

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Известия ТСХА, выпуск 3, 1968 год

УДК 658.15.2:636.034

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ПОДРЯДНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ МОЛОЧНЫХ ФЕРМ И КОМПЛЕКСОВ

С. И. ГРДОВ, Т. И. ОКС

(Кафедра организации социалистических с.-х. предприятий)

Установлено, что при использовании в колхозах и совхозах прогрессивно возрастающих расценок за продукцию и шкал дифференцированных норм поощрения за рост продуктивности коров темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда. С целью устранения этого недостатка в статье предлагается устанавливать для подрядных коллективов нормативный фонд оплаты за нормативный объем продукции определенного качества. При назначении размера фактического коллективного заработка за фактически произведенную продукцию нормативный фонд оплаты должен ежемесячно корректироваться на процент отклонения фактического объема производства продукции и ее качественных показателей от нормативного уровня с учетом предлагаемых дифференцированных коэффициентов соотношения между темпами роста производительности и оплаты труда.

В молочном скотоводстве с ростом технической оснащенности ферм и комплексов, использованием высокопроизводительного технологического оборудования, применением индустриальных технологий, развитием процессов разделения, кооперации и перемены труда, организацией поточного ритмичного производства учет результатов труда отдельных исполнителей объективно затруднен. При сохранении в данных условиях индивидуальных форм организации и оплаты труда возникают сложности с внедрением прогрессивных режимов труда и отдыха рабочих, повышается трудоемкость управления производством, замедляются темпы роста производительности труда. Все это определяет необходимость применения коллективных форм организации труда и материального стимулирования.

Однако на большинстве молочных ферм и комплексов при широком распространении коллективных форм организации труда (бригад, звеньев) применяются индивидуальные формы его оплаты, не зависящие от конечных результатов работы всего трудового коллектива. Устранение такого несоответствия будет способствовать увеличению производства продукции, улучшению ее качества и снижению себестоимости. Одной из наиболее совершенных форм органичного сочетания совместного труда и коллективной его оплаты по конечным результатам с широким применением внутрихозяйственного расчета является коллективный подряд, который получает все большее распространение на молочных фермах и комплексах.

Эффективная работа животноводческих подразделений сельскохозяйственных предприятий во многом зависит от того, насколько тесно размер заработной платы работников увязан с конечными результатами деятельности производственных коллективов. Однако в настоящее время в организации материального стимулирования работников молочных ферм и комплексов совхозов Московской области имеется ряд серьезных недостатков. Так, за годы одиннадцатой пятилетки по сравнению с десятой производство молока на 1 работника, обслуживающего молочное стадо коров, уменьшилось на 4,6 %. на 1 оператора машинного доения коров (при уменьшении численности работников этой профессии) осталось на прежнем уровне. Между тем среднемесячная заработная плата этих работников возросла соответственно на 20,1 и 29,3%. В ре-

**Темпы роста производительности и оплаты труда рабочих,
занятых в молочном скотоводстве совхозов Московской области**

Показатели	1976—1980 гг.	1981—1985 гг.	1981-1985 гг. в % к 1976—1980 гг.
На 1 работника, обслуживающего молочное стадо коров:			
произведено молока в год *, тыс. руб.	16,9	16,1	95,4
начислено заработной платы в месяц, руб.	164,0	197,0	120,1
На 1 оператора машинного доения:			
произведено молока в год *, тыс. руб.	33,2	33,2	100,0
начислено заработной платы в месяц, руб.	163,9	211,9	129,3
Начислено заработной платы на 100 руб. стоимости молока *, руб.:			
работникам, обслуживающим молочное стадо коров	10,6	14,6	137,8
в т. ч. операторам машинного доения	5,9	7,7	130,5
Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда:			
в молочном скотоводстве	×	×	0,794
в т. ч. по операторам машинного доения	×	×	0,773

* В сопоставимых ценах 1983 г.

зультате размер заработной платы в расчете на 1 ц молока на фермах и комплексах возрос на 37,8 %. в том числе у операторов машинного доения — на 30,5 % (табл. 1).

Такое негативное явление объясняется рядом причин: во-первых, тем, что итоговая величина заработной платы работников отрасли формируется из многих выплат, начисляемых по разным показателям; во-вторых, на многих фермах и комплексах ее уровень слабо связан с конечными результатами труда коллектива; в-третьих, на большинстве молочных ферм и комплексов применяются прогрессивно возрастающие или аккордные стабильные расценки за продукцию и шкалы дифференцированных норм поощрения за рост продуктивности коров [7].

В подрядных коллективах семи совхозов северо-западной зоны Московской области, которые одни из первых внедрили коллективный подряд в молочном скотоводстве, указанное соотношение несколько лучше, но и здесь темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда. В результате расход заработной платы на 100 руб. валового производства молока в этих коллективах в 1983—1985 гг. по сравнению с 1980—1982 гг. возрос на 2,7 %, а в коллективах не на подряде — на 18,4 % (табл. 2).

