

газа и электричества, одно из приоритетных направлений дальнейшего совершенствования социальной сферы села неразрывно связано с повышением уровня благоустройства жилья за счет повышения доходов сельских жителей и доступности кредитных средств.

4. Для повышения качественного уровня образования необходимы: увеличение охвата детей дошкольным образованием, реструктуризация и оптимизация сети сельских общеобразовательных школ в связи с их малокомплектностью. Вместе с тем вопросы реструктуризации следует решать взвешенно, на основе всестороннего анализа ситуации, с учетом демографических факторов.

5. Педагогические коллективы сельских школ состоят преимущественно из женщин пенсионного и предпенсионного возраста. Их феминизация не лучшим образом сказывается на гармоничном развитии школьников. Для улучшения образования, обеспечения сельских школ молодыми кадрами необходимо повысить как социальный статус учителя, так и оплату его труда;

6. Приоритетным направлением развития здравоохранения является повышение доступности и качества медицинского обслуживания, его профилактическая направленность. Для этого необходимо осуществить ряд мероприятий, направленных на укрепление, прежде всего, первичной медико-санитарной помощи.

7. В настоящее время заметная роль в укреплении экономики села принадлежит агротуризму. Его развитию необходимо уделить больше внимания, поскольку этот вид бизнеса, помимо обеспечения занятости, позволит сохранить малые населенные пункты, повысить доходы и качество жизни сельских жителей, создать условия для закрепления молодежи на селе;

8. Вследствие низкой рождаемости, высокой смертности и миграционного оттока наиболее дееспособной части населения в сельской местности сложилась сложная демографическая ситуация, набирают силу

депопуляционные процессы, сужается демографическая база для формирования трудового потенциала. В целях изменения этой негативной тенденции необходимо:

- социально-экономическими мерами стимулировать создание многодетной семьи;

- активизация мер по сохранению и укреплению здоровья населения, снижению его смертности;

- сдерживание миграционного оттока из сельской местности в город путем расширения сферы приложения труда на селе, создания новых рабочих мест в альтернативных сельскому хозяйству отраслях;

- государственная политика в области доходов сельских жителей должна быть направлена на повышение их уровня и диверсификацию источников, выравнивание среднедушевых доходов на селе и в городе.

9. Антиалкогольная политика государства должна быть ориентирована на защиту жизни и здоровья граждан, укрепление демографической безопасности, заботу о подрастающем поколении. Содержащиеся в государственных программах по борьбе с пьянством и алкоголизмом мероприятия должны носить не декларативный, а системный, комплексный подход, включающий реализацию образовательных, культурных, спортивно-оздоровительных, воспитательных, информационно-пропагандистских профилактических мероприятий, мероприятий, обеспечивающих полную и доходную занятость экономически активного сельского населения, а также административное и ценовое регулирование.

10. Для систематизации процесса управления объектами социальной сферы села целесообразно при администрации района учредить немногочисленный координационный центр, который бы осуществлял мониторинг состояния сельской социальной инфраструктуры и разрабатывал комплексные региональные программы ее развития.

§ 5.3. Методические рекомендации по совершенствованию контрактной системы оплаты труда работников, усилению зависимости оплаты труда от результатов хозяйственной деятельности организаций, их подразделений, а также конкретных исполнителей

Развитие рыночных отношений, снижение роли командно-административных принципов и способов хозяйствования сопровождаются формированием рынка труда, изменением трудовых отношений. Наниматель и работник становятся юридически равными сторонами, преследующими свои экономические интересы. При этом наниматели заинтересованы в достижении значительных конечных результатов работы организации, обеспечении высокой производительности труда и его качества, максимальном учете и реализации индивидуальных профессиональных способностей работника, развитии мотивов и стимулов к высококачественному труду, улучшении дисциплины труда. Работники же заинтересованы в получении достойной

заработной платы при нормальной интенсивности труда и обеспечении стабильности условий найма, в повышении уровня социально-трудовых гарантий и усилении ответственности нанимателя за невыполнение условий трудового договора.

Контрактная система оплаты труда, являясь одним из составных звеньев рациональной организации производства, постепенно охватывает все большее количество предприятий народного хозяйства. Применение контрактной формы найма работников не должно ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с действующими трудовыми отношениями до заключения контракта. Одна из главнейших проблем, требующих отражения в контракте – вопрос

оплаты труда, которая решается непосредственно в сельскохозяйственных организациях. Наниматель не вправе предлагать и устанавливать оплату труда ниже норм, являющихся гарантиями государства в сфере трудовых отношений, а также ниже норм, определенных коллективными договорами (соглашениями) между нанимателем и соответствующим профсоюзом.

