

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.02 Организация и оплата труда

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки Производственный менеджмент

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1. Лекция № 1 Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.....	3
1.2. Лекция № 2 Методические основы нормирования труда.....	5
1.3. Лекция № 3 Производительность и эффективность труда.....	8
1.4. Лекция № 4 Оплата труда работников первичных трудовых коллективов.....	10
2. Методические указания по проведению практических занятий.....	14
2.1. Практическое занятие № ПЗ-1 Методические основы нормирования труда.....	14
2.2. Практическое занятие № ПЗ-2, ПЗ-3 Производительность и эффективность труда.....	14
2.3. Практическое занятие № ПЗ-4 Оплата труда работников первичных трудовых коллективов.....	15
2.4. Практическое занятие № ПЗ-5 Оплата труда при различных формах собствен- ности и хозяйствования.....	15

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1. Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

1.1.1. Вопросы лекции:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «Организация и оплата труда», ее место в системе научных знаний.
2. Сущность и социально-экономическая роль труда.
3. Характер и содержание труда.
4. Виды и классификация труда.

1.1.2. Краткое содержание вопросов:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «Организация и оплата труда», ее место в системе научных знаний.

Организация труда является важной комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, организационные, так и социально-психологические аспекты трудовой деятельности.

Предметом организации труда являются труд в его исторически определенной форме, общественная организация труда. Экономика труда относится и числу конкретных дисциплин, она изучает трудовую деятельность человека, позволяет получить дифференцированные представления о сущности и роли труда, его месте в жизни человека и общества, о путях повышения эффективности труда.

Организация труда занимает особое место в системе экономических наук. В отличие от отраслевых экономик, где проблемы труда рассматриваются в качестве одного из факторов производства, экономика труда изучает способы организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности людей, их взаимоотношения в процессе производства средств, необходимых для жизнеобеспечения человека и общества путем удовлетворения их материальных, духовных, социальных потребностей.

Практически нет такой экономической проблемы в любой сфере человеческой деятельности, которая в той или иной степени не была бы связана с трудом и интересами человека. Именно экономика труда как наиболее близкая к повседневной практике область экономической науки призвана изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой. Но и экономика труда может успешно решить свои задачи лишь во взаимосвязи с другими экономическими, а также социальными правовыми, инженерными дисциплинами. При этом она расширяет сферу влияния за счёт распространения её положений на решение экономических и социальных проблем, начиная от первичного трудового коллектива предприятия до отрасли, региона и экономики страны в целом.

2. Сущность и социально-экономическая роль труда.

Два с половиной столетия человечество пытается понять и раскрыть сущность труда. В одном случае труд отождествляют с работой, в другом - его возводят до уровня божественного творения, в третьем - под трудом понимают любую деятельность, даже если она не приносит пользу и результатов. Однако, несомненно, что труд - естественное и неперемненное условие существования человека, основа его жизнедеятельности и развития. В самой человеческой природе изначально заложена потребность трудиться. Причём, эта потребность не зависит от общественно-экономического устройства государства, форм собственности, способов и условий хозяйствования.

В экономической литературе широко распространенным является определение труда, которое дал К. Маркс. Труд - «это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2 изд. Т. 23, с. 188). Это определение не утратило своего значения и сегодня, поскольку акцентирует внимание именно по объективности и целесообразности присущей только человеку сфере деятельности, называемый трудом. Этим труд отличается от работы, которая является чисто физиче-

ским понятием, может выполняться не только человеком, но и машиной, и животным и измеряется в отличие от труда, измеряемым рабочим временем, в натуральных единицах - килограммах, гектарах, метрах, штуках и т.п.

Собственно труд это и есть использование человеком совокупности своих физических и духовных способностей, называемых рабочей силой для превращения располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимые для личного или общественного потребления продукт.

К предметам труда относятся земля и её недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетики, материальные и информационные потоки.

Средствами труда являются машины, приборы, инструменты, различное оборудование и приспособления, организационная оснастка рабочего места, средства программного обеспечения.

