

ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Шкергина А. Н.

*Студентка 5 курса экономического факультета,
специальности «Экономика и управление аграрным производством»
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

Бухаркин Г. В.

*К.э.н., доцент кафедры экономики и управления аграрным производством
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

В данной статье раскрыта теоретическая сущность оплаты труда, проведен анализ организации оплаты труда работников в хозяйстве и определены направления ее совершенствования.

ОПЛАТА ТРУДА, ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ХОЗРАСЧЕТНЫЙ ДОХОД

Общество с ограниченной ответственностью «Сабанчеевское» является крупным многоотраслевым хозяйством, производящим в больших размерах товарную продукцию – зерно, сахарную свеклу, молоко и мясо. Получаемых от реализации средств достаточно, чтобы мотивировать работников, а также обеспечить расширенное воспроизводство в хозяйстве.

Основными принципами, которых придерживается руководство ООО «Сабанчеевское» Атяшевского района, при разработке и применении условий и размера оплаты труда, являются:

- равная оплата за равный труд;
- создание равных условий для роста заработной платы всех категорий работников;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, качества и напряженности их труда;

– опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

При этом, размер оплаты труда в целом зависит от количества и качества труда и максимальным пределом не ограничивается.

Основополагающими документами, регламентирующими материальное стимулирование труда в организации, выступают Трудовой кодекс Российской Федерации, Положение об оплате труда, коллективный договор и штатное расписание. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим осуществляется в соответствии с требованиями «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих».

Одним из начальных вопросов организации оплаты труда выступает способ учета рабочего времени. В ООО «Сабанчеевское» применяется суммированный учет. Учетный период равен 1 году. Данный подход уместен и целесообразен для любого сельскохозяйственного предприятия, так как аграрное производство отличается сезонностью производства.

Важную роль в стимулировании труда работников играет правильный выбор форм и систем оплаты труда, учитывающих степень сложности, количество и качество определенного вида работ. Труд работников ООО «Сабанчеевское» оплачивается повременно и сдельно как за индивидуальные, так и за коллективные результаты работы, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей.

Повременная форма используется преимущественно для расчета фонда заработной платы ИТР. К примеру, в 2007 г. применялись следующие часовые ставки: главный экономист: 16,75 руб./час, экономист: 15,02 руб./час, кассир: 10,24 руб./час.

На остальные работы главным образом устанавливается сдельная форма. В частности, размер сдельных расценок для некоторых производственных и ос-

новых работников: мельник – 63,0 руб./тонну намолоченного зерна, доярка – 38,0 руб./ц надоенного молока жирностью 3,7 %, комбайнер – 3,4 руб./ц (ДОН 1500). Недостаток данной формы – стремление исполнителей сделать как можно больший объем работ, что часто приводит к снижению ее качества.

Из существующих систем оплаты применяются: для основных работников сдельно-премиальная и сдельно-прогрессивная. К примеру, во время посевных и уборочных работ оплата труда трактористов-машинистов производится по следующей схеме: тарифная ставка + 30% премия за качество и срок. Дояркам за каждый центнер надоенного сверхнормативного уровня молока оплата производится в размере 25% к сдельным расценкам.

Для вспомогательных работников – косвенно-сдельная. На весенних полевых работах труд сеяльщиков оплачивается в размере 80% от основного работника, подвоз семенного материала – 70%, удобрений – 60%.

Помимо основной оплаты труда применяются различные денежные выплаты компенсирующего характера (доплаты): за работу в ночное время – 100%; за вредность (мельнику 12%; сварщику 12%; на опрыскивании посевов ядохимикатами 50%); за прерывность работ (дояркам 30%).

Как и во многих с.-х. предприятиях, в ООО «Сабанчеевское» распространена натуральная форма оплаты труда. Она используется применительно к таким видам работ, как подъем зяби, а так же для оплаты труда комбайнеров при уборке урожая и пастухов в пастбищный период. В процентном отношении натуроплата составляет 17%, что укладывается в 20-процентную предельную величину натуральной оплаты труда, установленную Трудовым кодексом РФ.

Приступая к более детализированному анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь, проследим за динамикой изменения среднегодовой оплаты труда работников предприятия. Данные отобразим в виде таблицы 1.

По данным таблицы 1 наблюдаем наличие невысокой величины заработной платы, однако налицо и относительно быстрый, устойчивый темп его роста.

**Динамика изменения среднегодовой заработной платы работников
ООО «Сабанчеевское»**

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2007 в % к 2003
Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб.	8,5	12,04	13,46	22,59	30,12	354,5

Продолжая анализ использования фонда зарплаты необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы. Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду зарплаты (ФЗП) можем использовать следующую модель:

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП},$$

где ЧР – среднегодовая численность работников;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника.

