

# ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Известия ТСХА. выпуск 1, 1985 год

УДК 631.1:331.22/23

## ОПЛАТА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ В КОЛХОЗАХ

М. П. ТУШКАНОВ

(Кафедра организации социалистических с.-х. предприятий)

В решении Продовольственной программы СССР важная роль принадлежит организаторам производства — руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий. Их усилия, как и усилия всех рабочих и колхозников, должны быть направлены на улучшение использования земли, основных фондов, минеральных и органических удобрений, кормов и других ресурсов, на совершенствование организации производства и повышение производительности труда.

Опыт передовых хозяйств показывает, что высоких темпов роста производства сельскохозяйственной продукции, повышения ее качества и снижения себестоимости можно добиться путем повсеместного внедрения в сельскохозяйственное производство коллективного подряда. На Всесоюзном экономическом совещании по проблемам агропромышленного комплекса Генеральный секретарь ЦК КПСС товарищ К. У. Черненко указал на необходимость «...повышения уровня всей экономической работы, широкого внедрения хозрасчета, коллективного подряда, использования других экономических рычагов» [11, с. 5].

Внедрение коллективного подряда требует от руководителей и специалистов хозяйств более вдумчивого планирования и экономического анализа, повышения общего уровня управления и организации производства, строгого соблюдения технологии. Однако, как отмечалось на Всесоюзном совещании, состоявшемся 18—19 марта 1983 г. в Белгороде, одной из причин медленного внедрения этой прогрессивной формы организации труда является тот факт, что «...руководители и специалисты хозяйств не выступают инициаторами внедрения коллективного подряда, не проявляют заинтересованности в оказании помощи этим коллективам» [7, с. 18].

На наш взгляд, это обусловлено тем, что при переходе на подряд система оплаты труда меняется только для непосредственных исполнителей, а для специалистов и руководителей остается неизменной и к тому же она недостаточно увязана с результатами работы подразделений. Нам представляется, что оплата труда специалистов должна зависеть от таких показателей, которые наиболее полно и объективно отражают их деятельность, влияют на уровень производства продукции, величину трудовых и материально-денежных затрат на ее единицу, и должна способствовать всемерному внедрению коллективного подряда. На необходимость усиления материальной заинтересованности руководителей и специалистов хозяйств в работе подрядных организаций указывают и другие авторы [4, 5].

В настоящее время в колхозах Нечерноземной зоны основная оплата труда руководящих работников и специалистов производится по должностным окладам в зависимости от группы, к которой отнесен колхоз по плану реализации сельскохозяйственной продукции. Труд руководящих работников и специалистов производственных участков, цехов и крупных комплексных бригад оплачивается в зависимости от

планового объема производства сельскохозяйственной продукции. Кроме оплаты по должностным окладам, дифференцированным соответственно по VI и V группам, осуществляется премирование: руководящих работников и специалистов — по результатам работы колхоза в целом; специалистов, обслуживающих отдельные отрасли (растениеводство, животноводство), — по результатам работы соответствующих отраслей или производственных участков, на которых они заняты; и остальных специалистов и руководящих работников — по результатам работы колхоза в целом.

Премирование производится за прирост объема реализации (производства) сельскохозяйственной продукции по сравнению со среднегодовым уровнем, достигнутым за предшествующие 5 лет; выполнение годового плана реализации сельскохозяйственной продукции по колхозу (отрасли), а на производственных участках и в крупных комплексных бригадах — за выполнение плана производства продукции; прирост чистого дохода по сравнению со среднегодовым уровнем, достигнутым за предшествующие 5 лет; получение чистого дохода; за обеспечение рентабельности и переход колхоза из убыточных в рентабельные.

В условиях внедрения в отраслях растениеводства и животноводства коллективного подряда, когда уровень оплаты труда колхозников полностью зависит от результатов производства, руководителей и специалистов колхозов заинтересовывает в повышении эффективности работы хозяйства только премиальная часть оплаты. Должностные оклады их практически мало связаны с итогами работы хозяйства в текущем году. Вместе с тем у ряда специалистов (главный агроном, главный зоотехник, старший агроном, старший зоотехник, работающие на правах главных специалистов, старшие агрономы и зоотехники) слабая связь между уровнем оплаты и объемом производства продукции, полученной производственными подразделениями и отраслью в целом.