Труд, как целесообразная и полезная деятельность человека обладает следующими свойствами: осознанность действий, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.

3. Характер и содержание труда.

Характер труда предполагает наличие в нем ряда признаков (черт), позволяющих говорить о способе соединения личных и вещественных факторов производства, об экономической и социальной сущности отношений, месте работника в трудовом процессе и производства в целом.

Содержание труда - это совокупность факторов, определяющих роль и развитие главного составляющего процесса труда - человека. Наиболее важным среди них являются: состав и объем трудовых функций, обусловленных разнообразием и особенностями трудовых движений, действий и приёмов; наличие специальных знаний и навыков и степень их влияния на качество и эффективность труда; соотношение умственного и физического, творческого и репродуктивного труда.

Всеобщность означает обязательность труда для всех лиц, способных трудиться; вместе с тем рыночные отношения в экономике делают реальным формирование и функционирование рынка труда с проблемами занятости и безработицы, в связи с чем, важное значение приобретает социальная защищённость трудовой деятельности человека: установление правовых гарантий обеспечения занятости, комплексация безработицы, обеспечение прожиточного минимума, поддержание малообеспеченных групп населения и т.д.

Важная относительная черта характера и содержания труда - его сложность. Эта черта обусловлена тем, что труд требует не только расходования простой человеческой рабочей силы («мышечная энергия»), но и применения вполне определенных знаний, навыка, опыта, которые приобретаются со временем и требуют затрат сил и материальных средств.

4. Виды и классификация труда.

Существует многообразие различных видов труда. Для всестороннего и тщательного изучения процесса труда выделяют следующие группы квалификационных признаков, отличающих тот или иной вид трудовой деятельности: характер и содержание труда; предмет и продукт труда; средства и способы труда; условия труда.

Классификация видов труда по его характеру и содержанию рассматривается в двух аспектах - структурном и социальном.

Структурный аспект связан с составом, объемом и сложностью трудовых функций, необходимостью специальных знаний и умений, соотношением физического и умственного труда, творческого и исполнительского.

Социальный аспект обусловлен формой собственности на средства производства, а также формами и способами мотивации труда. По этому признаку различают труд частный и наёмный, коллективный и индивидуальный, физический и умственный, творческий и репродуктивный, простой и сложный, труд по желанию или принудительный

Классификация труда по его предмету и продукту базируется на видах и формах разделения труда. Так, может быть, выделен труд научный (или исследовательский), производственный, инженерный, управленческий, педагогический и др. Здесь же выделяется труд инновационный, предпринимательский, коммерческий, а также виды труда, носящие отраслевые признаки - промышленный (в т.ч. добывающий и перерабатывающий), сельскохозяйственный (в т.ч. труд в растениеводстве и животноводстве), строительный, транспортный, обслуживающий.

При классификации трудовой деятельности по применяемым средствам и способом труда выделяют труд ручной (технически невооруженный), механизированный (технически вооруженный), автоматизированный (компьютеризированный), а также низкотехнологичный, среднетехнологичный и высокотехнологичный.

В зависимости от условий труда, их благоприятности или не благоприятности выделяют также виды труда: стационарный и мобильный, наземный и подземный, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный (свободный) и регламентированный с разной степенью его регламентации.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются рассмотренные квалификационные признаки в их сочетании. Например, у рабочих производственной бригады на предприятии - труд преимущественно физический, средней сложности, коллективный, квалифицированный, технически вооруженный, средней тяжести, наёмный, передвижной, регламентированный, среднетехнологический.

Для научного работника эта характеристика труда выглядит следующим образом: труд умственный, индивидуальный, творческий, высококвалифицированный, научный, инновационный, стационарный, средней тяжести, привлекательный, самостоятельный, нерегламентированный.

Всесторонняя характеристика труда применительно к отдельному работнику и трудовому коллективу служит необходимой базой для оценки его соответствия требованиям, вытекающим из целей трудовой деятельности в решении экономических, организационных и социальных задач предприятия или работника.