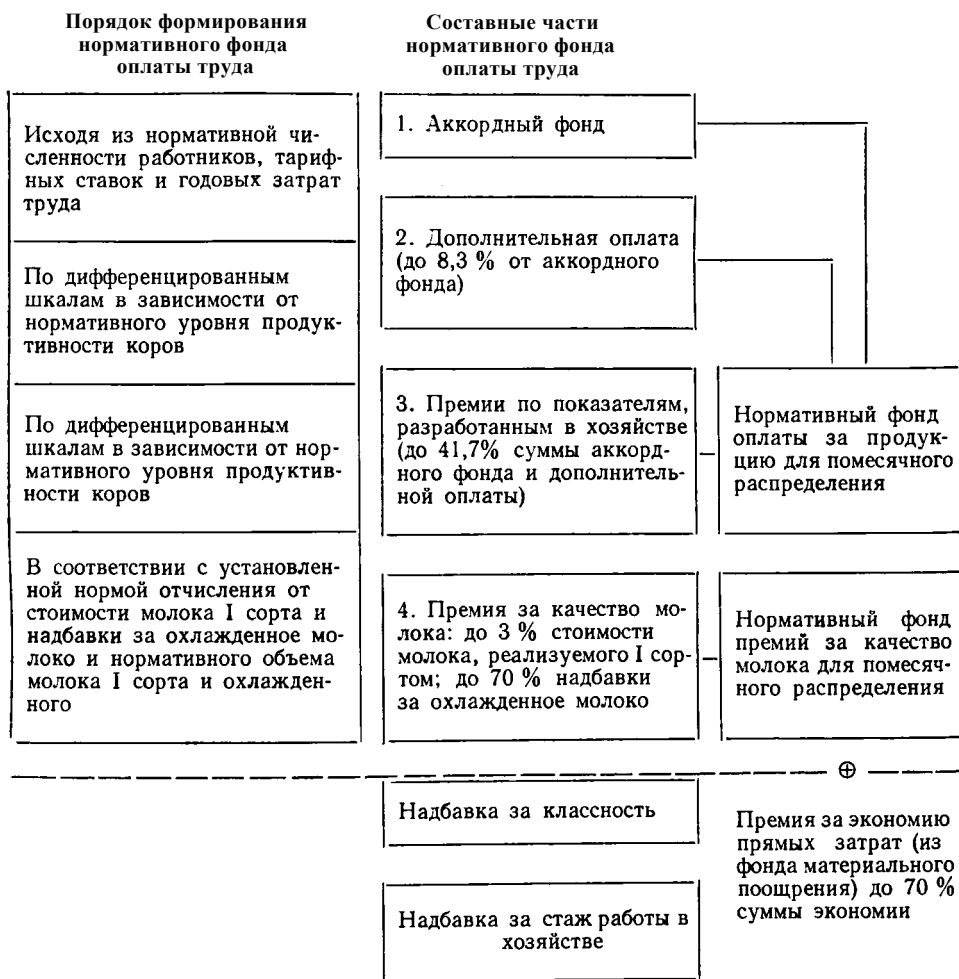
Наиболее наглядно соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты иллюстрирует расход заработной платы на единицу продукции: при оптимальном их соотношении удельный расход заработной платы должен снижаться. Между тем прогрессивно возрастающие расценки за единицу продукции, напротив, предусматривают рост оплаты за 1 ц продукции по мере повышения продуктивности коров. Применение шкал дифференцированных норм поощрения за рост продуктивности коров также предполагает рост поощрения за единицу продукции. Из этого можно сделать однозначный вывод: их использование предопределяет опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда.

В связи с тем что применение этих расценок в практической деятельности сельскохозяйственных предприятий приводит к необоснованному росту расхода заработной платы на единицу производимой продукции, экономическая служба хозяйств вынуждена искусственно сдерживать рост заработной платы (депремировать коллективы без доста-

точных на то оснований, регулярно пересматривать расценки на продукцию в сторону их уменьшения). Для устранения этих недостатков в практике материального стимулирования трудовых коллективов молочных ферм предлагаем отказаться от использования прогрессивно возрастающих расценок и вместо них устанавливать подрядным коллективам нормативный фонд оплаты на нормативный объем продукции соответствующего качества.

Данная статья в основном посвящена методическим вопросам организации материального стимулирования по предлагаемому варианту оплаты с учетом опыта его применения на молочных фермах совхоза «Солнечное». Окончательно решить вопрос о его приемлемости на практике позволит последующая широкая апробация в условиях производства.

Нормативный фонд оплаты труда подрядного коллектива состоит из 4 частей; его состав и порядок формирования приведены на схеме (надбавки за классность и стаж работы в нормативный фонд не включаются по причинам, которые будут изложены ниже).



