеводстве, так и в животноводстве) могут производиться как в денежной, так и в натуральной формах.

6.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных организаций

Оплата труда руководителей (включая руководителя хозяйства), специалистов и служащих организаций сельского хозяйства за реализованную сельскохозяйственную продукцию производится по одному из двух вариантов.

Вариант 1. Оплата труда производится по расценке за реализованную сельскохозяйственную продукцию в стоимостном выражении на 100 тыс. р. Расчет расценки производится исходя из среднегодового объема реализации сельскохозяйственной продукции, достигнутого за предшествующие три года по хозяйству в целом, и 100 % фонда заработной платы работников на данный год.

Объем реализации сельскохозяйственной продукции как за предшествующие 3 года, так и в отчетном периоде рассчитывается с учетом ее качества по действующим ценам. При изменении цен на сельскохозяйственную продукцию должна обеспечиваться их сопоставимость.

В хозяйствах, производящих промышленную переработку сельскохозяйственной продукции, расценки могут устанавливаться с учетом объема реализации продукции переработки, которая оценивается по фактическим ценам реализации (при изменении цен должна быть выдержана сопоставимость). В этом случае продукция, идущая на переработку, в объем реализации не включается.

Вариант 2. Оплата труда за реализованную сельскохозяйственную продукцию производится в натуральной форме по видам продукции. Расценка определяется исходя из фактического объема реализации в среднем за 3 предшествующих года и 100 % фонда заработной платы, который распределяется по видам продукции с учетом специализации предприятия, первостепенной значимости того или иного вида продукции.

Учитывая, что продукция в сельском хозяйстве поступает в течение года неравномерно, то как в первом, так и во втором вариантах расценку можно дифференцировать поквартально или по периодам работ с учетом сезонности ее поступления.

При этом часть должностного оклада за продукцию растениеводства в течение года выплачивается в размере 80 % авансом с последующим перерасчетом после уборки и оприходования урожая.

Примерное распределение фонда заработной платы по видам продукции

Категория работников	Распределение ФЗП, %					
	Реализация в натуре					
	молока	скота и птицы	зерна	сахарной свеклы	льново-локна	корма
Руководитель и специалисты общехозяйственного назначения	25	25	20	10	10	10
Специалисты животноводства	50	50	–	–	–	–
Специалисты растениеводства	25	25	20	10	10	10

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих для расчета расценки определяется по должностным окладам, утвержденным в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь, и тарифной ставкой первого разряда, установленной на момент расчета расценки, включая должностные оклады по незамещенным должностям.

При этом должностные оклады руководителей предприятий могут исчисляться в кратном размере тарифной ставки первого разряда и могут быть увеличены при условии:

- роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года – до 20 %;
- создания дополнительных по сравнению с предыдущим годом рабочих мест – до 10 %;
- увеличения доли продукции, экспортируемой за валюту – до 20 %.

Должностные оклады главных специалистов устанавливаются в размере до 75 % от должностного оклада руководителя, а остальных специалистов и служащих – по ЕТС. Полученный фонд заработной платы руководителя, специалистов и служащих увеличивается на 10 % за работу в сельском хозяйстве.

Общая сумма средств, направляемых на выплату надбавок, выплачиваемых руководителям, специалистам и служащим и включае-

мых в себестоимость продукции (работ, услуг), не должна превышать 30 % суммы должностных окладов этих категорий работников.

При установлении надбавок учитывается личный вклад каждого работника и могут учитываться другие показатели эффективности работы по каждой службе (агрономическая, зоотехническая, инженерная, экономическая и т. д.). Такими показателями могут быть: окупаемость минеральных удобрений, расход кормов на единицу продукции, поддержание технической готовности техники, внедрение новых форм организации производства и хозяйствования и др.

Размер надбавки к должностным окладам специалистов и служащих устанавливается решением руководителя предприятия, а руководителю предприятия – собственником имущества. При ухудшении работы надбавки снижаются или отменяются.

ТЕМА 7

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

7.1. Сущность, виды и основные теории мотивации

Мотивация представляет собой побуждение работников к целенаправленным действиям. Это сложный процесс формирования внутренних побудительных сил работника для достижения личных или корпоративных целей.