Расчет производится с помощью способа абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{П}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 \cdot (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \cdot \text{П}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 \quad \Delta \text{ФЗП}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot (\text{П}_1 - \text{П}_0) \cdot \text{ЧЗП}_0$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{чзп}} = \text{ЧР}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{П}_1 \cdot (\text{ЧЗП}_1 - \text{ЧЗП}_0)$$

Расчет влияния факторов на абсолютный прирост фонда заработной платы представлен в таблице 2.

По данным таблицы 2 делаем следующие выводы: общий фонд заработной платы в данной организации за период 2006-2007 гг. возрос на 587 тыс. руб. или на 17%. Данное изменение обуславливается в основном за счет повышения среднечасовой заработной платы у работников предприятия и за счет продления средней продолжительности рабочего дня. Таким образом, эти факторы положительно повлияли на рост ФЗП и повысили его объем на 841 и 196 тыс. руб. соответственно. Такие же факторы как снижение среднегодовой численности работников и уменьшение количества отработанных дней одним ра-

ботником за год привели к снижению в фонде заработной платы ООО «Сабанчеевское» на 407 и 44 тыс. руб. соответственно.

Т а б л и ц а 2

Расчет влияния факторов на абсолютный прирост фонда заработной платы

Численность работников		Количество отработ. дней работником за год		Средняя продолжит. рабочего дня, ч		Среднечас. зарплата, руб.		Фонд заработной платы тыс. руб.		Изменение фонда зарплат, тыс. руб.				
0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	общее	в том числе за счет			
											численности рабочих	количества отработанных дней рабочим	средней продолжительности рабочего дня	среднечасовой заработной платы
150	132	273	269	7,5	8	11,03	13,99	3389	3976	87	-407	-44	196	841

Таким образом, можно сказать, что повышение среднегодовой зарплаты работников вызвано в основном ростом среднечасовой оплаты труда, которая в свою очередь, зависит от уровня интенсивности труда, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышения себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($I_{сз}$), ко-

торый определяется отношением средней зарплаты за отчетный период ($CЗ_1$) к средней зарплате в базисном периоде ($CЗ_0$). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{ГВ}$):

$$I_{CЗ} = \frac{CЗ_1}{CЗ_0} = \frac{30,12 \text{ тыс. руб}}{22,59 \text{ тыс. руб}} = 1,33,$$

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_1}{ГВ_2} = \frac{223,41 \text{ тыс. руб}}{139,93 \text{ тыс. руб}} = 1,59,$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы. Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{CЗ}} = \frac{1,59}{1,33} = 1,19$$

При существующей организации труда и заработной плате трудовой коллектив в целом выполняет весь объем работ в установленные сроки и обеспечивает высокое качество их проведения. При этом хозяйство не имеет задолженности перед работниками по заработной плате.

Кроме заработной платы хозяйство значительные средства выделяет на социальные нужды, которые расходуются на удешевление общественного питания, особенно во время напряженных посевных и уборочных работ, на охрану труда, санаторное лечение и отдых работников хозяйства и т. д.

Опыт работы ООО «Сабанчеевское» показывает, что и в сложных рыночных условиях забота о материальном благосостоянии работников приносит свои плоды. Это и последовательное увеличение производства продукции сельского хозяйства, и улучшение финансовых показателей в целом по хозяйству.

Однако, на наш взгляд, применяемая на предприятии система материального стимулирования все же недостаточно эффективна, т.к. она не отражает в полной мере участия каждого работника в процессе производства и не отражает заинтересованность трудящихся в конечном результате. Выход из данной ситуации возможен в использовании принципов хозрасчета, когда заработок работника формируется в зависимости именно от конечного результата деятельности предприятия или его отдельного подразделения.

Ежемесячно заработная плата должна формироваться от валового дохода, определяющаяся как разница между доходами от полученной продукции и материальными затратами, израсходованными на производство. При напряженной, качественной и эффективной работе каждый работник имеет возможность повысить свою заработную плату в большей мере, чем увеличивается объем выполняемых работ за счет экономии материальных ресурсов. В такой зависимости находится заработная плата всех участников производства, включая руководителя и специалистов. В этом заключается принцип справедливости. Ведь каждый руководитель хотел бы, чтобы его подчиненные стремились к хорошей работе с полной отдачей сил, чтобы они были вовлечены в дела организации, разделяли ее цели и проявляли высокую активность при решении проблем, мешающих стабильной работе организации.