Формирование нормативного фонда оплаты труда подрядного коллектива в молочном скотоводстве.

Основа нормативного фонда — аккордный фонд — устанавливается исходя из действующих размеров тарифных ставок и нормативной численности работников и представляет собой тарифный фонд, увеличенный до 150 % (с учетом доплат за продукцию).

Размеры дополнительной оплаты и премий по показателям, разработанным в хозяйстве (за превышение достигнутого уровня продуктивности коров), предлагается устанавливать с учетом достигнутой продук-

**Производительность и оплата труда в трудовых коллективах молочных ферм
совхозов северо-западной зоны Московской области**

Показатели	В среднем по фермам, внедрившим подряд		В среднем по фермам, не внедрившим подряд	
	до внедрения 1 980 — 1 982 гг.	после внед- рения 1983 — 1985 гг.	1980 — 1982 гг.	1 983 — 1 985 гг.
Численность работников, чел.:				
всего	211	197	442	450
в т. ч. операторов машинного доения	95	90	246	239
Высвобождено (—), привлечено (+) работников, чел.:				
всего	×	—14	×	+8
в т. ч. операторов машинного доения	×	—5	×	—7
Нагрузка коров, гол.:				
на 1 работника ферм	14,2	15,7	14,8	14,8
в т. ч. на 1 оператора машинного доения	31,6	34,4	26,5	27,9
Валовое производство молока, т:				
на 1 работника фермы	39,5	47,2	37,2	37,4
в т. ч. на 1 оператора машинного доения	87,8	103,3	66,8	70,4
Размер среднемесячной заработной платы, руб.:				
1 работника фермы	171,5	211,6	161,2	191,9
1 оператора машинного доения	201,6	260,6	184,6	228,7
Приходится заработной платы на 100 руб. стоимости молока (в сопоставимых ценах 1983 г.), руб.:				
в целом по коллективам	13,2	13,5	13,1	15,5
в т. ч. по операторам машинного доения	7,0	7,6	8,4	9,8
Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:				
в целом по молочным фермам	×	0,968	×	0,843
в т. ч. по операторам машинного доения	×	0,910	×	0,849

тивности коров на ферме (комплексе) и максимально возможного для этого уровня прироста. Последний показатель может быть определен по шкале, предложенной ВНИЭТУСХ [7].

Предельной нормой поощрения по размеру дополнительной оплаты в соответствии с Положением об оплате труда [2] является сумма в размере 8,3 % суммы годового аккордного фонда (месячного заработка). Имея эту предельную норму дополнительной оплаты и шкалу продуктивности коров, можно рассчитать норму поощрения для каждой градации уровня продуктивности, предусмотренного в шкале. Для минимального уровня продуктивности коров (обычно на уровне достигнутой) в шкале поощрение не предусматривается. В нормативный фонд оплаты труда включается норма дополнительной оплаты, соответствующая по шкале нормативному уровню продуктивности коров на ферме.

Размер премий за превышение достигнутого уровня продуктивности коров определяется аналогичным способом. Предельной нормой поощрения, рассчитываемой по показателям, разработанным в хозяйстве, является сумма в размере 41,7 % суммы аккордного фонда и дополнительной оплаты (5 месячных заработков).

Для иллюстрации приведем пример Аккордный фонд оплаты тру-

¹ Здесь и далее использованы либо фактические данные, либо результаты накладки предлагаемой методики начисления заработной платы на фактические результаты работы бригады Таракановской молочной фермы совхоза «Солнечное» Московской области (400 коров при привязном содержании).

Т а б л и ц а 3

Предлагаемая шкала для определения уровней дополнительной оплаты и премий за превышение достигнутого уровня продуктивности коров при формировании нормативного фонда оплаты труда

Уровень продуктивности коров в год в пересчете на оа-зисную жирность, кг	Норма выплат	
	дополнительная оплата, % к аккордному фонду	премия, % к сумме аккордного фонда и дополнительной оплаты
До 3100	Не начисляется	
3101—3200	1,04	5,21
3201—3300	2,08	10,42
3301—3400	4,15	15,64
3401—3500	4,15	20,85
3501—3600	5,19	26,06
3601—3700	6,22	31,28
3701—3800	7,26	36,99
Свыше 3800	8,30	41,70

ние достигнутой продуктивности коров является продуктивность 3100 кг, на которую поощрение не устанавливается. При данном исходном уровне продуктивности максимальный его уровень, которому соответствуют максимальные нормы поощрения, составляет 3800—3900 кг [7]. Нормативной продуктивности коров на ферме 3210 кг в пересчете на базисную жирность по шкале соответствуют норма дополнительной оплаты в размере 2,08 % суммы аккордного фонда (в условиях фермы — 1160 руб.) и премия за превышение достигнутого уровня продуктивности коров — 10,42 % суммы аккордного фонда и дополнительной оплаты (5936 руб.) (табл. 3).