Конституционное право на труд лица, работающего по найму (работника), реализуется путем заключения трудового договора. Согласно ч. 2 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) контракт является разновидностью срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Контракт – это договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Его применение в настоящее время находит место на многих предприятиях республики и в организациях всех форм собственности.

Основными отличительными чертами трудового контракта являются: срочный характер данного вида трудового договора; установление в контракте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника; наличие условий, ухудшающих правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством. Трудовой контракт как одна из форм трудового найма призван обеспечивать гибкость в регулировании трудовых отношений с различными категориями работников, стимулировать повышение взаимной заинтересованности работника и нанимателя в результатах трудовой деятельности, поддерживать должный уровень трудовой дисциплины, способствовать мобильности трудовых ресурсов и выполнять ряд других задач в условиях развития рыночных отношений в Республике Беларусь.

Трудовые отношения обладают рядом характерных признаков, которые позволяют отличить их от иных отношений, возникающих в связи с осуществлением трудовой деятельности человека. Эта специфика проявляется, во-первых, в том, что выполнение работником своих обязанностей, как правило, обуславливается включением его в состав коллектива. Обычно это осуществляется на основе распорядительных актов нанимателя путем зачисления работника в штат организации для выполнения постоянной, временной или сезонной работы. Во-вторых, зачисленный в штат организации работник должен осуществлять трудовую функцию сам лично, своим собственным трудом, поскольку возникающие отношения связаны с применением именно его способности к определенному виду трудовой деятельности. В-третьих, важной особенностью трудовых отношений является то, что они построены не на принципе равенства, как гражданско-правовые, а на подчинении одной стороны другой. Работник обязан подчиняться установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка, режиму в процессе труда, относящимся к его работе указаниям нанимателя, строго соблюдать производственную и трудовую дисциплину и т. д.

Отличие трудовых отношений от гражданско-правовых имеет очень важное практическое значение, так как гражданские отношения регулируются совершенно иначе, чем трудовые, они не связаны с социальными гарантиями для работника и ограничениями для работодателя. Работодатель зачастую обязан оплачивать труд работника независимо от конечных результатов. В гражданско-правовых отношениях заказчик оплачивает только конечный результат работы, который должен соответствовать условиям договора, и не несет иных имущественных обязанностей в отношении исполнителя. На исполнителя ложится риск невозможности завершения работы и представления конечного результата по объективным причинам, в трудовых же отношениях этот риск несет работодатель.

Гражданские отношения предполагают государственное социальное страхование граждан при условии добровольной уплаты страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, трудовые – обязательное государственное социальное страхование работников.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь и согласно ст. 6 ТК РБ не подпадают под действие трудового права отношения гражданско-правового характера, а именно:

- отношения по поводу осуществления обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;
- отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Таким образом, не относятся к трудовым отношениям, связанные с выполнением обязательств, возникающих на основе договора подряда и иных договоров, предусмотренных Гражданским кодексом Республики Беларусь. Эти отношения связаны с использованием труда, близки к трудовым, но, в отличие от них, строятся на иных принципах.

В соответствии с абзацем четвертым ч. 1 ст. 1 ТК РБ трудовой договор является соглашением между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Сторонами трудового договора являются работник и наниматель, то есть лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора, и юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора.

Основными составными элементами определения трудового договора являются: указание на состав сторон этого договора; определение основных специфических обязанностей работников, вытекающих из трудового договора; указание на состав встречных обязанностей нанимателя по отношению к работнику.

Трудовой договор необходимо отграничить от смежных гражданско-правовых договоров, реализация которых предполагает трудовую деятельность (договор подряда, авторский, договор поручения, договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ). Такое отграничение имеет большое практическое значение, поскольку трудовые и гражданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются.

Особенности регулирования трудовых отношений с помощью гражданско-правового договора и контракта отражены в таблице 5.3.1.