1.2. Лекция №2 (2 часа).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

1.2.1. Вопросы лекции:

1. Измерение труда, сущность и роль нормирования труда.
2. Классификация затрат рабочего времени и ее использование для нормирования труда.
3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда.

1.2.2. Краткое содержание вопросов:

1. Измерение труда, сущность и роль нормирования труда.

Под **измерением труда** понимают установление затрат рабочего времени на выполнение какого-либо конкретного трудового процесса или его части. При этом нас интересуют не только фактические затраты рабочего времени но и ожидаемые (при изменении организационно-технических условий). Таким образом, измерение труда ставит своими целями: определение существующих затрат труда на выполнение трудовых процессов или их составных элементов (операций, приемов, действий, движений); выявление структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены (дня) или ее части и оценка составных частей с точки зрения их необходимости и рациональности; создание базы для ожидаемых (перспективных) расчетов затрат рабочего времени, т.е. нормирования труда. При этом необходимо подчеркнуть, что измерение и нормирование труда тесно взаимосвязанные, но имеющие самостоятельное значение сферы экономической работы на предприятиях. Измерение труда являясь, с одной стороны, основой установления норм труда, с другой - занимает положение связующего звена между нормированием труда и анализом всей трудовой деятельности на предприятиях. При

этом важно, что измерение труда даст ожидаемый эффект, если оно охватывает все категории работающих, а не только рабочих, но и специалистов, и руководителей.

Для измерения труда используются различные средства и способы. К ним, прежде всего, относятся фотография рабочего дня, хронометраж, фотохронометраж.

Фотография рабочего дня применяется, когда необходимо изучить затраты рабочего времени в течение рабочего дня (смены) или какой-то его части. Термин «фотография» означает, что наблюдатель фиксирует все без исключения затраты рабочего времени в специальном наблюдательном листе. Фотография рабочего дня позволяет определить рациональность использования рабочего времени, выявить потери рабочего времени и их причины, разработать организационно-технические мероприятия по устранению таких потерь, совершенствуя тем самым организацию труда и производства. Широкое распространение получили индивидуальная фотография (объект наблюдения один работник), групповая (наблюдение ведется одновременно за несколькими работниками), самофотография (работник сам фиксирует имеющиеся в его работе потери рабочего времени).

Хронометраж - это способ изучения и измерения затрат рабочего времени отдельных повторяющихся элементов трудового процесса, причем данные даже не в течение рабочего дня (смены), что отличает его от фотографии рабочего дня.

Фотохронометраж - соединяет в себе два предыдущих способа изучения и измерения труда.

Для измерения затрат рабочего времени могут использоваться и другие способы.

Способ моментальных наблюдений представляет собой исследование затрат рабочего времени, загруженность работников и использования оборудования во времени на основе выработанных наблюдений, проводимых в случайно выбранные моменты. Способ моментных наблюдений позволяет определять величину затрат рабочего времени, не прибегая к сплошному и непосредственному их измерению, путем фиксации числа случаев их повторяемости, т.е. в короткие сроки и при небольшом числе наблюдателей охватить значительное количество изучаемых объектов и трудовых процессов.

Видеокиносъемка - своеобразный способ изучения трудовых процессов и измерения труда, позволяющая наглядно зафиксировать и трудовой процесс, и его отдельные элементы - операции, приемы, действия, движения. Она дает возможность установить не только методы и приемы труда и затраты рабочего времени, но и отдельные показатели условий труда, состав работников, участвующих в трудовом процессе, их взаимодействие.

Норма времени - это затраты рабочего времени на выполнение единицы работы или производство единицы продукции. Поскольку, рабочее время служит всеобщей мерой труда и следовательно, нормирование сводится к определению необходимых затрат времени на выполнение той или иной работы (изготовление той или иной продукции), или ее более мелкие части - норматив, норма времени как правило, являются исходной базой для расчета других видов норм.