Нормативный фонд премий за качество молока определяется как сумма премий за молоко, реализованное первым сортом и охлажденным. В соответствии с Положением об оплате труда [2] конкретные размеры этих отчислений для каждой фермы (комплекса) устанавливаются руководителем хозяйства.

Для определения конкретных размеров отчислений на премирование за качество молока мы рекомендуем использовать шкалы дифференцированных норм поощрения. А разрабатывать их следует исходя из удельного веса молока первого сорта и охлажденного в объемах реализации, сложившихся в среднем по району в предшествующий период, и максимально возможного уровня этих показателей. Предельная норма поощрения устанавливается на максимально возможный удельный вес молока первого сорта и охлажденного, а минимальная — на уровень, равный или ниже среднего по району.

Градаций целесообразно устанавливать не более 5—7, чтобы разни-

Т а б л и ц а 4

Шкала для расчета размеров отчислений на премирование за качество молока

Удельный вес молока I сорта в общем объеме реализованного, %	Размер отчислений на премирование, % от стоимости молока I сорта	Удельный вес охлажденного молока в объеме реализованного I сортом, %	Размер отчислений на премирование, в % к дополнительно выплачиваемой надбавке за охлажденное молоко
До 85,0	0,4	До 65,0	10
85,1—88,0	0,8	65,1—75,0	20
88,1—91,0	1,3	75,1—85,0	30
91,1—94,0	1,7	85,1—90,0	40
94,1—96,0	2,1	90,1—93,0	50
96,1—98,0	2,6	93,1—95,0	60
Свыше 98,0	3,0	Свыше 95	70

да подрядного коллектива, состоящего из 29 человек, составляет 55 805 руб. В связи с тем что коллектив производит не только молоко, но и приплод, 10 % аккордного фонда (исходя из сложившейся структуры заработной платы работников фермы) расходуется на оплату за телят. Нормативное задание по уровню продуктивности коров установлено 3100 кг молока при жирности 3,5 %. В среднем за 1982—1984 гг. среднегодовая продуктивность коров составила 2900 кг молока при жирности 3,63 %, а в пересчете на базисную жирность — соответственно 3210 и 3100 кг.

Исходным (минимальным) показателем при расчете шкалы для определения размера дополнительной оплаты и премии за превыше-

**Нормативный фонд премий за качество молока
для коллектива бригады молочной фермы**

Показатели	Сумма, руб.	Расчет
Объем реализованного молока I сорта, т	1099,8	
Стоимость молока I сорта	401 427	365 × 1099,8
Размер премии за молоко I сорта	6 824	(401 427 × 1,7): 100
Объем реализованного охлажденного молока, т	824,8	
Размер надбавок за охлажденное молоко	8 248	824,8 × 10
Размер премии за охлажденное молоко	1 650	(8248 × 20): 100
Общий размер премий за качество молока	8 474	6824 + 1650

ца между суммами премий была ощутимой и в то же время чтобы существовала реальная возможность для коллективов достичь более высокого уровня качества молока по следующей градации. При включении в нормативный фонд премий за качество молока следует использовать нормы поощрений, соответствующие по шкалам нормативному заданию по удельному весу молока первого сорта и охлажденного в соответствующих объемах его реализации.

Например, в районе удельный вес молока первого сорта в общем объеме реализованного в среднем за ряд лет составил 85 %, из него охлажденного — 65 %. Этот уровень является исходным (минимальным) для разработки шкалы. Максимально возможный удельный вес молока первого сорта и охлажденного в соответствующих объемах, на который устанавливается предельная норма поощрения, составляет соответственно 98 и 95 %. На анализируемой ферме нормативному уровню по удельному весу молока первого сорта (94 % в общем объеме его реализации) соответствует норма поощрения по шкале в размере 1,7 % стоимости молока первого сорта. Соответственно нормативное задание по доле охлажденного молока в общем объеме реализуемого первым сортом составляет 75 %, этому уровню соответствует норма поощрения по шкале в размере 20 % дополнительно выплачиваемой надбавки за охлажденное молоко (табл. 4). Общая сумма премий за качество молока на ферме составляет 8474 руб. (табл. 5).

Нормативный фонд оплаты труда подрядного коллектива целесообразно подразделять на две части: для оплаты за продукцию (аккордный фонд, дополнительная оплата и премии по показателям, разработанным в хозяйстве) и для премирования за качество молока (см. схему).