В связи с этим пристального внимания заслуживает система выбора показателей для оценки и оплаты труда специалистов колхозов. Дело в том, что среди ученых экономистов-аграрников на этот счет существуют различные точки зрения. По мнению одних, наиболее приемлемым показателем в данном случае является валовая продукция [1, 3]. Этот показатель обеспечивает единый подход к начислению основной оплаты всем категориям работников. Другие считают, что оплату труда руководителей и специалистов следует устанавливать по валовому доходу [6, 7, 8]. По их мнению, валовой доход — это синтетический показатель, в котором отражается количество произведенной продукции, ее качество, условия реализации, а также уровень затрат на производство данного объема продукции. Следовательно, оплата труда руководителей и специалистов по валовому доходу наиболее полно отвечает требованиям сегодняшнего дня, заключающимся в том, чтобы общественное производство вести на расширенной основе и высокоэффективно. Третьи предлагают должностные оклады руководящим работникам и специалистам устанавливать в зависимости от объема валовой продукции и размера валового дохода на 100 га сельскохозяйственных угодий [10].

Следует согласиться с мнением экономистов, что применяемый в колхозах для оплаты труда руководящих работников и специалистов показатель плановой суммы реализации продукции (денежная выручка) недостаточно полно отражает объем производства, так как во многих колхозах значительная часть произведенной сельскохозяйственной продукции остается для внутрихозяйственного потребления. Наши исследования показали, что за годы 10-й пятилетки колхозы Нечерноземной зоны РСФСР в целом реализовали зерна 31,1 % валового сбора, картофеля — 38,5, сена — 7,2, сахарной свеклы — 95,5, овощей — 84,0 %; а за 1981—1982 гг. — соответственно 35,4 %, 40,5; 5,9; 95,2; 81,7 %. Что касается других культур и прежде всего кормовых, то они практически полностью использовались в хозяйстве. Следовательно, в

настоящее время, например, главные, старшие и другие агрономы колхозов Нечерноземья получают оплату за небольшую часть производимой продукции и поэтому недостаточно заинтересованы в выполнении плана ее производства. Для хозяйства важно не только выполнить план по реализации продукции, но и обеспечить себя в достаточном количестве семенами, кормами, иметь запасный фонд.

Не вся реализуется и продукция животноводства. Так, в целом по колхозам Нечерноземной зоны РСФСР за 1976—1982 гг. удельный вес реализованного молока составил 86,3 %, а мяса и сала — 88,4 % валового производства. Не случайно поэтому планы по денежной выручке от реализации продукции выполняются в большей степени, чем по ее производству. Так, в 1982 г. в целом по колхозам Московской области план валовой продукции (в оценке по сопоставимым ценам 1973 г.) был выполнен только на 97,1 %, а по денежной выручке от реализации продукции — на 112,1 %. План по денежной выручке не выполнили 23 колхоза, или 41,1 %, а по производству валовой продукции — 39, или 69,6 %. Аналогичная картина наблюдается в колхозах других областей Нечерноземной зоны РСФСР.

В связи с этим правы авторы, которые указывают на необходимость использования в качестве главного показателя при оплате труда специалистов колхозов объем валовой продукции. В этом показателе точнее отражается размер сельскохозяйственных предприятий и отдельных его отраслей (растениеводства и животноводства). Кроме того, он является общим показателем для оплаты труда и специалистов и значительной части колхозников.

Показатель производства валовой продукции правомерно взять за главный при организации основной оплаты труда специалистов колхозов. При этом оплата их труда должна быть поставлена в зависимость от объема и ассортимента продукции не в денежном выражении, а в натуре. Для каждого специалиста следует устанавливать аккордные расценки на 1 ц продукции исходя из запланированного подразделения (или отрасли) объема производства продукции и годового тарифного фонда оплаты специалиста. При этом должностные оклады главным и старшим специалистам, работающим на правах главных, устанавливаются по группам колхозов в зависимости от объема производства продукции.