Норма выработки - количество единиц продукции (га, тн, м, шт.), которое должно быть произведено в единицу времени (смену, час). Между нормой выработки и нормой времени, как не трудно заметить, существует обратно пропорциональная зависимость.

Норма обслуживания - количество единиц оборудования, машин, животных, число рабочих мест, размер площади обслуживаемых одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену).

Норма численности - число работников соответствующего состава, обслуживающих какой-либо объект (агрегат, животноводческая ферма или комплекс, поточная линия, склад и т.п.). Следует также сказать о комплексных нормах, устанавливаемых на взаимосвязанных трудовых процессах, например, в сельскохозяйственном производстве; основой для комплексных норм служат нормы труда на отдельные трудовые процессы.

2. Классификация затрат рабочего времени и ее использование для нормирования труда.

Существует несколько общепринятых классификаций затрат рабочего времени, различающихся по детализации в зависимости от целей (измерение затрат труда, анализ, нормирование труда) и объектов их применения (рабочие, специалисты, служащие, руководители). Ниже представлена одна из таких классификаций.

Классификация затрат рабочего времени

Фактическая продолжительность смены (рабочего дня) исполнителя	
Время работы	Время перерывов
<p>I. Время работы по выполнению производственного задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Время подготовительно-заключительных работ 2. Время оперативной работы: <ol style="list-style-type: none"> а) основное. б) вспомогательное; 3. Время организационно-технического обслуживания рабочего места. <p>II. Время случайной и непроизводительной работы (исправление брака), не предусмотренное производственным заданием.</p>	<p>I. Время регламентированных перерывов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Время на отдых и личные надобности исполнителя: <ol style="list-style-type: none"> а) на отдых. б) на личные надобности 2. Время перерывов, обусловленных технологией и организацией работ. <p>II. Время нерегламентированных перерывов (потери времени)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Из-за нарушения трудовой дисциплины 2. По техническим причинам 3. По организационным причинам 4. По метеорологическим причинам 5. По прочим причинам

Общее время работы (смены, дня) включает в себя как затраты времени, связанные с выполнением производственного задания, так и затраты времени, не предусмотренные производственным заданием (выполнение несвойственных функций, исправление брака); при расчете норм труда они не учитываются, но в производственном процессе имеют место.

3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда.

Для разработки норм труда используются специальные методы. В практике различаются два метода установления норм - аналитический и суммарный.

Аналитический метод нормирования предусматривает предварительное изучение трудового процесса и затрат рабочего времени, анализ использования техники, оборудования, рабочего времени. При этом методе используются два различных подхода - аналитически экспериментальный и аналитически расчетный, различающиеся способом определения затрат времени.

Аналитически экспериментальный способ применяется для определения затрат на каждый элемент трудового процесса и на трудовой процесс в целом на основе исследования этих затрат на рабочем месте и их анализа. Затраты рабочего времени исследуются путем непосредственного наблюдения за трудовым процессом с помощью рассмотренных выше способов - фотографии рабочего, хронометража и др. Аналитически экспериментальный способ применяется при отсутствии базовых (типовых, единых) норм и нормативов или если они не могут быть использованы из-за несоответствия конкретным условиям производства.

Аналитически расчетный способ предусматривает установление затрат времени на трудовой процесс и его отдельные элементы не путем измерений, а по заранее разработанным специальными учреждениями базовым нормативам различной степени укрупнения межотраслевого, отраслевого и местного уровней.

Два способа аналитического метода нормирования труда взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Суммарный метод нормирования, в отличие от аналитического, характеризуется тем, что норма определяется на трудовой процесс в целом, а не на составные элементы. Трудовой процесс и затраты времени, как правило, не изучаются и не анализируются. Нормы труда, при этом, могут быть установлены: опытным путем - на основе личного опыта нормировщиков; статистически - на основе учета фактических затрат труда за определенное время; по аналогии - путем сравнения данной работы (по объему, сложности, технологии, по средствам труда) с аналогичными работами, выполнявшимися ранее.