Таблица 6

Распределение нормы производства продукции и нормативного фонда оплаты труда по месяцам для бригады молочной фермы (1985 г., фрагмент)

Показатель	Месяц					Итого
	I	II	III	...	XII	
Объем производства молока 1% жирности, ц	3 140	3 021	3 385		3 823	42 315
Фонд оплаты за молоко, руб.	4 777	4 777	4 777		4 777	57 321
Объем реализованного высококачественного молока, ц:						
I сорта	816	784	879		993	10 998
охлажденного	612	588	659		745	8 248
Премии за качество молока, руб.:						
I сорта	569	569	569		570	6 824
охлажденного	138	138	138		138	1 650
Живая масса телят при передаче их на доращивание, ц	12,1	12,1	10,4		11,8	138,6
Фонд оплаты за телят, руб.	465	465	465		465	5 580
Итого выплат, руб.	5 949	5 949	5 949		5 950	71 375

Это мотивируется тем, что различные составные части фонда заработной платы имеют разное назначение: стимулирование роста производства продукции и повышения ее качества.

Чтобы определить фонд оплаты труда трудового коллектива за конкретный месяц за фактически произведенную продукцию, необходимо предварительно установить норму производства продукции и нормативный фонд оплаты за нее на каждый месяц календарного года. С этой целью годовая норма производства продукции распределяется ежемесячно пропорционально плановому объему ее производства за каждый месяц, предусмотренному в хозрасчетном задании. Нормативный фонд оплаты за продукцию (в нашем примере общая сумма нормативного фонда заработной платы для ежемесячного распределения составляет 71 375 руб.) распределяется ежемесячно пропорционально плановым затратам труда за каждый месяц, что позволяет избежать сезонности в выплате заработной платы. Аналогично распределяется и фонд премий за качество молока (табл. 6).

На продукцию, произведенную (реализованную) сверх уровня, по которому установлен норматив, за каждый процент прироста ее производства (реализации) фонд заработной платы определяется по нормативу, скорректированному на коэффициент 0,8 [3]. Мы считаем целесообразным этот коэффициент дифференцировать в зависимости от уровня производительности труда, достигнутого на конкретной ферме. Это позволит коллективам, добившимся наивысшей производительности труда, иметь преимущества перед отстающими, а последние, в свою очередь, будут стремиться достигнуть лучших показателей.

Поскольку в подрядных коллективах молочных ферм и комплексов темпы роста производительности труда в наибольшей степени зависят от увеличения продуктивности животных, то при установлении дифференцированных коэффициентов соотношения темпов роста производительности и оплаты труда следует принять за основу уровень продуктивности. Предлагается эти коэффициенты дифференцировать в зависимости от продуктивности коров, достигнутой на ферме (комплексе) за предшествующие 3—5 лет, по сравнению со средним уровнем по району (или в среднем по области). При разработке дифференцированных коэффициентов соотношения темпов изменения производительности и оплаты труда наиболее приемлем средний по району показатель уровня продуктивности, так как в пределах района объективные условия хозяйствования более однородны, чем в области. Исходя из высказанных соображений предлагается шкала для определения коэффициентов соотношения производительности и оплаты труда в молочном скотоводстве в зависимости от уровня молочной продуктивности коров (табл. 7).

Размеры отклонения достигнутого на ферме уровня продуктивности коров от среднего по району установлены на основании группировки совхозов северо-западной зоны Московской области по этому признаку. В 80 % совхозов (из общего их числа 79), вошедших в группировку, отклонения по данному показателю от среднего по району не превысили ± 30 %. Относительно среднего уровня продуктивности коров в целом по совокупности группы расположились в сторону уменьшения и увеличения примерно одинаково (отклонения не превысили 5 %).

Предлагаемые коэффициенты являются стабильными и могут пересматриваться через 3—5 лет в зависимости от изменения уровня продуктивности коров в среднем по району и на конкретной ферме (комплексе). Это позволит, с одной стороны, гарантировать стабильный рост оплаты труда по мере роста его производительности в течение определенного периода, а с другой — повышать заинтересованность трудовых коллективов в росте производительности труда путем установления более высоких коэффициентов.

Оптимальное соотношение между темпами изменения производительности и оплаты труда должно поддерживаться и при снижении фактического объема производства продукции по сравнению с нормативным заданием. С этой целью для каждой градации в шкале наряду с коэф-

Шкала для определения коэффициентов соотношения производительности и оплаты труда в молочном скотоводстве в зависимости от уровня молочной продуктивности коров

Отклонение достигнутого уровня продуктивности коров на ферме от среднего уровня (за предшествующего 3 — 5 лет), %	Увеличение фонда оплаты труда на 1 % роста производительности труда, %	Снижение фонда оплаты труда на 1 % снижения производительности труда, %
—30,1 и более	0,65	1,54
—20,1—30,0	0,70	1,43
—10,1—20,0	0,75	1,33
0	0,80	1,25
+10,1—20,0	0,85	1,18
+20,1—30,0	0,90	1,11
+30,1 и более	0,95	1,05

фидиентами роста заработной платы на 1 % повышения производительности труда должны быть предусмотрены коэффициенты ее снижения на 1 % уменьшения производительности труда. Эти коэффициенты обратно пропорциональны повышающим коэффициентам. Например, если продуктивность коров на ферме на 14,9 % ниже, чем в среднем по району, то в этом случае коэффициент роста заработной платы на 1 % роста производства продукции по сравнению с нормативом, установленным для данной фермы, равен 0,75, а на 1 % снижения производства продукции — 1,33 (коэффициент 0,75 можно записать в виде дроби 75/100, а обратная ее величина 100/75, или 1,33).