Различают следующие виды мотивации:

– *социально-психологическую* (формируемую под воздействием на работника таких факторов, как социальные ожидания, нормы, ценности, образцы поведения и т. д.) и *социально-экономическую* (определяется более широким кругом факторов: отношениями собственности, предпринимательской средой и условиями для конкуренции, принципами оплаты труда и формирования доходов, критериями подбора и выдвижения кадров, системой организации труда, производства и управления);

– *перспективную* (если мотивы деятельности человека и поставленная им цель относятся к отдаленному будущему, причем мотивы предусматривают стратегию поведения) и *текущую* (если мотивы связаны с ближайшим будущим и определяют тактику поведения);

– *прямую* (формирует интерес к работе и ее результатам; факторы мотивации – содержание труда, сознание своих достижений для общества, признание их окружающими, чувство ответственности и

самореализации личности в труде), *косвенную* (основана на материальной заинтересованности; факторы – формы оплаты труда, уровень напряженности норм труда, уровень инфляции, цены на продукцию), *побудительную* (базируется на страхе и обязанностях, которые определяются властью, уровнем безработицы и отсутствием гарантии сохранения рабочего места, социальной напряженностью, неуверенностью в завтрашнем дне).

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют людей действовать определенным образом. Предпосылкой их появления стало осознание менеджерами некоторой «нелогичности» поведения подчиненных. К наиболее значимым теориям мотивации относятся следующие:

1. *Теория Маслоу*, основывающаяся на следующих положениях:

- потребности делятся на первичные и вторичные и представляют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они располагаются в соответствии с приоритетом;
- поведение человека определяет самая нижняя неудовлетворенная потребность иерархической структуры;
- после того как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается.

2. *Теория Мак-Клелланда*, в соответствии с которой человека мотивируют потребности власти, успеха и принадлежности (социальная потребность). Сегодня особенно важны эти потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, уже удовлетворены.

3. *Теория Герцберга*, основные положения которой состоят в следующем: потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации; наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой; мотивации (которые примерно соответствуют потребностям высших уровней у Маслоу и Мак-Клелланда) активно воздействуют на поведение человека; для того чтобы эффективно мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.

Процессуальные теории мотивации – в них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Имеются три основные процессуальные теории мотивации:

1. *Теория ожиданий* – базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Процесс мотивации по теории ожидания складывается из взаимодействия трех блоков: 1) усилия, 2) исполнение, 3) результат. При этом усилия рассматриваются как следствие и даже результат мотивации. Исполнение рассматривается как следствие взаимодействия усилий, личных возможностей и состояния среды, а результат – как функция, зависящая от исполнения и от степени желания получить результаты определенного типа.

2. *Теория справедливости* – является одной из наиболее известных теорий мотивации в западном менеджменте. Ее основные постулаты: люди оценивают свои взаимоотношения путем сравнения (что я вкладываю и что получаю); неэквивалентность вклада и отдачи является источником дискомфорта (вины или обиды); люди, не удовлетворенные своими отношениями, стремятся восстановить справедливость. При этом существует три способа восстановления справедливости: уменьшение вклада (опоздание на работу, сокращение объема работ, увеличение времени перерывов и т. п.); выдвижение требований повышения зарплаты, продвижения по службе, повышения премии и т. п.; разрыв отношений. Нарушение справедливости происходит по следующим причинам: неправильная психологическая валюта (вклад или не понимается или он не получает признания); недостаточность доверия (иногда служащий изначально относится к руководству с недоверием и опаской, предполагая неприятности с их стороны); скрытые внутренние ожидания; накопление обид.

3. *Модель Портера–Лоулера* – содержит в себе черты теории ожиданий и теории справедливости. Она рассматривает мотивацию как функцию затраченных усилий, полученных результатов, восприятия работниками вознаграждения (справедливое–несправедливое), степень удовлетворения. При этом результаты труда зависят от затраченных усилий и способностей человека к выполнению конкретной работы. В свою очередь усилия, затрачиваемые работником для достижения результата, зависят от оценки вероятности получения вознаграждения и его ценности для работника. Вознаграждение, воспринимаемое как справедливое, повышает мотивацию, и наоборот. Степень удовлетворенности есть результат как внешнего, так и внутреннего вознаграждения. Причем именно степень удовлетворенности является мерой ценности вознаграждения. Внешнее вознаграждение дается

организацией в виде заработной платы, похвалы, поощрений, продвижения по службе и т. п. Внутреннее вознаграждение, исходит от самой работы, реализует потребности высокого уровня и, как правило, является наиболее вероятной причиной чувства удовлетворенности (значимости, признания, самовыражения).