Любая норма труда должна определяться с учетом данных науки и нового опыта. Установление норм предполагает, что при разработке каждого из ее видов следует, помимо изучения и анализа трудового процесса затрат рабочего времени, учитывать и анализировать все факторы, зависящие от производства и работников и влияющие на величину затрат труда, а следовательно и на величину нормы труда. Такие факторы называются **нормообразующими**.

Психофизиологическое обоснование норм труда означает, что при их разработке необходимо обеспечить нормальный уровень интенсивности труда, рациональный режим труда и отдыха, исключить (или, по крайней мере, свести к минимуму) влияние на организм работников вредного воздействия окружающей среды в интересах сохранения их высокой работоспособности и здоровья. И, наконец, **социальное** обоснование норм труда предусматривает обеспечение содержательности и привлекательности труда, учет их влияния на рост квалификации работников, укрепление дисциплины труда, сокращение текучести кадров, развитие творческой инициативы и интереса к работе.

Единые нормы применяют на одинаковых работах, на предприятиях одной или нескольких отраслей. Примерами таких норм могут служить единые нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом, погрузочно-разгрузочные работы, на работы в строительстве. **Типовые** нормы применяют на одинаковых наиболее распространенных работах с типовой технологией производства и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий. Они носят рекомендательный характер и могут не применяться, если на данном предприятии технология производства и организация труда существенно отличаются от типовых. **Местные** нормы разрабатываются и применяются на одном конкретном предприятии или группе предприятий; они носят временный характер и действуют до тех пор, пока не будет установлена и рекомендована единая или типовая норма.

1.3. Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Производительность и эффективность труда»

1.3.1. Вопросы лекции:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.
2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

1.3.2. Краткое содержание вопросов:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.

Успешность любой трудовой деятельности характеризуется ее эффективностью. Под эффективностью труда следует понимать социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов. Такое определение отражает понятие эффективности с качественной стороны как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. С количественной стороны понятие эффективности определяется как частное от деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

Определение эффективности труда имеет большое практическое значение для выработки стратегии и тактики в решении вопросов обеспечения успешной деятельности предприятий в условиях рынка. Процесс постоянной целенаправленной работы по повышению эффективности труда может быть назван эффективизацией труда. В принципе эффективизация труда означает процесс поиска наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятель-

ности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов. Введение в научный и практический оборот понятия «эффективизация» продиктовано необходимостью применения динамического эквивалента статическому понятию «эффективность» в той же мере, как соотносятся понятия «интенсивность» и «интенсификация», «активность» и «активизация».

Стратегия эффективизации предполагает определение основных направлений повышения эффективности труда на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрейшего преодоления кризисного состояния экономики. Тактика эффективизации заключается в разработке и осуществлении текущих мероприятий по выявлению и использованию резервов повышения эффективности труда на основе устранения непроизводительных затрат.

Эффективизация труда как на стратегическом, так и на тактическом уровне имеет своим результатом приращение эффективности труда, рассматриваемой в динамике. Многоаспектность эффективности как социально-экономической категории требует рассмотрения ряда понятий, выражающих ее сущность.

Кроме программы эффективизации на предприятии разрабатываются мероприятия по рациональному использованию всех видов ресурсов. Важное значение имеют систематическое проведение оперативного анализа, диагностики, выявление и устранение узких мест и потерь в производстве, а также расчет производственных мощностей предприятий и подразделений (с использованием компьютера) как основы планирования и анализа их использования. При определении вознаграждения работника результатам (деятельности предприятия учитывается его вклад в г производительности и эффективности труда.

2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

Производительность труда - показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам выработкой на единицу затрат труда. От уровня и производительности труда зависят развитие общества и благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени неизменном её качестве;
- повышения качества продукции при неизменной создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Существуют различные комбинации видов роста произвол труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, производимой на предприятии, применяются различные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный стоимостный и трудовой.

Натуральный метод - объем производства продукции выражается в физических единицах- штуках, килограммах, метрах и т.д. Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

Условно-натуральный метод измерения объема производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Область применения этого метода также ограничена лишь некоторыми отраслями народного хозяйства.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности

труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод даёт существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране.

