

УДК 631.158:658

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА**

Кулипанов К.А.

В статье определены особенности организации оплаты и стимулирования труда руководителей и специалистов в условиях рыночной экономики; обоснованы предложения по усилению связи системы оплаты и стимулирования труда основных категорий руководителей и специалистов с конечным результатом производства.

Ключевые слова: оплата труда, стимулирование труда, руководитель.

Постановка проблемы. Основными направлениями совершенствования оплаты и стимулирования труда являются: обеспечение роста реальной заработной платы работников в зависимости от конечных результатов их работы, квалификации и профессионализма, с тем, чтобы оплата труда стала главным источником денежных доходов населения; повышение уровня государственных гарантий оплаты труда; достижение такого уровня заработной платы наемных работников, который позволил бы обеспечить устойчивый платежеспособный спрос населения и экономические стимулы для развития производства, а также активизировать личное участие работников в своем социальном обеспечении и страховании.

Нерешенные части общей проблемы. Специфика сельского хозяйства, где результаты труда определяются в конце года, и когда отсутствуют денежные средства у предприятий в течение года, обуславливают необходимость более тесно увязывать размеры оплаты труда с его конечными результатами и в то же время определяют необходимость интенсивного стимулирования на промежуточных этапах производства. К сожалению, в условиях кризиса сельского хозяйства и крайне неблагоприятной экономической ситуации происходит сокращение совокупных доходов работников предприятий за счет снижения оплаты труда, усиливается роль натуральных выплат, поступлений в виде оказываемых услуг.

Анализ исследований и публикаций. Важный вклад в развитие теории и практики организации материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства внесли такие экономисты-аграрники, как Арутюнян Ф.Г., Линевич А.В., Дисперов В.С., Бугуцкий О.А., Малик М.И., Шкурин Г.Т. [1,2].

Цель статьи: разработать направления совершенствования организации материального стимулирования труда работников сельского хозяйства.

Изложение основного материала. В СПК «Изумрудный» Джанкойского района АР Крым используют сдельные расценки при оплате труда комбайнеров на уборке урожая зерновых и зернобобовых культур. Норма выработки комбайна

зависит от марки используемого комбайна и агрегата (в данном случае ЖВН-6 или ЖРБ-4,2) и от срока эксплуатации агрегата.

Помощнику комбайнера начисляется 80% заработка комбайнера, если он имеет удостоверение тракториста-машиниста, и 70% получают помощники без удостоверения.

Большой удельный вес при расчете с работниками по оплате труда имеет выдача натуральной продукции в счет заработной платы. Многие работники сельскохозяйственных предприятий охотно получают заработную плату в натуральной форме, так как она позволяет обеспечить работников сельскохозяйственной продукцией, что способствует развитию личного подсобного хозяйства населения, ведет к закреплению кадров на селе, способствует сокращению хищений сельскохозяйственной продукции.

Комбайнерам и помощникам за намолот зерна в бункерном весе за каждые 1000 ц выдают: СК-5 «НИВА» - 6 ц зерна (3 ц пшеницы и 3 ц ячменя); Дон-1500 – 4,8 ц зерна (2,4 ц пшеницы и 2,4 ц ячменя).

Существующая система оплаты труда для комбайнеров на уборке урожая зерновых и зернобобовых культур в сельскохозяйственном производственном кооперативе "Изумрудный" Джанкойского района АР Крым, на наш взгляд, не совершенна, не полностью охватывает круг решаемых проблем в оплате труда и материальной заинтересованности работников хозяйства.

Таблица 1

Расценки для оплаты труда комбайнеров в СПК «Изумрудный»
Джанкойского района АР Крым

Показатели	Ед. изм.	Подбор и обмолот зерна	Прямое комбайнирование	Подбор и обмолот гороха
1. Норма выработки	га	13,0	13,5	11,0
2. Урожайность	н/га	30	30	25
3. Сменная норма намолота	ц	390	405	275
4. Тарифная ставка	грн.	337,54	337,54	337,54
5. Повышенная оплата на уборке (100%)	грн.	337,54	337,54	337,54
6. Доплата за работу на старой технике (с учетом эксплуатации свыше 6 лет) (50%)	грн.	118,77	118,77	118,77
7. Доплата за качество работы:				
	отличное (100%)	грн.	337,54	337,54
хорошее (50%)	грн.	118,77	118,77	118,77
8. Премия за выполнение нормы	грн.	337,54	337,54	337,54

**УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГОМ НА ТУРИСТИЧЕСКИХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Продолжение таблицы 1

9. Итого оплата:				
отличное качество работы	грн.	168,93	168,93	168,93
хорошее качество работы	грн.	150,16	150,16	150,16
10. Доплата за классность 10%				
отличное качество работы	грн.	116,89	116,89	116,89
хорошее качество работы	грн.	115,02	115,02	115,02
11. Всего оплата за норму:				
отличное качество работы	грн.	185,82	185,82	185,82
хорошее качество работы	грн.	165,18	165,18	165,18
12. Расценка за 1 ц при качестве работы:				
отличное	грн.	4,76	4,59	6,76
хорошее	грн.	4,24	4,08	6,01
13. Натуральное премирование за 1 т. намолота	кг	2	2	2

Данные показывают, что сельскохозяйственное предприятие не использует ни доплаты за качество выполняемой работы и классность, ни премии за выполнение нормы, повышающие материальную заинтересованность работников. Поэтому мы предлагаем следующий вариант оплаты труда комбайнера, в котором учитываются стаж, классность, стимулирующие выплаты за качество выполненной работы, повышающие материальную заинтересованность работника.