Чтобы установить аккордные расценки за 1 ц продукции, необходимо: определить норму производства продукции по подразделению (или отрасли) и ее стоимость; рассчитать удельный вес каждого вида продукции в общей ее стоимости; определить годовой тарифный фонд оплаты специалиста, а также сумму оплаты, причитающуюся за производство каждого вида продукции.

При определении стоимости продукции можно использовать сопоставимые цены 1973 г., а также закупочные или средние сложившиеся цены реализации сельскохозяйственной продукции за последние 3—5 лет. Применение сопоставимых цен 1973 г. позволяет значительно сократить объем счетной работы, поскольку эти цены используются при оценке продукции в производственно-финансовом плане колхоза, и определить физический объем всей произведенной продукции, что очень важно в условиях внутриотраслевой специализации. Закупочные и средние фактические цены реализации продукции целесообразно использовать в том случае, когда требуется учесть качество сельскохозяйственной продукции, сроки ее реализации.

Порядок определения аккордных расценок за продукцию рассмотрим применительно к главному агроному колхоза. Исходя из нормативной урожайности, принятой в хозяйстве, структуры и размера посевных площадей, стоимость всей продукции по цеху растениеводства на планируемый год (в оценке по сопоставимым ценам 1973 г.) составляет 2857 120 руб. В соответствии с объемом производства продукции растениеводства месячный должностной оклад главного агронома равен 300 руб. (I группа колхозов), а годовой тарифный

## Расчет расценок за продукцию для оплаты труда главного агронома колхоза

Продукция	Норма произ-водства, ц	Стоимость ва-ловой про-дукции (в со-ставных ценах 1973 г.), руб.	Структура валовой про-дукции, %	Годовой фонд оплаты за продукцию, руб.	Аккордная расценка за 1 т, коп.
Зерновые и зернобобовые	54 644	402985,5	14,11	507,6	9,29
Картофель	87 100	923260,0	32,3	1163,2	13,35
Овощи открытого грунта, всего	43 658	486872,9	17,04	613,4	14,1
В том числе капуста	24 118	216338,5	7,57	272,5	11,3
Кормовые корнеплоды	78 750	164587,5	5,76	207,4	2,63
Силосные культуры	100 480	88939,0	3,12	112,3	1,12
Сено однолетних и многолетних трав	40 728	186511,9	6,53	235,1	5,77
Сено естественных трав	1 920	4761,6	0,17	6,1	3,20
Сено культурных пастбищ	61 210	286462,8	10,03	361,1	5,90
Семена однолетних трав	1 360	21651,2	0,76	27,4	20,1
Семена многолетних трав	125	16095,0	0,56	20,2	161,28
Однолетние и многолетние травы на зеленый корм, сенаж, травяную муку и выпас скота	291 095	274992,6	9,62	346,2	1,20
Всего	—	2857120,0	100,0	3600,0	—

фонд — 3600 руб. В структуре валовой продукции зерновые и зернобобовые культуры составляют 14,1 %, картофель — 32,3 %. Следовательно, на зерновые культуры будет отнесено 507,6 руб. оплаты главного агронома, а на картофель — 1163 руб. 16 коп. (табл. 1). Аккордная расценка за 1 т зерна составит 9,29 коп., за 1 т картофеля — 13,35 коп.

Если необходимо учесть качество отдельных видов продукции, то расценки целесообразно устанавливать за 100 руб. стоимости продукции, оценивая ее по закупочным или фактическим ценам реализации за последние 3—5 лет. Например, из общего количества белокочанной капусты запланировано 14471 ц (60 %) реализовать до 1 июля, а остальную часть — в июле. По действующим закупочным ценам ее стоимость равна 492 009 руб. (240 руб. × 1447,1 т + 150 руб. × 964,7 т). Расценка за 100 руб. стоимости капусты составит 5,54 коп. (272 руб. 52 коп. : 492 009 руб. × 100 руб.).