Изучение действующих законодательных актов о труде в Республике Беларусь показало, что неоднократно проводилось совершенствование правовой регламентации трудовых отношений, которые в первую очередь определяются ТК РБ с учетом принятых по этому вопросу нормативных правовых актов (с изменениями и дополнениями). В ходе исследований нами систематизированы основные из них:

– Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с изменениями и дополнениями;

– Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» с изменениями и дополнениями;

– постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» с изменениями и дополнениями;

– постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении

Примерной формы контракта нанимателя с работником» с изменениями и дополнениями;

– постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» с изменениями и дополнениями и др.

В частности, общие требования по заключению контрактов, условия, которые должны в нем отражаться (срок и периодичность выплаты заработной платы, проведение аттестации, меры поощрения и стимулирования труда, уменьшение премий и отпуска, дисциплинарная и материальная ответственность, основания по досрочному расторжению контрактов), отражаются в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», а также в указах по внесению дополнений и изменений в декрет № 29 (Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», Указ Президента Республики Беларусь от 13 февраля 2012 г. № 1 и др.).

При составлении контрактов с аппаратом управления сельскохозяйственные предприятия руководствуются постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 августа 2004 г. № 1012 «О внесении дополнений и изменений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов».

Примерные формы контракта утверждены следующими нормативно-правовыми актами: постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 мая 2013 г. № 344 «Об утверждении примерных форм контрактов», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 июня 2007 г. № 87 «Об утверждении примерной формы контракта с руководителем государственной организации и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов». В этой принятой форме контракта отражаются

Таблица 5.3.1. Особенности, отличительные признаки контракта и гражданско-правового договора

Признак	Контракт	Гражданско-правовой договор
Предмет договора	Трудовая функция конкретизирована, четко указаны права и обязанности работника, требования к квалификационному уровню	Конечный результат работы, результат труда
Заработная плата	Определяется как результат соглашения между нанимателем и работником с учетом конъюнктуры рынка труда и профессиональной компетентности (оплата производится по заранее установленным нормам и расценкам)	Оплачивается конечный результат работы персонала
Условия труда (рабочее время, порядок оплаты труда, социальные условия)	Определяется как результат соглашения на базе минимальных государственных гарантий и является предметом торга при заключении контракта	Работник самостоятельно организует свой труд
Стороны договора, характер правовой связи	Работник – наниматель, подчинение работника нанимателю	Физическое лицо – юридическое лицо, равенство сторон
Социальная защита	В соответствии с трудовым законодательством	Отсутствует, трудовые отношения не связаны с гарантиями
Сроки действия договора	Четко обозначены и установлены в заключенном договоре	До получения результата, на определенное время

обязательства и права руководителя; обязанности и права нанимателя; условия оплаты труда руководителя с учетом результатов его работы (месячный должностной оклад, выплаты премий, надбавок, материальная помощь и иные выплаты).

Проведенный анализ законодательства показал, что для субъектов предпринимательской деятельности в области оплаты труда сняты практически все ограничения, предоставлены широкие возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе и с использованием зарубежного опыта.

С целью обеспечения гарантий более широкого применения новаций в оплате труда в отношении работников организации нормами постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 г. № 104 «Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях» определены некоторые обязательные условия, которые следует соблюдать нанимателю при внедрении в организации гибких систем оплаты труда в отношении работников организации:

- недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент введения новой системы оплаты труда;

- установление гибких условий оплаты труда в первую очередь должны быть направлены на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

- обеспечить соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.

Контрактная форма найма активно стала применяться в республике в последние 9–10 лет. Наибольшее распространение она получила в организациях государственной формы собственности. По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в настоящее время в стране на контрактной основе в государственном секторе экономики работают около 2 млн чел.

Контракты с руководителями сельскохозяйственных организаций заключаются в районных исполнительных комитетах, со специалистами, служащими и работниками, занятыми на производстве, – непосредственно в организации, где работодателем является руководитель предприятия.

Вместе с тем при заключении контрактов как особых видов трудовых договоров с некоторыми категориями работников имеется ряд проблем экономического и организационного характера, сдерживающих развитие контрактной формы. В контрактах со специалистами сельского хозяйства отражены в основном действующие условия стимулирования труда на основе директивных актов, недостаточно учитывающие результаты труда, а также объективно сложившиеся факторы производства.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр остается у работодателя, второй – у работника. Контракт является основанием

для возникновения трудовых отношений между сторонами контракта со дня, установленного в нем. Работодатель издает приказ о зачислении работника на работу на основании данного контракта и объявляет его под расписку работнику.

