

УДК 631.158:658.32(476)

## **ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

**Сычевшик А.В., Гудкова Н.А.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В 2012 г. были опубликованы нормативно-правовые акты по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда. В частности, были утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 2 мая 2012 № 56 «Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда». Для того чтобы эти системы можно было бы внедрить, необходимо соблюдение определенных условий, среди которых наличие объективных предпосылок их применения: наличие современной нормативной базы для нормирования труда; высокий уровень организации производства, труда и его оплаты. Однако проблема применения таких систем в сельскохозяйственных организациях сводится к проблеме оценки индивидуального вклада работников и распределения коллективного фонда оплаты труда.

Для оценки деятельности отдельного работника предлагается использовать рейтинговые методы оценки трудового вклада:

- метод парных сравнений
- метод многокритериальной рейтинговой оценки
- метод, основанный на определении коэффициента трудового участия.

В соответствии с методом парных сравнений каждый работник должен оцениваться ежедневно. Сравнение основано на субъективной оценке: если кто-то из работников работал лучше другого, то получает 2 балла, если они оба работали одинаково – 1 балл каждому, а если кто-то работал хуже – 0 баллов. В конце календарного периода подводятся итоги, выставляется общая оценка и выводится рейтинг работника. Распределение коллективного заработка производится в соответствии с отработанным временем и размером заработной платы за отработанное время. Однако основная проблема в первичных трудовых коллективах – значительное количество работников, что затрудняет индивидуальную оценку и увеличивает время подведения итогов.

Еще более сложным является метод многокритериальной рейтинговой оценки, требующий привлечения группы экспертов и разработки системы критериев для оценки труда каждого работника. Для сельскохозяйственных организаций также достаточно сложно применять данную систему, поскольку это требует дополнительных затрат.

Наиболее приемлемой является система с применением КТУ. Среди преимуществ этой системы главное – многим работникам эта система знакома и достаточно проста для применения. Следует только усовершенствовать механизм показателей КТУ и установить размеры повышения и понижения за конкретные действия работников, например: критерии, повышающие базовый КТУ на 0,1 при условии выполнения производственных заданий и норм выработки, соблюдении производственной и трудовой дисциплины):

1. высокое качество выполненных работ;
2. высокая степень использования рабочего времени;
3. проявление инициативы при освоении и применении передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места.

Критерии, снижающие базовый коэффициент трудового участия на 0,1:

1. невыполнение производственных заданий и норм выработки;
2. упущения в работе, вызвавшие дополнительные трудозатраты и снижение оценки качества продукции;
3. нарушение правил эксплуатации машин, механизмов и другого оборудования.

Таким образом, для использования в сельскохозяйственных организациях следует рекомендовать коллективную систему организации оплаты труда, основанную на методе определения коэффициента трудового участия работников и отдельных коллективов.

#### ЛИТЕРАТУРА

Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.05.2012 № 56).