7.2. Сущность, функции и формы стимулирования труда

Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования.

Стимулирование выполняет ряд функций:

– *экономическую*, выражающуюся в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции;

– *нравственную*, состоящую в том, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта;

– *социальную*, которая обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности так же предопределяются организацией и стимулированием труда в обществе.

Стимулы могут быть *материальными* (в том числе *денежными* (заработная плата, премии) и *неденежными* (путевки, лечение, транспорт)) и *нематериальными* (включающими *социальные* (престижность труда, возможность роста), *моральные* (уважение, награды) и *творческие* (возможность самосовершенствования, самореализации)).

В соответствии с этим различают следующие **формы стимулирования труда**:

– *материальное*, состоящее из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования;

– *духовное*, которое содержит в себе социальные, моральные и другие стимулы.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности. Применение материально-денежных стимулов позволяет регули-

ровать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Главной направленностью *материально-неденежного* стимулирования выступают отношения между людьми, выраженные в признании руководством заслуг работника. Данный вид стимулирования обладает следующими особенностями:

- ни один из материально-неденежных стимулов не обладает такой универсальностью, как стимул материально-денежный;

- многие материально-неденежные стимулы имеют характер разового действия;

- материально-неденежные стимулы не обладают важным свойством денег – делимостью. В то же время их и в своей совокупности трудно упорядочить в единой функции стимулирования в силу их естественной разнокачественности. Качественное разнообразие удовлетворяемых с их помощью потребностей затрудняет их сравнение между собой и иерархизацию;

- материально-неденежные стимулы больше, чем денежные приспособлены для использования в подкрепляющей форме организации стимулирования. Их невозможно традиционно связать с определенными видами деятельности, т. к. каждый из них имеет неодинаковую ценность для разных людей, а ценность многих благ не поддается точному измерению и однозначной оценке.

Моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда и основывается на специфических духовных ценностях человека. Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, на признании трудовых заслуг как главных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, применение их предусматривает создание такой атмосферы, общественного мнения и морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам.

Разработанное на предприятии моральное стимулирование работников должно отвечать следующим требованиям:

- предусматривать поощрения за конкретные показатели, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которое

наиболее полно характеризует участие каждого работника в решении задач, стоящих перед ним;

- устанавливать меры поощрения за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применять более значимые меры поощрения;

- обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами;

- усилить заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его производственных показателей;

- быть простым, доходчивым и понятным для работников;

- учитывать возрастающее общественно-политическую активность и профессионально-техническое мастерство, устойчивость высоких результатов в труде;

- недопущение обесценивания моральных стимулов.

Для эффективного применения моральных стимулов необходимо:

- наличие положения о статусах морального поощрения и знание их работниками;

- шире использовать разнообразные формы морального поощрения в интересах развития творческой инициативы и активности;

- моральное поощрение подкреплять мерами материального стимулирования, обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда;

- о каждом моральном поощрении работника широко информировать трудовой коллектив;

- поощрять работников своевременно – сразу после достижения определенных успехов в труде;

- развивать новые формы поощрения и устанавливать строгую моральную ответственность каждого работника за порученное дело;

- анализировать действенность стимулирования;

- точно соблюдать установленный порядок внесения записей о поощрении в трудовые книжки работников.

Организация стимулирования делится на индивидуальную и коллективную и зависит от того, по результатам какого труда осуществляется стимулирование конкретных исполнителей. Если в основе лежат результаты труда непосредственного работника, то это индивиду-

альная форма организации стимулирования, а если результат деятельности труда коллектива в целом – то коллективная форма.

Достоинством индивидуальной формы стимулирования является то, что четко прослеживается связь между эффективностью деятельности конкретного исполнителя и ее поощрениями. Недостатками являются значительные сложности в установлении показателей для оценки результата работы отдельного исполнителя, происходит концентрация их внимания только на выполненных конкретных производственных операциях в отрыве от целей коллектива. Такая ситуация будет сказываться на психологическом климате и на экономических результатах деятельности предприятия.