В таблице 1 расчет расценок эффективен при высокой сменной норме намолота и высокой урожайности зерновых и зернобобовых культур. Использование различных доплат и премий даст возможность повысить материальную заинтересованность, у комбайнеров появиться стимул к труду, если он выполнит или перевыполнит норму намолота при определенной урожайности. Тарифная ставка находится в прямой зависимости от качества выполненной работы и увеличивается при отличном качестве на 100%. Из этого следует, что комбайнер, который работает качественно, без потерь повышает свою оплату труда по сравнению с комбайнером работающим «хорошо».

Данная система оплаты труда позволяет повысить заинтересованность работников в конечных результатах труда, ведет к снижению затрат и сроков уборки зерновых и зернобобовых культур, увеличивает заработок комбайнеров, повышает уровень оплаты труда.

Для реализации себя как работника каждый член трудового коллектива совместно с другими работниками должен иметь в пользовании средства производства, необходимые для существования трудовой деятельности коллектива. В совместном пользовании средствами производства за определенную плату их собственнику и владении конечным продуктом каждый трудовой коллектив реализует себя как хозяин средств производства. Следовательно, при данной формуле внутрипроизводственных отношений существует объективная

необходимость определения оптимальной платы за землю и основные производственные фонды, арендуемые у коллективного собственника.

С целью создания условий для расширенного воспроизводства в арендных коллективах рекомендуется соблюдать необходимые в данных условиях соотношение между фондами накопления и потребления. Исходя из этого, рекомендуется установить отчисления от хозрасчетного дохода в фонд развития производства, рассчитанные по каждому арендному коллективу отдельно.

Резервный фонд оплаты труда рекомендуется сформировать из хозрасчетного дохода однократно и поддерживать на уровне прожиточного минимума, установленного на данный период.

Фонд оплаты труда рекомендуется формировать по остаточному принципу, но не ниже установленного минимума заработной платы по предприятию.

Выводы. На наш взгляд, при организации материального стимулирования труда работников сельского хозяйства необходимо опираться на функции заработной платы, трудовое законодательство, и накопленный опыт применения прогрессивных систем материального стимулирования аграрного труда. С этой целью нами были разработаны следующие направления совершенствования:

1. Заработок работника должен зависеть от трех основных факторов: личного трудового вклада, хозрасчетных результатов деятельности первичного трудового коллектива и предприятия в целом;

2. Должна быть повышена роль индивидуальных и коллективных договоров при решении вопросов, связанных с оплатой труда, социальными гарантиями и условиями труда;

3. Должна осуществляться постоянная индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Необходимо предусмотреть не просто повышение оплаты труда, а рост ее покупательной способности хотя бы в рамках основных продовольственных товаров;

4. На предприятиях должны создаваться резервные фонды заработной платы в размерах и порядке, предусмотренном в коллективном договоре;

5. Законодательно должна быть определена материальная ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы;

6. Руководителям сельскохозяйственных предприятий заработная плата должна выплачиваться одновременно со всеми работниками;

7. Необходимо выделение субсидий на повышение уровня оплаты труда в сельском хозяйстве и доведение его до среднего уровня заработной платы в народном хозяйстве.

Список литературы

1. Никитин М.А. Оплата труда в условиях индустриализации сельского хозяйства. – М.: Россельхозиздат, 1987.
2. Тарасов н.Г. Коллективные формы оплаты труда в земледелии. – М.: Россельхозиздат, 2002.
3. Трейси М. Сельское хозяйство и продовольствие в экономике развитых стран / Пер. с англ. – СПб.: Экономическая школа, 2005. – с. 431.

Поступила в редакцию 30.05.2008 г.

Куліпанов К.О. Особливості механізму стимулювання високопродуктивної праці керівників сільськогосподарських підприємств і підвищення в ньому ролі заробітної плати // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка, 2008. – Т. 21 (60). – № 1. – С. 125-129.

У статті визначені певні особливості організації оплати і стимулювання праці керівників і фахівців в умовах ринкової економіки; обґрунтовані пропозиції щодо посилення зв'язку системи оплати і стимулювання праці основних категорій керівників і фахівців з кінцевим результатом виробництва.

Ключові слова: оплата праці, стимулювання праці, керівник.

Kulipanov K.A. Peculiarities of agrobusiness managers motivation mechanism for high productivity performance and the role of pay rise in it // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy, 2008. – Vol. 21 (60). # 1. – P. 125-129.

Managers and various specialists payment an motivation systems organization in the market economy is considered in the paper. Suggestions on strengthening the correlation between managers and specialists payment and motivation systems and the final enterprise output, - are given grounds in the paper.

Key-words: remuneration of labor, labor stimulation, manager.