По аккордным расценкам, объему и качеству произведенной продукции в конце сельскохозяйственного года определяется фактический фонд основной оплаты труда специалиста. До расчета за продукцию специалисты колхоза должны получать месячный должностной оклад, соответствующий среднегодовому объему производства продукции, достигнутому за предшествующие 3—5 лет. Доплата за продукцию определяется как разница между фактическим фондом оплаты за произведенную продукцию и выданным в течение года авансом (месячный должностной оклад). Если, к примеру, фонд оплаты по аккордным расценкам за произведенную продукцию с учетом ее качества для главного агронома определен в 3954 руб. 80 коп., а в течение года ему ежемесячно выплачивался аванс 280 руб. (должностной оклад по II группе хозяйств), то доплата за продукцию составит 594,8 руб. (3954,8 — 3360 руб.).

При таком расчете основной оплаты труда специалистов колхозов, работающих в отраслях растениеводства и животноводства, обеспечивается единство в оплате труда работников производственных подразделений. Другими словами, интересы коллективов производственных подразделений совпадают с интересами специалистов, возглавляющих и работающих в соответствующих отраслях. А это способствует дальнейшему распространению в колхозах Нечерноземной зоны РСФСР коллективного подряда, повышению его эффективности.

Партия и правительство проявляют постоянную заботу о том, чтобы колхозы страны были укомплектованы высококвалифицированными

специалистами и руководителями. В настоящее время в колхозах РСФСР занято более 18,6 тыс. агрономов и 17,6 тыс. зоотехников, 42 тыс. главных специалистов, 12 тыс. председателей колхозов, из них 90 % имеют законченное высшее и среднее специальное образование. Поэтому очень важно, чтобы каждый из них работал с полной нагрузкой, умело сочетал интересы колхоза с интересами производственных коллективов и государства, активно боролся за экономию и бережливость, повышение эффективности и качества производства.

На современном этапе развития производства производства акцентируется внимание на повышение качественных показателей, т. е. ставится задача обеспечивать не только прирост производства продукции, но и ее высокое качество при наименьших затратах труда и средств. В связи с этим премиальная система должна стимулировать специалистов колхозов прежде всего в повышении показателей, характеризующих эффективность производства хозяйства в целом и отдельных его отраслей. Анализ действующих условий оплаты труда руководителей и специалистов колхозов в стране показал, что наиболее приемлемым показателем при премировании специалистов за результаты работы отрасли является валовой доход, а при оценке работы хозяйства в целом — чистый доход.

В валовом доходе отражается количество и качество произведенной продукции. Объем реализуемой продукции влияет непосредственно на размер валового дохода путем уменьшения или увеличения сумм, полученных от реализации продукции текущего года, по сравнению с себестоимостью реализованной продукции (дебетовое или кредитовое сальдо по счетам реализации). Кроме того, валовой доход учитывает экономию овеществленного труда (материально-денежные затраты на производство продукции). Следовательно, чем больше произведено высококачественной продукции и чем меньше затраты на ее производство, тем выше валовой доход и наоборот.

Таким образом, с целью повышения материальной заинтересованности специалистов колхозов, занятых в отраслях растениеводства и животноводства, в увеличении объема производства и повышении эффективности общественного хозяйства их премирование целесообразно поставить в зависимость от выполнения плана и от превышения уровня, достигнутого за предшествующие 3—5 лет, и производить премирование по валовому доходу с учетом уровня рентабельности отраслей.

Размер премии следует устанавливать в процентах от годового заработка специалиста (с учетом оплаты за продукцию) за каждый процент прироста валового дохода по сравнению с достигнутым уровнем с дифференциацией его в зависимости от уровня рентабельности производства в отрасли. При этом максимальный размер премии не должен превышать 2 %, а минимальный не должен быть меньше 0,8 % [2, 12]. Максимальный размер премии начисляется при достижении высокого уровня рентабельности производства (отношение чистого дохода к себестоимости продукции, %), т. е. такого, который достигнут передовыми хозяйствами республики (области, района). Размер премии за каждый процент прироста валового дохода по сравнению с достигнутым уровнем в пределах плана должен быть вдвое больше по сравнению со сверхплановой частью [9].