Заключая трудовой контракт, стороны указывают наименование профессии, должности, на которую принимается работник. В соответствии с профессией (должностью) контракт определяет круг обязанностей работника.

Важнейшее положение каждого контракта – условие о трудовой функции работника. Работник поступает на предприятие ради выполнения работы по определенной трудовой функции, для этой же цели и предприятие приглашает работника. Трудовая функция определяется по соглашению сторон трудового контракта.

Договорной характер закрепления трудовой функции имеет важнейшие последствия. То, что устанавливается по соглашению сторон, не может быть изменено без их согласия. Работодатель не вправе в одностороннем порядке изменить трудовую функцию работника. Одно из исходных положений трудового законодательства состоит в том, что работодатель не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым контрактом.

Однако в современных условиях трудовая функция становится особенно подвижной и изменчивой. Этому требуют интересы производства, постоянно предъявляющего к работникам все новые и новые требования.

Не только предприятие заинтересовано в подвижности трудовой функции. Не в меньшей степени в этом заинтересован и работник. Он постоянно повышает свою квалификацию, стремится к более интересной по содержанию и значению высокооплачиваемой работе. Все эти естественные процессы вызывают изменение трудовой функции. Интересы предприятия и интересы работников, таким образом, совпадают, что служит социальной основой научно-технического прогресса в обществе. Но совпадение интересов предприятия и работника в целом не означает, что эти интересы совпадают всегда. Могут сложиться ситуации, когда предприятие заинтересовано в использовании трудящегося на такой работе, которая в данный момент его не удовлетворяет. Работник может повысить квалификацию и претендовать на другую работу, но в данный момент на предприятии подобной работы может не оказаться. Для таких случаев временного частичного несовпадения интересов установлен правовой механизм, разрешающий возникающие разногласия. Это договорной характер изменения трудовой функции.

Вместе с тем следует отметить, что контракт – это не «застывшая» форма найма работника. В течение срока действия контракта в него могут быть внесены изменения и дополнения или в отдельных случаях возникает необходимость заключения нового контракта. Изменения и дополнения оформляются в виде дополнительных соглашений к контракту либо приказом по предприятию, в котором выражается воля сторон (наниматель издает приказ об изменении каких-либо положений контракта, а работник письменно выражает свое согласие с этими изменениями).

В сельскохозяйственных предприятиях Беларуси существуют определенные различия по срокам заключения контрактов, категориями работников, с которыми они заключены, по отражению обязательств, мер стимулирования труда и т. д.

В сельскохозяйственных организациях Слуцкого и Несвижского районов контракты заключены с руководителями и специалистами хозяйств. Так, в контракте с директором районного унитарного сельскохозяйственного предприятия «Совхоз «Слуцк» наниматель устанавливает следующие показатели эффективности работы: выполнение доведенных прогнозных параметров, обеспечение рентабельной работы организации. Указываются права и обязанности руководителя в сфере трудовых отношений и в сфере управления организацией, в том числе по распоряжению имуществом и средствами предприятия; ответственность руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий контракта, за результаты деятельности предприятия; указаны обязательства нанимателя в предоставлении руководителю работы, обеспечении необходимых условий труда, проведении аттестации, повышении квалификации, предоставлении ежедневного отдыха (один час) и еженедельного отдыха (воскресенье), отдыха во время государственных праздников, праздничных дней, установленных и объявленных Президентом Республики Беларусь нерабочими, ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 43 календарных дня (24 календарных дня – основной и 11 календарных дней – дополнительный за ненормированный рабочий день, за стаж – 3 календарных дня и дополнительный поощрительный отпуск за контракт продолжительностью 3 календарных дня). В контракте отражаются условия оплаты труда и премирования.