Стимулирование по результатам деятельности коллектива в целом способствует конвергенции интересов отдельных исполнителей с интересами коллектива, позволяет каждому работнику ощутить себя частью единого коллектива, ответственным за судьбу своего предприятия. Главные трудности коллективной формы стимулирования заключается в определении вклада конкретного исполнителя в конечные результаты деятельности трудового коллектива и соответственно их доли в общем объеме полученных в зависимости от эффективности этой деятельности материальных и духовных благ.

7.3. Сущность и основные элементы механизма премирования

Премирование является важным инструментом материально-денежного стимулирования труда работников. *Премия* – это вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда. *Основная цель премирования* – повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности работников. Главная характеристика премии как экономической категории – это форма распределения по результату труда, она является личным трудовым доходом.

Механизм премирования представляет совокупность взаимосвязанных элементов, к числу которых относятся: показатели и условия премирования, источник и размер премии, круг премируемых.

Показатели и условия премирования определяют те трудовые достижения, которые подлежат специальному поощрению и должны быть отражены в особой части заработной платы – премии.

Источником выплаты премии служит фонд материального поощрения, который образовывается за счет прибыли предприятия.

Размер премии выражает связь результатов труда с увеличением размера поощрения. Эффективность применяемой системы премирования работник видит в величине денежной суммы, полученной в виде премии. Устанавливаться размер премии может в процентах к окладу, к экономическому эффекту или же в твердой ставке, т. е. в относительном и абсолютном выражении.

Круг премирования – это те работники, труд которых необходимо дополнительно поощрить. При определении круга премируемых необходимо исходить из адресного и целевого направления. Это премии за сверхплановые, сверхнормативные достижения в труде, выполнение важных заданий, проявленную инициативу, давшую конкретный результат. В силу своей целенаправленности такие поощрения обладают большей стимулирующей силой и поэтому эффективней могут воздействовать на повышение трудовой активности.

Различают следующие *виды* премий: разовые, месячные, квартальные, по итогам года (тринадцатая зарплата). При этом все выплачиваемые работникам премии можно условно разделить на две группы:

1. *Премирование как поощрение, предусмотренное оплатой труда.* Речь идет о премиях, которые выплачиваются в связи с достижением определенных показателей в труде за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год). Такие премии включаются в систему оплаты труда и являются частью зарплаты работников. В целях стимулирования высокопроизводительного труда работников коммерческих организаций в основном используется первый вид премий — за производственные результаты, а остальные виды, имея целевое направление, используются для стимулирования труда отдельных категорий работников.

2. *Премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда.*

Все вопросы премирования работников (задачи производства, стимулируемые премиями; показатели и условия премирования; размеры премий и источники их выплаты; состав премируемых работников; периодичность премирования; порядок начисления премий и их распределение между подразделениями и отдельными работниками; порядок выплаты премий) отражаются в коллективном договоре и положении о премировании, являющемся неотъемлемой частью коллективного договора.

Утвержденное работодателем Положение о премировании является локальным нормативным актом, обязательным для исполнения. Работодатель не имеет права произвольно, без тщательного анализа

выполнения условий и показателей премирования, закрепленных в Положении, лишить премии ни одного работника. Невыплата премии без соответствующих обоснований является нарушением трудовых прав работника.

7.4. Система доплат, надбавок и компенсаций

Поощрительной формой материального стимулирования являются *доплаты*. Они являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда, за эффект, полученный на конкретном участке. Доплаты, в отличие от тарифа, не являются обязательным и постоянным элементом заработной платы. Увеличение размера доплат зависит от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены. Доплаты рассматриваются как самостоятельный элемент заработной платы и занимает промежуточное положение между тарифной ставкой и премиальными выплатами.

Необходимо отметить, что одна группа доплат по своей экономической сущности более близка к тарифной части, другая – к премиальной. Доплаты первой группы установлены в законодательном порядке, они распространяются на всех работников и их размер не зависит от результатов работы, они являются мерой оплаты основных факторов трудового вклада. В этом случае доплаты призваны стимулировать труд в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и за условия труда.

Второй группе доплат свойственны черты поощрительных форм материального денежного стимулирования, т. к. эти доплаты, как и премия, являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда. К таким доплатам относятся надбавки к тарифным ставкам за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, профессиональное мастерство и высокие достижения в труде. Среди этих прогрессивных форм стимулирования наиболее распространенная – надбавка за совмещение профессий и должностей.