Нами разработана шкала дифференцированного размера премии специалистам за валовой доход применительно к колхозам Московской области (табл. 2). Предварительно был сделан анализ рентабельности производства (отношение чистого дохода к себестоимости продукции) отраслей растениеводства и животноводства по всем хозяйствам за 1976—1982 гг., который показал, что наивысший уровень рентабельности (72,7; 78,9; 104,1 %) достигнут в растениеводстве 3 колхозов. В 4 хозяйствах он составил 51,5; 55; 56,1 и 56,3 %. Полученные в результате анализа данные и послужили основанием отнести в высшую группу по рентабельности растениеводства колхозы с уров-

## Размер премии специалистам за валовой доход для колхозов Московской области

Группа колхозов по уровню рентабельности, %		Размер премии за каждый процент прироста валового дохода, в % к годовому заработку		
растениеводство	животноводство	в пределах плана по сравнению с уровнем предшествующих 3—5 лет		сверх плана
		I До 10	До 5	
II 10—20	5—10	1,0	0,5	
III 20—30	10—15	1,2	0,6	
IV 30—40	15—20	1,4	0,7	
V 40—50	20—25	1,6	0,8	
VI 50—60	25—30	1,8	0,9	
VII Свыше 60	Свыше 30	2,0	1,0	

нем этого показателя более 60 %, а в низшую — до 10 % (с интервалами 10 %). Аналогичным путем установили, что в 4 колхозах рентабельность животноводства составила 39,0; 41,1; 41,9 и 42,9 %, а в 3 — 25,7; 28,3 и 29,9 %. Поэтому уровень более 30 % был взят за максимальный. Интервал между группами принят 5 %.

Таким образом, определили 7 групп по уровню рентабельности растениеводства и животноводства. I группе соответствует минимальный размер премии, последней — максимальный. Для остальных групп размер премии определяли следующим образом. Нашли разницу между максимальной и минимальной его величиной — 1,2 % (2,0—0,8 %). Путем деления ее на число «n—1» (где n — количество групп) определили размер повышения на каждую последующую группу по сравнению с предыдущей — 0,2 %. Так, для колхозов II группы он равен 1,0 %, III — 1,2 % и т. д.

На основании данных табл. 2 и фактических результатов работы хозяйств размер премии специалистам определяется следующим образом. Так, в колхозе «Новый путь» Солнечногорского района Московской области, например, в 1982 г. валовой доход в животноводстве составил 425 564 руб., плановый — 372 000 руб., а среднегодовой уровень за 10-ю пятилетку — 367 820 руб. Уровень рентабельности животноводства в 1982 г. составил 15,6 %. Среднемесячная оплата главного зоотехника — 200 руб., а годовой заработок — 2400 руб. Исходя из этого размер премии главному зоотехнику рассчитывается (в руб.) так: рост валового дохода в пределах плана по сравнению с достигнутым уровнем составляет 1,14 %  $\left( \frac{372\,000 - 367\,820}{367\,820} \times 100\% \right)$ , а сверх плана — 14,5 %  $\left( \frac{425\,564 - 372\,000}{367\,820} \times 100\% \right)$ . За каждый процент прироста валового дохода в пределах плана размер премии равен 1,4 %, а сверх плана — 0,7 %. Премия за рост валового дохода в пределах плана составляет 38 руб. 40 коп. (1,4 %  $\times$  1,14 %  $\times$  2400 руб.), сверх плана — 244 руб. 56 коп. (0,7 %  $\times$  14,56 %  $\times$  2400 руб.), а всего — 282 руб. 96 коп.

В колхозе «Путь Ленина» Раменского района в 1982 г. валовой доход в растениеводстве составил 1 142 841 руб. при плане 924 200 руб. и среднем уровне за 10-ю пятилетку — 879 110 руб., а рентабельность растениеводства — 34,3 %. При премировании за валовой доход главному агроному причиталась бы сумма 737 руб. 70 коп., в том числе за рост валового дохода в пределах плана — 215 руб. 40 коп.  $\left( \frac{924\,200 - 879\,110}{879\,110} \times 100\% \times 1,4 \times 3000 \right)$ , сверх плана — 522 руб. 30 коп.  $\left( \frac{1\,142\,841 - 924\,000}{879\,110} \times 100\% \times 0,7\% \times 3000 \right)$ .

