

УДК 631.158:658.32(476)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Сычевшик А.В., Гришанова О.В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Каждое хозяйство вправе определить норматив удельного веса фонда оплаты труда в выручке на основе фактических данных за последние 3-5 лет либо иной период. Как показывает практика, этот уровень составляет от 18 до 25% (в хозяйствах Гродненской области). Надо отметить, что в зарубежной практике основным критерием создания рабочего места и его функционирования является объем получаемой выручки или прибыли, создаваемый на этом рабочем месте. Поэтому используя уровень заработной платы как критерий стоимости рабочей силы, можно определить соответствующий уровень производительности труда:

$$Y_{шт} = \frac{Y_{зп} \times 100}{N_{фот}}$$

где $Y_{шт}$ – уровень производительности труда 1 работника в год, руб.;
 $Y_{зп}$ – уровень заработной платы 1 работника в год, руб.; $N_{фот}$ – норматив удельного веса фонда оплаты труда в выручке от реализации, %.

Например, если плановый уровень оплаты труда должен составить 4,0 млн. руб. в месяц или 48 млн. руб. в год, то один работник должен производить продукции на сумму 240 млн. руб. в год при нормативе удельного веса фонда оплаты труда на уровне 20% в выручке. Зная численность работников предприятия, можно определить количество продукции, которое нужно произвести для достижения заданного уровня заработной платы.

Несмотря на относительную простоту данного предложения, возникает проблема сезонности и неравномерности сельскохозяйственного производства, которая позволяет определить окончательный результат лишь в конце года. Поэтому нужен механизм ежемесячного определения размера заработной платы конкретному работнику. Для этой цели можно использовать повременную форму оплаты труда. Основой для расчета тарифных ставок должен служить размер минимальной заработной платы или БПМ. В хозяйствах возможно построение собственной тарифной сетки. Наиболее оптимальным считается 18 разрядов, а диапазон тарифной сетки должен быть примерно 5:1 с межразрядной дифференциацией на уровне 10%.

Из предлагаемых в настоящее время возможностей по реорганизации заработной платы для работников сельскохозяйственных организаций наиболее приемлемо использование коллективных систем организации оплаты труда, а именно – системы распределения коллективного заработка при помощи КТУ. Поскольку результаты можно определить только в конце отчетного года, то распределению должно подлежать коллективное вознаграждение по итогам года, рассчитанное как разница между фактически выплаченной суммой заработной платы и общим размером нормативного фонда оплаты труда. Можно также использовать часть прибыли для выплаты работникам. Поскольку стаж работы играет существенную роль в увеличении уровня заработной платы, этот показатель можно использовать как критерий.

Весьма сложной проблемой является привлечение в сельскохозяйственные предприятия квалифицированных кадров. Причина – низкая заработная плата несмотря на различные меры поощрительного характера: доплаты молодым специалистам, надбавки и т.д. Решить проблему увеличения уровня оплаты труда и заинтересовать работников в достижении высоких производственных результатов возможно с помощью разработки системы персональных надбавок. Эта система должна разрабатываться в каждом хозяйстве на основе рейтинговой оценки по ряду критериев, представляющих наибольшую значимость для деятельности хозяйства. Каждый критерий должен оцениваться определенным количеством баллов, суммироваться и в соответствии с этой суммой работнику назначается надбавка. Критериями могут служить плановые показатели работы подразделений, ненормируемый рабочий день (по количеству часов сверх нормы) и т.д.

Таким образом, предложения по совершенствованию оплаты труда сводятся к следующему:

1. Изменить подход к определению размера тарифной ставки 1 разряда (на уровне БПМ или МЗП). Разработать в организациях собственные тарифные сетки, сократив количество разрядов и диапазон.
2. Провести совершенствование нормативной базы. Интенсивность труда должна быть высокой, как и производительность.
3. Исходным пунктом и конечным результатом считать сумму средств, выплаченную работнику. Т.е. определить достойный уровень оплаты труда и соответствующий уровень производительности труда. Использовать коллективные системы организации оплаты труда с применением КТУ.