Для повышения заинтересованности работников сельскохозяйственных организаций в дальнейшем росте производительности труда устанавливаются следующие *доплаты*:

– за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в размере до

100 % к тарифной ставке (должностному окладу) по совмещаемой профессии;

– за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, командировки, отпуска и по другим причинам) без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня в размере до 100 % тарифной ставки (должностного оклада) отсутствующего работника исходя из фактически выполняемого за него объема работ;

– работу в ночное время в размере не ниже 40 % часовой тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 ч;

– за работу в сверхурочное время. Оплата за работу в сверхурочное время производится при условии ведения суммированного учета рабочего времени.

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок;

– работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады – не ниже двойных часовых ставок (окладов);

– за работу в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере сдельных расценок или часовых ставок (окладов). По соглашению сторон работа в выходной или праздничный день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха;

– за работу во вредных и особо вредных условиях труда. Указанные доплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от количественной оценки условий труда в баллах.

Начисление доплаты производится за время фактической занятости работников на работах с неблагоприятными условиями труда.

Надбавка к заработной плате – это денежные выплаты сверх зарплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации, профессионального мастерства и длительному выполнению совмещения трудовых обязанностей.

Могут устанавливаться надбавки четырех видов:

1) за сложность и напряженность работы в размере до 50 % должностного оклада;

2) за продолжительность непрерывной работы (стаж работы) в размере до 20 % должностного оклада;

3) руководителям эффективно работающих организаций, приобретенных в порядке, установленном законодательством, в результате реорганизации, приобретения (безвозмездной передачи) предприятия как имущественного комплекса права и обязанности убыточных организаций (кроме убыточных сельскохозяйственных организаций, которым предоставлена отсрочка (рассрочка) погашения задолженности по налогам и иным платежам в бюджет) – по итогам работы за квартал надбавка за увеличение объемов управленческого труда устанавливается в размере, не превышающем 30 % тарифного оклада;

4) вновь назначенным руководителям организаций, имеющих отсрочку либо рассрочку по налогам и иным платежам в бюджет – по итогам работы за квартал устанавливается надбавка за высокие достижения в труде в размере, не превышающем 20 % тарифного оклада.

В сельскохозяйственном производстве трактористам-машинистам в зависимости от их знаний и опыта работы присваиваются I, II и III классы квалификации и соответственно выплачивается надбавка за классность: трактористу-машинисту I класса 20 %, трактористу-машинисту II класса – 10 % сдельного заработка.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей (за неиспользованный отпуск при увольнении, за условия труда и пр.). Материальные компенсации могут принимать форму различного рода комиссионных, предоставления возможностей покупки акций по номиналу и участие в прибылях. Видом материальных компенсаций могут быть различного рода социальные гарантии – оплата обучения, медицинского обслуживания, питания за счет организации и т. п.

Литература

1. Воронцов, А. П. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях : курс лекций / А. П. Воронцов. – М. : ЮРКНИГА, 2004. – 320 с.
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 4-е изд., изм. и доп. – М. : Норма, 2007. – 447 с.
3. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / под общ. ред. А. С. Головачева. – М. : Новое знание, 2004. – 496 с. – (Экономическое образование).
4. Зудина, Л. Н. Организация управленческого труда : учеб. пособие / Л. Н. Зудина. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
5. Локтев, В. Г. Нормирование и оплата труда : учеб. пособие / В. Г. Локтев. – Минск : Соврем. шк., 2006. – 170 с.
6. Фильев, В. И. Нормирование труда на современном предприятии: метод. пособие / В. И. Фильев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Бух. бюллетень, 1997. – 143 с.
7. Пашуто, В. П. Организация и нормирование труда на предприятии : учеб. пособие / В. П. Пашуто. – Минск : Новое знание, 2001. – 304 с.
8. Практикум по экономике, организации и нормированию труда : учеб. пособие / под ред. Г. Р. Погосяна. – М. : Экономика, 1991. – 192 с.
9. Хаткевич, Г. В. Организация труда на предприятии АПК : практикум / Г. В. Хаткевич. – Минск : БГЭУ, 2004. – 112 с.
10. Об установлении размера минимальной заработной платы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 декабря 2009 г., № 1700 // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.
11. О некоторых вопросах оплаты труда руководителей организаций: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 29 февраля 2008 г., № 316 с изм. и доп. : текст по состоянию на 28 января 2009 г. // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.
12. О стимулировании работников организаций отраслей экономики : Декрет Президента Респ. Беларусь, 23 января 2009 г., № 2 // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац.

центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

13. О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 декабря 1999 г., № 2070 с изм. и доп. : текст по состоянию на 28 февраля 2002 г. // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

14. О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 9 ноября 1999 г., № 1748 с доп. и изм. : текст по состоянию на 25 июля 2002 г. // Нац. Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

15. Об утверждении Рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования труда в сельском хозяйстве : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь, М-ва экономики Респ. Беларусь, М-ва финансов Республики Беларусь, 03.01.2002 № 1/214/132 с доп. и изм. : текст по состоянию на 10 июля 2009 г. // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

16. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-3 с доп. и изм. : текст по состоянию на 31 декабря 2009 г. // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

17. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2009–2010 гг., утв. протоколом заседания Нац. совета по трудовым и социальным вопросам, 19 декабря 2008 г. № 4 // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

18. Об утверждении инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 20 сентября 2002 г. № 123 с доп. и изм. : текст по состоянию на 27 мая 2004 г. // Нац. Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац.

центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа:
<http://www.pravo.by>.

19. О формировании и использовании минимального потребительского бюджета : Закон Республики Беларусь, 9 января 1992 г. № 1383-ХІІ с изм. и доп. : текст по состоянию на 24 декабря 2007 г. // Нац. Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа:
<http://www.pravo.by>.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	4
1.1. Сущность заработной платы и особенности ее формирования в условиях рыночной экономики	4
1.2. Принципы организации и регулирования оплаты труда.....	5
1.3. Функции заработной платы.....	7
1.4. Основные элементы механизма рыночной организации заработной платы.....	8
ТЕМА 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	9
2.1. Механизм регулирования оплаты труда в Республике Беларусь	9
2.2. Система государственных нормативов в области оплаты труда работников: минимальная заработная плата и минимальный потребительский бюджет	10
2.3. Инструменты государственного регулирования оплаты труда	12
ТЕМА 3. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА	14
3.1. Сущность и основные элементы тарифной системы	14
3.2. Структура и порядок формирования тарифной части заработной платы.....	16
ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	17
4.1. Задачи организации оплаты труда на предприятии	17
4.2. Формы оплаты труда.....	18
4.3. Системы заработной платы и особенности их применения	20
4.4. Оплата труда в условиях бригадной организации работы.....	23
4.5. Фонд заработной платы и порядок его формирования	24
ТЕМА 5. ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	27
5.1. Бестарифная система оплаты труда и порядок ее применения.....	27
5.2. Основные разновидности бестарифных систем оплаты труда.....	29
5.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих	32
ТЕМА 6. ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	33

6.1. Формирование тарифной части заработной платы и порядок установления расценок за продукцию	33
6.2. Особенности оплаты труда работников, занятых в растениеводстве и животноводстве	36
6.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных организаций.....	40
ТЕМА 7. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК.....	42
7.1. Сущность, виды и основные теории мотивации.....	42
7.2. Сущность, функции и формы стимулирования труда.....	45
7.3. Сущность и основные элементы механизма премирования	48
7.4. Система доплат, надбавок и компенсаций.....	50
Литература	53

Учебное электронное издание комбинированного распространения

Учебное издание

Пархоменко Наталья Вячеславовна
Мильченко Галина Алексеевна

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА В АПК

Курс лекций
по одноименной дисциплине
для студентов специализации 1-25 01 07 15
«Экономика и управление на предприятии
агропромышленного комплекса»
дневной и заочной форм обучения

Электронный аналог печатного издания

Редактор *А. В. Власов*
Компьютерная верстка *М. Н. Пушкарева*

Подписано в печать 09.06.11.

Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Ризография. Усл. печ. л. 3,49. Уч.-изд. л. 3,53.

Изд. № 5.

E-mail: ic@gstu.by
<http://www.gstu.by>

Издатель и полиграфическое исполнение:
Издательский центр учреждения образования
«Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого».

ЛИ № 02330/0549424 от 08.04.2009 г.
246746, г. Гомель, пр. Октября, 48.