Важный материально-технический фактор - повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

1.4. Лекция №4 (2 часа).

Тема: «Оплата труда работников первичных трудовых коллективов»

1.4.1. Вопросы лекции:

1. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах
2. Формирование фонда оплаты труда
3. Расчет оплаты за конечные результаты труда.

1.4.2. Краткое содержание вопросов:

1. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах

Основными формами организации трудовых коллективов на сельскохозяйственных предприятиях являются бригады, звенья, отряды (комплексы) и рабочие группы. Важную роль в стимулировании труда работников играет правильный выбор форм и систем оплаты труда, наиболее полно отвечающих условиям конкретного хозяйства и производственного подразделения, учитывающих степень сложности, количество и качество определенного вида работ.

Почасовая повременная оплата часто используется подрядными трудовыми коллективами как одна из форм авансирования до окончательного расчета. Наиболее полно учитывает факторы качества, своевременности, сложности выполняемых работ повременно-премиальная система оплаты труда. При этой системе заработок рабочего зависит не только от количества отработанного времени, квалификации, но и от показателей качества работы. В практике трудовых коллективов, работающих на принципах подряда, качественные показатели при авансировании рабочих-повременщиков учитываются через коэффициент трудового участия (КТУ).

Оплата труда в растениеводстве. В отрасли применяются аккордно-премиальная, сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Наиболее распространенной является *аккордно-премиальная система*.

Бригаде или звену устанавливаются расценки за единицу продукции с учетом качества или за стоимость продукции по фактическим ценам реализации. Если продукция не реализуется за пределы хозяйства, она оценивается по плановой себестоимости (рассада, черенки) либо по стоимости 1 ц овса в переводе на кормовые единицы (солома зерновых культур, ботва корнеплодов и т.д.).

Расценки за продукцию устанавливают, как правило, для бригады, звена в целом, исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы. При расчете за единицу продукции эту сумму делят на количество продукции, которое должно произвести подразделение. Для оплаты труда членов подрядных коллективов применяют еще и прогрессивно возрастающие расценки за продукцию в зависимости от урожайности.

Сдельно-премиальная система оплаты труда применяется при закладке и выращивании до плодоношения многолетних насаждений, посадке и уходе за лесополосами, при выполнении хозяйственных и других работ, не связанных с производством продукции. При этой системе труд рабочих бригады, отряда, звена до получения продукции оплачивают за фактически выполненный объем работ по сдельным расценкам, определенным на основе тарифных ставок и норм выработки. После оприходования урожая и незавершенного производства производят доплату за продукцию.

Повременно-премиальная система оплаты имеет ограниченное применение — в основном на работах, которые трудно или нецелесообразно нормировать, либо как одна из форм авансирования до окончательного расчета за произведенную продукцию.

Премирование рабочих, занятых в растениеводстве, с учетом конкретных условий производится по показателям, разработанным в хозяйстве. Показатели должны стимулировать рост производства продукции по сравнению с предшествующими годами, повышение производительности труда, снижение себестоимости, повышение урожайности сельскохозяйственных культур, достижение высокой выработки на один трактор, комбайн и т.п.

2. Формирование фонда оплаты труда

В фонд заработной платы включаются: тарифный фонд, исчисленный по технологическим картам на основе урожайности, запланированного объема работ (в том числе незавершенного производства), установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок; заработная плата руководителя подрядного подразделения, входящих в его состав специалистов и вспомогательных работников; доплата за продукцию (до 50 % тарифного оклада); дополнительная оплата за качество и сроки выполнения работ; надбавки за классность, мастерство и высокую квалификацию; премии, фактически выплаченные в среднем за 3—5 предшествующих лет в расчете на 1 руб. тарифного заработка. Кроме того, в него может входить заработная плата механизаторов, предназначенная для ремонта используемой ими техники.

