

УДК 631.158:658.32

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

Т.Ф. Зайцева, к.э.н., доцент, Ульяновская ГСХА

Среди мер, способных оказать существенное влияние на стабилизацию и повышение эффективности молочного скотоводства, важное место занимает организация материального стимулирования труда, т.е. внедрение наиболее адекватной, соответствующей сложившимся производственным условиям и индивидуальным особенностям работников системы оплаты труда.

Анализ действующих систем оплаты труда показывает, что в скотоводческих предприятиях оплата труда зависит от сложности работы, количества произведенной продукции и минимального размера оплаты труда.

Мы предлагаем установить зависимость оплаты труда каждого работника от его квалификации и трудового вклада, от фонда оплаты труда подразделения в целом, т.е. применять бестарифную систему оплаты труда. С применением этой системы оплаты труда каждый работник будет получать вознаграждение за свой трудовой вклад в виде цены труда. Кроме того, эту модель целесообразно использовать в отраслях с убыточным уровнем ведения производства.

Обязательное условие при внедрении бестарифной системы оплаты труда - наличие дружного коллектива работников. Коллектив должен быть оптимальным, небольшим по количеству человек.

Бестарифная система оплаты труда будет эффективно работать, если заработная плата будет своевременно выплачиваться, для чего необходимо стабильное поступление доходов.

Для внедрения бестарифной системы оплаты труда необходимо выполнение двух групп требований (таблица 1).

Данная система оплаты труда строится на принципе «куплю» предприятием у трудового коллектива произ-

веденной продукции, работ, услуг.

Норматив, или расценка по оплате труда работников (Но) рассчитывается по доле фонда оплаты труда с учетом суммы доплат и премий из всех источников в стоимости произведенной продукции

$$H_o = \frac{ФОТ_n}{СВП_n} \cdot 100\% ,$$

где $ФОТ_n$ - нормативный вид оплаты труда, руб.;

$СВП_n$ - нормативная стоимость валовой или реализованной продукции, руб.

Через этот норматив (расценку) оплаты устанавливают нормативный удельный вес оплаты труда в стоимости валовой (реализованной) продукции.

При расчете нормативного фонда оплаты труда в него включают тарифный фонд заработной платы, доплату за продукцию, доплату за разрывный рабочий день, дополнительную оплату за сохранность поголовья, повышение продуктивности животных, оплату за работу в праздничные дни, доплату за классность. Не включаются выплаты за стаж работы, отпускные и отчисления на социальные нужды.

Оценка стоимости произведенной продукции производится по действующим ценам реализации с учетом индексов-дефляторов или по плановой себестоимости.

Расчет норматива оплаты труда в стоимости произведенной продукции выполним на примере молочного скотоводства СПК «Шилковский» Сенгилеевского района Ульяновской области в таблице 2.

Доля оплаты труда в стоимости произведенной продукции в молочном скотоводстве составляет 12,1%. Этот показатель называют также «зарплатоемкостью», т.е. сколько копеек заработной платы приходится на рубль стоимости произведенной продукции. Следова-

Таблица 1. Требования, необходимые для успешного внедрения бестарифной системы оплаты труда

Требования, определяемые с точки зрения предприятия	Требования, определяемые с точки зрения коллектива
Финансовое обеспечение роста доходов и расходов	Дружный коллектив с минимальными потерями
Выплата не менее 25% от отпусков в балансе	Небольшая численность коллектива (до 25 чел)
Зачисление работников в зарплатообеспечиваемый коллективный расчет	Стабильное поступление доходов

Таблица 2. Расчет норматива оплаты труда в стоимостном выражении
по подразделению молочного скотоводства СПК "Шевелевское" на 2007 г.

Показатели	Числовые значения
Производный объем производства продукции:	
молока, ц	10117
сыворотки, гол	318
сметаны, т	2010
Производная стоимость:	
I кв. молока, руб	785
I кв. сыворотки	1775
I кв. сметаны	50
Стоимость запасов продукции, тыс. руб.	2006,8
в том числе:	
молока	7941,8
сыворотки	504,5
сметаны	100,0
Нормативный фонд оплаты труда работников отрасли, тыс. руб.	1043,2
Доля оплаты труда в стоимости производимой продукции, %	12,1

тельно, фонд оплаты труда жестко увязан с объемом произведенной продукции.

Достоинством бестарифной системы является защита заработной платы от инфляции. При равнозначном повышении цен на материальные ресурсы и молочную продукцию происходит увеличение стоимости произведенной продукции и через зарплатоемкость - рост фонда оплаты труда и заработной платы работников. По сути дела заработная плата индексируется автоматически, причем размер индексации зависит от объективных рыночных процессов.

Бестарифная система оплаты труда стимулирует работников в увеличении объема производства, повышении цены реализации продукции как за счет улучшения качества продукции, так и поиска более выгодных рынков сбыта.

Фактический фонд оплаты труда по итогам работы трудового коллектива рассчитывают как произведение стоимости валовой (реализованной) продукции на норматив оплаты, установленный перед началом производственного года и деленное на 100, т.е. $ФОТ_n = СВП_n \cdot H_o : 100$.

Например, в январе бригада произвела продукции на сумму 1356570 руб, то фактический фонд оплаты труда составит

$$1356570 \text{ руб.} \cdot 12,1\% : 100\% = 164145 \text{ руб.}$$

После определения фактического фонда оплаты труда коллектива подразделения за месяц должна определяться индивидуальная заработная плата каждого члена бригады. Это производится посредством распределения коллективного фонда оплаты труда между работниками по принятой в положении об оплате труда схеме.