Применение дифференцированных коэффициентов изменения заработной платы при росте или снижении производительности труда позволяет заинтересовать подрядные коллективы в увеличении объема производства продукции, а также обеспечивает соблюдение оптимальных соотношений между темпами изменения производительности и оплаты труда в отрасли и в целом по хозяйству.

При отклонении фактического объема реализации высококачественного молока от нормативного фонд премий определяется по нормативу, скорректированному на размер этого отклонения и на коэффициент соотношения темпов изменения производительности и оплаты труда, установленный для данной фермы.

Особо следует сказать о надбавках за классность и стаж работы (на анализируемой ферме они составляют соответственно 2233 и 6691 руб.). При действующем порядке исчисления надбавок за классность их размер изменяется при постоянном составе коллектива пропорционально увеличению или уменьшению аккордного фонда оплаты труда работников подразделения. Аккордный фонд, в свою очередь, изменяется пропорционально фактическому объему произведенной продукции. В течение периода, на который устанавливается нормативное задание, изменяется количество работников, которым присваивается звание мастера животноводства I и II класса, следовательно, меняется и общая сумма надбавок. Это приводит к некоторому варьированию общей суммы выплачиваемого коллективу заработка даже при неизменном уровне производительности труда. Кроме того, внутри коллектива заработок отдельных работников может варьировать в зависимости от применяемых КТУ, поэтому будет меняться и размер положенных им надбавок за классность, что невозможно предусмотреть при установлении норматива этих надбавок. Для упрощения начисления коллективного заработка, а также в связи с тем, что выплаты за классность составляют небольшой удельный вес в общем заработке (в среднем по хозяйствам Московской области немногим более 2 %) и что число работников, имеющих право на эти надбавки, относительно невелико по сравнению с общей численностью коллектива, считаем нецелесообразным включать выплаты за классность в нормативный фонд оплаты трудового коллектива. Их размер должен исчисляться лишь с целью определения общей суммы выплат за объем производства продукции, установленный нормативным заданием. Это необходимо для сравнения уровней изменения производительности и оплаты труда в отчетном и базисном периодах по сравнению с установленным нормативом, а также для того, чтобы определить с достаточной

Таблица 8

Размер заработной платы в подрядном коллективе при различных вариантах оплаты труда (1984 г.)

Показатели	Фактические выплаты	По используемым аккордным расценкам	По предлагаемому варианту оплаты труда
Начислено заработной платы за молоко *, руб.:			
всего, тыс. руб. на 1 работника в месяц (по нормативной численности коллектива) на 100 руб. валового производства молока (в сопоставимых ценах 1983 г.)	75,2	79,9	75,4
Из общей суммы заработной платы начислено премий за качество молока	216,2	229,6	216,9
	14,48	15,38	14,53
	8114	8067	8590

* Без учета премий за экономию прямых затрат.

новленном порядке из фонда материального поощрения.

Порядок распределения начисленного коллективу заработка между отдельными работниками изложен в опубликованных ранее работах [1, 5] и в данной статье не рассматривается.

С целью проверки, насколько приемлем предлагаемый порядок организации материального стимулирования, сопоставим размер заработной платы, исчисленной по аккордно-премиальным расценкам и по предлагаемому варианту путем накладки на фактические результаты работы Таракановской фермы. Как видно из данных табл. 8, общая сумма заработной платы коллектива (без премий за экономию прямых затрат) при предлагаемом варианте оплаты труда и фактически выплаченная сумма различаются незначительно — на 0,2 тыс. руб. Размер средней месячной заработной платы 1 работника также остается практически неизменным (отклонение составляет 0,3 %). Следовательно, предлагаемый порядок расчета величины оплаты труда не ущемляет интересов подрядного коллектива и в то же время сдерживает необоснованный рост заработной платы. Кроме того, в данном случае значительно упрощаются расчеты фактического фонда заработной платы по сравнению с общепринятым порядком; он привычнее по сравнению с оплатой от валового дохода. Правда, оплата от валового дохода позволяет теснее увязать размер заработной платы с конечными результатами деятельности коллектива (количеством, качеством продукции и затратами на ее производство). Однако следует отметить, что предложенная Госагропромом СССР система такой оплаты не исключает опережения темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда [2, 4]. Для исключения этого явления в указанных рекомендациях оговорено, что в случае опережения темпов роста оплаты труда (включая выплаты из фонда материального поощрения) по сравнению с темпами роста производительности труда соответствующая часть фонда оп-

степенью точности размер общего фонда заработной платы на определенный уровень производства продукции.