До окончательного расчета членам бригады выплачивают аванс в пределах планируемого единого фонда оплаты труда (как остатка хозрасчетного дохода). По итогам года, исходя из фактической стоимости полученной продукции и прямых материальных затрат на ее производство, определяют фонд доплаты труда за полученный валовой доход. Разница между общим фондом оплаты труда, образованным по установленным нормативам от фактически полученного валового дохода, и выплаченным в течение года авансом по всем видам продукции составляет сумму доплат членам бригады. Порядок распределения этих доплат устанавливает коллектив бригады. Чаще всего их распределяют пропорционально зарплате, выплаченной в течение года, с учетом КТУ.

В ряде хозяйств оплату производят на основе распределения валового дохода с применением внутрихозяйственных цен и условий купли-продажи продукции и материальных ресурсов. Сущность такой оплаты заключается в том, что при окончательном расчете произведенную подразделением продукцию и выполненные им услуги оценивают по заранее установленным внутрихозяйственным расчетным (или договорным) ценам. К этой сумме прибавляют стоимость принятых претензий на причиненный подразделению ущерб и вычитают стоимость израсходованных материальных ресурсов по внутрихозяйственным планово-учетным ценам, а также стоимость услуг других подразделений и принятых от них претензий. Разность составляет фонд оплаты труда. Из него вычитают выплаченный в течение года аванс и заработок привлеченных лиц. Оставшуюся сумму распределяют между членами коллектива.

Если выплаченный аванс превышает фонд оплаты труда по конечным результатам, долг погашают за счет фонда оплаты труда следующего года или резерва.

Надбавки за стаж работы начисляют индивидуально каждому работнику на общих основаниях, а натуральную оплату и надбавки за классность распределяют в порядке, установленном коллективом. При стихийных бедствиях или убытке не по вине подразделения часть сумм возмещается хозяйством за счет средств, поступающих от государственного страхования.

При различных системах оплаты труда формирование фонда заработной платы имеет свои особенности.

В растениеводстве при аккордно-премиальной системе тарифный фонд заработной платы (оплаты труда) определяют на основе технологических карт возделывания и уборки культур, исходя из урожайности, запланированного объема работы, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок.

В запланированный объем работ включают: подготовку семян к посеву; вывоз на поля удобрений; все полевые сельскохозяйственные работы, в том числе уборку урожая, первичную доработку продукции; силосование кормов, буртование корнеклубнеплодов; работы под урожай будущего года, производимые силами бригады (отряда, звена).

В тарифный фонд заработной платы входит заработная плата бригадира, его помощника, звеньевых, а также заработная плата рабочих, выполняющих вспомогательные операции, входящие в технологический процесс (мастера-наладчики, водители автомобилей и др.), и специалистов среднего звена. При исчислении расценок за единицу продукции фонд заработной платы этих работников распределяется по культурам пропорционально заработной плате рабочих.

3. Расчет оплаты за конечные результаты труда.

Расчет оплаты за конечные результаты труда осуществляют по завершении уборки урожая, после оприходования продукции. Сумму оплаты определяют путем умножения расценок на валовой сбор по каждой культуре.

Из общей суммы оплаты за продукцию вычитают полученный подрядным коллективом аванс и выданную привлеченным работникам заработную плату. Разницу распределяют в виде доплаты за продукцию в расчете на 1 руб. заработка или с учетом КТУ. Эту доплату выдают не по каждой культуре в отдельности, а в целом по всем закрепленным за бригадой (звеном) культурам.

Если при авансировании не учитывают повышение оплаты труда в связи с уборкой урожая, то разницу между суммой заработной платы, предусмотренной технологическими картами за работы на уборке урожая, и авансом выдают одновременно с доплатой за продукцию. В таком же порядке может выплачиваться в конце года и надбавка за выполнение важнейших сельскохозяйственных работ с хорошим качеством и в оптимальные сроки.