Наиболее полный учет качества труда и индивидуального трудового вклада каждого работника достигается при следующем распределении.

Перед началом производственного года определяют коэффициент квалификации каждого члена коллектива ($K_{кв}$) как произведение тарифного коэффициента, ко-

торым тарифицируется труд данного работника (T_k), на коэффициент доплаты за классность ($K_{ДК}$), т.е. $K_{кв}_i = T_{k_i} \cdot K_{ДК}_i$. Коэффициент доплаты за классность определяется формулой:

$$1 + \frac{\% \text{ доплата}}{100\%}$$

Вторым предлагаемым нами коэффициентом является коэффициент трудового участия. Мы считаем, что работник должен получать заработную плату за свой трудовой вклад, в зависимости от которого осуществляется распределение фонда оплаты труда всей бригады, т.е. действует классический принцип распределения по труду.

Коэффициент трудового участия неразрывно связан с данными о производстве продукции в производственном подразделении. При выполнении плана производства продукции на 100% рекомендуем применять значение коэффициента трудового участия, равное 1. В таблице 3 представлены показатели, повышающие и понижающие коэффициент трудового участия.

Рассмотрение показателей, повышающих и понижающих значение коэффициента трудового участия по каждому работнику, должно осуществляться в комплексе, так как в работе каждого работника есть положительные и отрицательные моменты. Таким образом, коэффициент трудового участия каждого работника корректируется в зависимости от его трудового вклада. Размер КТУ, как правило, определяется Советом трудового коллектива.

Рассмотрим порядок определения коэффициентов квалификации и трудового участия на примере доярки I класса, перевыполнившей план надоя молока за месяц на 20%, доля качественной продукции которой (жирность молока) возросла на 10%.

Труд доярки основного стада коров тарифицируется по 5 разряду, тарифный коэффициент которого равен 1,46. Коэффициент доплаты за классность составляет:

$$1 + \frac{20\%}{100\%} = 1,2$$

Таблица 3. Факторы корректировки базового коэффициента трудового участия (КТУ) в молочном скотоводстве

Повышающие факторы	Повышающее КТУ	Повышающие факторы	Повышающее КТУ
Повышение производительности производительности		Создание на работу	0,05
до 10%	0,10	Прекращение тало	0,05
до 11-30%	0,20	Несвоевременное разрешение	0,20
до 31-50%	0,25	рышаритета	0,25
свыше 50%	0,30	Длительный брак в работе	0,30
Возрастные дни оротации		Нарушение оротации	0,30
высокого качества:		безопасности	
до 10%	0,05		
до 11-30%	0,06		
до 31-50%	0,07		
свыше 50%	0,08		
Экономия сырья и материалов			
сравнение с базовыми	0,1		
сравнение			
Возрастные в основном			
более сложных оротации			
в работе, роживания			
в скотоводстве	0,3		

Таким образом, коэффициент квалификации доярки составит: $Kk_{в_i} = 1,46 \cdot 1,2 = 1,75$.

Коэффициент трудового участия доярки будет равен $КТУ_i = 1 + 0,2 + 0,05 = 1,25$.

По результатам работы за месяц определяются трудобаллы ($ТБ_i$), выработанные дояркой. Они равны произведению коэффициента квалификации работника ($Kk_{в_i}$) на количество отработанных дней ($Д_i$), умноженному на коэффициент трудового участия ($КТУ_i$), т.е. $ТБ_i = Kk_{в_i} \cdot Д_i \cdot КТУ_i$.

В январе дояркой отработано 26 дней, следовательно, число трудобаллов будет равно $ТБ_i = 1,75 \cdot 26 \cdot 1,25 = 56,9$.

Один трудобалл равен 1 нормо-смене работы, выполненной по разряду без доплаты за классность и трудовое участие.

Для распределения коллективного заработка каждый месяц определяют цену 1 трудобалла (ЦТБ). Для

этого фактический фонд оплаты труда бригады, обслуживающей дойное стадо, за месяц ($\sum ФОТ_{ф}$) делят на сумму трудобаллов, начисленных всем работникам за мес ($\sum ТБ$), т.е.

$$ЦТБ = \frac{\sum ФОТ_{ф}}{\sum ТБ}$$

Фактический фонд оплаты труда бригады за январь составил 164145 руб. Количество трудобаллов, начисленных всем работникам за январь, составляет 1550. Следовательно, цена 1 трудобалла составит 164145 руб. : 1550 = 105,90 руб. Фонд заработной платы доярки за январь составит:

$$105,90 \text{ руб.} \cdot 56,9 \text{ руб.} \approx 6026 \text{ руб.}$$

Таким образом, нами определена наиболее эффективная система оплаты труда, предложена модель ее внедрения на примере расчета заработной платы работников молочного скотоводства.

Литература

1. Дробышев В.Г., Демченко А.Ф. Материальное стимулирование в системе управления АПК. - Воронеж: ВГУ, 1999. - 83 с.
2. Прока Н.И., Шумаков Ю.Н. Практикум по оплате труда на предприятиях АПК. - М.: КолосС, 2006. - 208 с. - (Учебники и учеб. пособия для студентов высш. учеб. заведений).
3. Четвертаков И.М. Оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях: Учебное пособие. - Воронеж: ВГАУ, 2000. - 66 с.