По указанным причинам не следует включать в нормативный фонд оплаты подрядного коллектива и надбавки за стаж работы. Надбавки за классность и стаж работы должны начисляться на основании фактически выплаченного фонда заработной платы за произведенную продукцию в общепринятом порядке без корректировки на коэффициент соотношения темпов изменения производительности и оплаты труда. При этом в целом оптимальное соотношение между темпами роста производительности и оплаты труда в коллективе будет соблюдаться.

Помимо выплат, включенных в нормативный фонд оплаты, а также надбавок за классность и стаж работы, подрядному коллективу по итогам работы за год начисляется премия за экономию прямых затрат (в случае, если коллектив допустил перерасход лимита прямых затрат, сумма перерасхода удерживается из коллективного заработка). Выплата этих премий производится в уста-

**Размер заработной платы в бригаде Таракановской молочной фермы
при различных вариантах оплаты труда за произведенную продукцию**

Показатели	1984 г. фактически	1985 г.		Предлагаемый вариант оплаты тру- да	В % к 1984 г.
		используемые в хозяйстве расценки	в % к 1984 г.		
Приходится оплаты за мо- локо на 100 руб. его валово- го производства (в сопос- тавимых ценах 1983 г.), руб. — всего	14,48	18,77	129,6	14,01	96,8
в т. ч. без премий за качество молока	12,86	17,22	133,9	12,42	96,6
Прирост фонда заработной платы к уровню 1984 г., руб. — всего	—	37 459	49,8	8886	11,8
в т. ч. без премий за качество молока	—	36 559	54,7	7767	11,6
Приходится на 1% при- роста производства молока прироста заработной пла- ты, % — всего	—	—	3,19	—	0,76
в т. ч. без премий за качество молока	—	—	3,51	—	0,74
Прирост производства мо- лока, ц		2044	15,6	2044	15,6
Начислено премий за ка- чество молока, руб.: всего	8114	9314	114,8	9533	117,5
в т. ч. на 100 руб. до- полнительной выручки за реализацию высоко- сортного молока	22,42	21,75	97,0	22,26	99,3
Начислено заработной пла- ты на 1 работника в месяц (по нормативной численно- сти), руб.	216,2	323,8	149,8	241,7	111,8

латы труда подрядного коллектива направляется в резервный фонд или фонд социально-культурных мероприятий.

Чтобы оптимальное соотношение между темпами роста производи-
тельности труда и его оплаты соблюдалось как при увеличении,
так и при снижении массы валового дохода по сравнению с нормативом
и чтобы стимулировался рост производительности труда, считаем целе-
сообразным и в данном случае использовать предложенные выше диф-
ференцированные коэффициенты (табл. 4). Кроме того, избежать опере-
жения темпов роста заработной платы по сравнению с темпами повыше-
ния производительности труда позволяет применение прогрессивно сни-
жающихся расценок на продукцию [6].

Для определения экономической эффективности предлагаемого спо-
соба расчета заработной платы коллектива сопоставим размер зарабо-
тной платы, выплаченной бригаде Таракановской молочной фермы в
1984 г. (до внедрения подряда), с ее размером, исчисленным по расцен-
кам, применяемым на ферме, а также по предлагаемому варианту опла-
ты за фактические результаты работы коллектива в 1985 г. (после внед-
рения подряда).

Анализ показывает, что применение аккордных стабильных расценок
на продукцию и шкал дифференцированных норм поощрения за рост
продуктивности коров, действующих в хозяйстве, приводит к опереже-
нию темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста про-
изводительности труда (табл. 9). Так, на 1 % прироста валового произ-
водства молока (в пересчете на базисную жирность) в 1985 г. по срав-
нению с 1984 г. приходится 3,19 % прироста заработной платы, в том

**Экономическая эффективность совершенствования системы оплаты труда
в подрядном коллективе**

Показатели	Используемые аккордные расценки	Предлагаемый вариант оплаты труда	Графа 3 в % к графе 2
1	2	3	4
Общая сумма расходов на заработную плату с учетом премий за экономию прямых затрат*, тыс. руб.	122,8	94,3	76,8
Экономия заработной платы, тыс. руб.	—	28,5	—
Начислено заработной платы на 100 руб. валового производства молока (в сопоставимых ценах 1983 г.), руб.	20,46	15,71	76,8
Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда, %	—	—	1,302
Приходится на 1% прироста производства молока прироста заработной платы (по сравнению с 1984 г.), %	2,94	0,76	—2,18
Себестоимость 1 ц молока, руб.	39,23	37,20	94,8
Удельный вес заработной платы в структуре себестоимости молока, %	22,2	18,0	—4,2
Расход заработной платы на 1 ц молока, руб.	8,72	6,69	76,7
Прибыль (+), убыток (—) от реализации молока:			
всего, тыс. руб.	—3,2	25,3	—
в расчете на 1 ц, руб.	—0,23	1,80	—
Уровень рентабельности (убыточности) молока, %	—0,6	4,6	+5,2

* Размер премии за экономию прямых затрат исчислен в размере 70 % от суммы экономии.