Премирование. Рабочие, занятые в растениеводстве и животноводстве, премируются за основные результаты работы по следующим показателям:

экономия прямых затрат. Выплачивается до 70 % полученной экономии (в случае превышения установленных затрат по вине бригад или звеньев производится их возмещение полностью или частично из средств, предусмотренных на оплату труда и премирование);

перевыполнение плана производства продукции, кормов, повышение урожайности культур и продуктивности скота и птицы по сравнению с уровнем, достигнутым за предшествующие 3—5 лет, другие показатели работы, учитывающие специфику отрасли и условия производства;

увеличение производства некоторых сельскохозяйственных культур (риса, гречихи, проса, подсолнечника и др.), *отдельных видов продукции животноводства.*

Для конкретных бригады, звена, рабочего не допускается множественность показателей премирования.

Применение коэффициентов трудового участия. Коллективы (советы) бригад и звеньев имеют право в пределах установленных размеров премий, доплат за продукцию и дополнительных выплат определять размеры этих видов заработка для каждого члена коллектива с учетом реального его вклада в общие результаты работы.

С этой целью применяются коэффициенты трудового участия, которые представляют собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого в зависимости от производительности его труда и качества работы. В понятие «качество работы» включают также совмещение профессий, выполнение более сложных операций, увеличение зон обслуживания, подмену отсутствующего рабочего, помощь другим членам коллектива, соблюдение трудовой производственной дисциплины.

За базовый коэффициент трудового участия принимают единицу, которая в зависимости от индивидуального трудового вклада в общий результат может корректироваться с помощью повышающих и понижающих факторов

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1. Практическое занятие №1 (2 часа).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

2.1.1. Задание для работы:

1. Методика определения норм труда по материалам фотохронометражных наблюдений.
2. Расчет норм труда на основе типовых сборников.

2.1.2. Краткое описание проводимого занятия:

Расчет норм обслуживания по материалам наблюдения (аналитическо-экспериментальное наблюдение). Установка норм обслуживания по данным фотохронометражных наблюдений. Определение норм труда по типовым сборникам: определение норм обслуживания для операторов машинного доения, обслуживающего коров первого года лактации; определение норм обслуживания свиней; определение укрупненных нормативов времени по обслуживанию животных КРС. Расчет норм труда на основе типовых нормативов: нормы обслуживания для операторов (скотников), занятых на обслуживании дойного стада; для операторов (скотников), обслуживающих сухостойных коров с стойловый период; нормы обслуживания работников, обслуживающих крупный рогатый скот на откорме; норм обслуживания для работников, обслуживающих молодняк крупного рогатого скота; расчет норм труда в молочном животноводстве по укрупненным нормативам времени; оценка состояния нормирования труда в животноводстве.

2.4.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов и методикой расчетов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины. Приобретены практические навыки исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени; методами установления норм труда; знаниями по управлению организацией и нормированием труда.

2.2. Практическое занятие №2, 3 (4 часа).

Тема: «Производительность и эффективность труда»

2.2.1. Задание для работы:

1. Методы определения выработки и трудоемкости на предприятиях.
2. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда.

2.2.2. Краткое описание проводимого занятия:

Рассчитываются показатели производительности труда в сельском хозяйстве, изучаются резервы роста производительности и эффективности труда.

2.2.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы, сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов и методики расчетов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.3. Практическое занятие №4 (2 часа).

Тема: «Оплата труда работников первичных трудовых коллективов»

2.3.1. Задание для работы:

1. Аккордно-премиальная система оплаты труда.
2. Расчет дополнительной оплаты труда за увеличение объемов производства продукции.

2.3.2. Краткое описание проводимого занятия:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников первичных трудовых коллективов.

2.3.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.4. Практическое занятие №5 (2 часа).

Тема: «Оплата труда при различных формах собственности и хозяйствования»

2.4.1. Задание для работы:

1. Расчет расценок за единицу продукции (работ) для операторов машинного доения.
2. Начисление натуральной оплаты труда.

2.4.2. Краткое описание проводимого занятия:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников при различных формах собственности и хозяйствования.

2.4.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