Как видно, чем больше валовой доход отрасли, чем выше рентабельность произведенной продукции, тем больше размер премии у специалистов. Однако общая сумма премии за валовой доход не должна превышать двух месячных окладов на работника.

Премии специалистам за валовой доход начисляются при условии выполнения плана производства (в натуральном выражении) зерна и мяса, а в специализированных хозяйствах еще и продукции основной отрасли.

Предлагаемая система основной оплаты и премирования специалистов колхозов по результатам работы (количеству и качеству полученной продукции и валовому доходу) в большей мере будет способствовать эффективной работе всех производственных подразделений и прежде всего тех из них, которые применяют новые методы организации и оплаты труда — коллективный подряд, поскольку труд специалистов в этом случае оценивается по результатам работы руководимых ими коллективов.

Что касается поощрения специалистов по результатам работы колхоза, то оно, как это предусмотрено в Рекомендациях, может производиться за прирост чистого дохода, получение чистого дохода и обеспечение рентабельности колхоза. Условия и порядок начисления премии специалистам по этим показателям достаточно подробно изложены в указанных Рекомендациях.

При организации премирования специалистов колхозов следует иметь в виду, что общий размер всех видов премий, независимо от источников выплаты, не может превышать 60 %, а в колхозах целинных районов — 70 % годового заработка, начисленного по должностным окладам.

Нам представляется, что материальное стимулирование специалистов колхозов за полученную продукцию, валовой доход, несомненно, окажет положительное влияние на урожайность сельскохозяйственных культур, продуктивность животных, использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов, внедрение индустриальных технологий и прогрессивных форм организации труда, дальнейшее развитие хозяйственных отношений в колхозах.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Батырканов Ж. М. Показатели материального поощрения руководителей и специалистов колхозов. — В сб.: *Вопр. экономики и организации с.-х. производства*. Фрунзе, 1978, с. 39. — 2. Въясков М. Ф. Оплата труда руководителей и специалистов в сельском хозяйстве. М.: Россельхозиздат, 1984, с. 46. — 3. Ефименко А. М., Старовойтова Н. А., Никитина Т. Н. Пути совершенствования материального стимулирования руководящих работников колхозов. — В сб.: *Эконом. вопр. развития сельск. хоз-ва БССР*. Минск: Ураджай, 1977, с. 59—60. — 4. Журиков В. Н. Материальное и моральное стимулирование работников при коллективном подряде. — *Экономика сельск. хоз-ва*, 1984, № 3, с. 74. — 5. Каз С. Коллективный подряд и развитие хозяйственных отношений. — *Экономика сельск. хоз-ва*, 1983, № 6, с. 20. — 6. Колбасин А. А., Цуркан В. П. Эффективность производства и оплата труда в колхозах. Днепропетровск: Промінь, 1975, с. 74. — 7. Коллективный подряд на селе / Ред.-сост.: Н. Е. Кручина, С. Г. Андреев. М.: Колос, 1983. — 8. Нижний Н., Вдовченко Н. Совершенствование оплаты труда руководителей и специалистов колхозов. Матер. науч.-производ. конф.: *Организац. и эконом. факторы повышения эффективности с.-х. производства и качества продукции*. Минск, 1977, с. 11. — 9. Новые условия оплаты труда руководителей и специалистов. Киев: Урожай, 1979, с. 31. — 10. Проблемы экономики труда в сельском хозяйстве. М.: Экономика, 1971, с. 251. — 11. Резервы аграрной экономики. — Матер. Всесоюз. эконом. совещ. по проблемам агропромышленного комплекса / Сост. И. И. Скиба, С. Г. Андреев, А. А. Пронин, В. С. Лайковский. М.: Политиздат, 1984. — 12. Сазонов С. Н., Чупеев В. А. Оплата труда в сельском хозяйстве: Вопросы и ответы / Справочник. — М.: Колос, 1984, с. 126.

*Статья поступила 12 октября 1984 г.*