числе 3,51 % прироста оплаты — за продукцию (без учета премий за экономию прямых затрат, которые не учитывались по причине изменения порядка их расчета; сопоставление их размера фактического и исчисленного по предлагаемому варианту исказило бы картину соотношений темпов роста заработной платы и производительности труда).

Предлагаемый способ исчисления фонда оплаты труда обеспечивает оптимальные соотношения между темпами роста производительности и оплаты труда. Расход заработной платы за молоко на 100 руб. валового производства в 1985 г. по сравнению с 1984 г. сокращается на 3,2 %, прирост заработной платы на 1 % прироста производительности труда составляет 0,76 %. При этом размер заработной платы в расчете на 1 работника в месяц (без учета премий за экономию прямых затрат) возрастает на 11,8 %.

Применение данного способа расчета нормативного и фактического фонда заработной платы позволило сократить расходы на заработную плату коллективу бригады на 28,5 тыс. руб., или на 23,2 %. При этом ее расход (с учетом премии за экономию прямых затрат) на 100 руб. валового производства молока снизился на 4,75 руб., а на 1 ц молока — на 2,03 руб., соотношение темпов роста производительности и оплаты труда составило 1,302. В результате уменьшения расходов на заработную плату при прочих равных условиях себестоимость 1 ц молока снизилась на 5,2 %, удельный вес заработной платы в структуре его себестоимости — на 4,2 % (табл. 10).

При определении предлагаемым способом нормативного фонда заработной платы и фонда оплаты труда за фактически произведенную продукцию обеспечивается рост заработной платы (месячной, годовой) работников коллектива с ростом производства продукции и улучшением ее качества, что способствует повышению их заинтересованности в производстве максимального количества высококачественного молока. В то же время темпы роста заработной платы не опережают повышение про-

изводительности труда. Заинтересованность работников подрядных коллективов в снижении затрат на производство продукции обеспечивается принятым в настоящее время порядком премирования за экономию прямых затрат.

Заключение

В целях повышения материальной ответственности трудовых коллективов молочных ферм и комплексов за конечные результаты труда коллективным формам его организации должны соответствовать коллективные формы материального стимулирования. Совместный труд, коллективная оплата по конечным результатам и широкое применение внутрихозяйственного расчета наиболее эффективно сочетаются при коллективном подряде.

В подрядных коллективах молочных ферм и комплексов совхозов Московской области обеспечивается более тесная, чем на обычных фермах, увязка заработной платы работников с конечными результатами труда коллектива. Вместе с тем в организации материального стимулирования труда в подрядных коллективах имеются серьезные недостатки, которые заключаются в первую очередь в том, что темпы роста заработной платы опережают темпы повышения производительности труда. Одной из основных причин этого является применение на молочных фермах и комплексах прогрессивно возрастающих или аккордных расценок за продукцию и шкал дифференцированных норм поощрения за рост продуктивности коров. Необходимо отказаться от их использования. Вместо них подрядным коллективам молочных ферм и комплексов целесообразно устанавливать нормативный фонд оплаты на нормативный объем продукции соответствующего качества.

При исчислении фактического коллективного заработка за фактически произведенную продукцию нормативный фонд оплаты должен ежемесячно корректироваться на процент отклонения фактического объема продукции и ее качественных показателей от нормативного уровня с учетом предложенных авторами дифференцированных коэффициентов соотношения между темпами роста производительности и оплаты труда. Все это позволит упростить начисление коллективного заработка, обеспечить повышение размера заработка работников по мере роста производства и улучшения качества продукции при оптимальном соотношении между темпами роста производительности и оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грядов С. И., Окс Т. И. Экономическая эффективность и социальные аспекты коллективного подряда в молочном скотоводстве. — Изв. ТСХА, 1987, вып. 1—2.
2. Материалы об оплате труда в совхозах (Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий). — М., 1986. — 3. О дальнейшем совершенствовании экономического механизма хозяйствования в агропромышленном комплексе страны. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 марта 1986 г. — 4. О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. — 5. Окс Т. И. Коллективные формы организации и оплаты труда в молочном скотоводстве. — В сб.: Коллективный подряд и внутрихозяйственный расчет в с.-х. предприятиях. М.: ТСХА, 1985, с. 14—30. — 6. Пугачев Н. И. Новый подход к расчету расценок. — Планирование и учет в с.-х. предприятиях, 1987, № 4, с. 19—20. — 7. Рекомендации по организации материального стимулирования рабочих животноводства по шкалам дифференцированных норм поощрения за продукцию при оплате по индивидуальным и коллективным результатам труда (коллективном подряде). — М.: ВНИЭТУСХ, 1983.

Статья поступила 30 июня 1987 г.