Наниматель устанавливает директору РУСП «Совхоз «Слуцк» с учетом результатов его работы следующие условия оплаты труда:

- базовый оклад на день подписания контракта;
- повышение базового оклада на 50 % (в соответствии с абзацем 3 пп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29);
- надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность работы в размере 110 % оклада по результатам финансово-хозяйственной деятельности за квартал в зависимости от выполнения установленных показателей (снижение затрат на 1 рубль объема производства продукции в фактических ценах по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 20 %; выполнение задания по росту чистой прибыли, полученной по конечному результату, – 15; рост среднесуточного привеса КРС, свиней к уровню прошлого года – 20; обеспечение товарности молока по организации не ниже уровня прошлого года – 20; выполнение целевого показателя по энергосбережению – 15; расход светлых нефтепродуктов на 1 рубль валовой продукции (в сопоставимых ценах), тонн – 20 %);
- надбавка за продолжительность непрерывной работы (стаж работы в отрасли) в размере до 20 % оклада (от 1 года до 5 лет – 5 %, от 5 до 10 лет – 10, от 10 до 15 лет – 15, от 15 лет и выше – 20 %);

– премирование по итогам финансово-хозяйственной деятельности организации с учетом выполнения обязательств (согласно Письму Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 21.08.2013 г. № 03-2/13-168/5143 «Об условиях оплаты руководителей организаций» по согласованию с управлением сельского хозяйства и продовольствия райисполкома);

– другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя РУСП «Совхоз «Слуцк» и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 4. Кроме того, директору устанавливается следующий показатель эффективности работы – рост валовой продукции 104 %.

При наличии просроченной задолженности по заработной плате на конец отчетного периода, с 1 числа месяца следующего за отчетным, для расчета базового оклада руководителю РУСП «Совхоз «Слуцк» применяется тарифная ставка первого разряда, установленная Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, до ликвидации этой просроченной задолженности.

Директору совхоза предусмотрено премирование по итогам финансово-хозяйственной деятельности организации поквартально в размере не более 3-х окладов по показателям эффективности работы предприятия с учетом выполнения следующих показателей:

- за рост выручки от реализации на 100 руб. производственных затрат по отношению к аналогичному периоду прошлого года – 15 %;
- выполнение показателя по рентабельности продаж – 15 %;
- рост объема инвестиций в основной капитал к уровню прошлого года в сопоставимых условиях – 10 %;
- снижение себестоимости реализованной продукции на 1 рубль выручки к соответствующему периоду прошлого года – 15 %;
- выполнение задания по поставке продукции для государственных нужд (в натуральном измерении) – 30 %: в том числе свинина – 10 %; мясо КРС – 10; молоко – 10 %; рост валовой продукции (в сопоставимых ценах) к уровню прошлого года, но не ниже 100–115 %.

Наниматель устанавливает снижение размера премии до 100 % при несоблюдении опережающих темпов роста производительности труда по валовой добавленной стоимости по итогам работы за год, поквартально над темпами роста среднемесячной заработной платы.

Из прибыли, оставшейся после налогообложения, годовой бонус (не более 12 окладов) – единовременное поощрение за выполнение организацией доведенных в установленном порядке показателей прогноза социально-экономического развития в целом за отчетный год (согласно условий премирования руководителей организаций, утвержденных Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь по согласованию с управлением сельского хозяйства и продовольствия).

В ОАО «Козловичи» Слуцкого района и ОАО «Новая жизнь» Несвижского района предусмотрено заключение контрактов со всеми специалистами организации в основном на один год. Разработана типовая форма, которая отражает права и обязанности работника и нанимателя. Также в контракте устанавливаются условия оплаты труда (базовый оклад, повышения: за работу в сельской местности, за интенсивность труда и по Декрету Президента № 29, надбавки за сложность и напряженность труда и непрерывный стаж работы и другие выплаты согласно коллективному договору). В контракте со специалистами в ОАО «Козловичи» также указывается, что заработная плата полностью или частично может быть заменена натуральной оплатой (зерном). В соответствии с законодательством и коллективным договором наниматель устанавливает работнику режим рабочего времени и отдыха (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка) и трудовой отпуск.

В производственном районном унитарном предприятии «Экспериментальная база им. Котовского» Узденского района контракты заключены с руководителем организации, специалистами (не со всеми) и служащими; с руководителями структурных подразделений и рабочими – трудовой договор. На предприятии разработана типовая форма, которая отражает общие права и обязанности работника и нанимателя. Контракты заключаются с работниками в основном на 1–3 года, особое внимание уделено обязанностям работников. Так, в частности, в соответствии с п. 3.1 контракта работник обязуется «добросовестно выполнять работу согласно должностным инструкциям».

Изучение практики заключения контрактов (в части стимулирования труда) нанимателя с главными специалистами в производственном районном унитарном предприятии «Экспериментальная база им. Котовского» Узденского района показало, что в контрактах, заключенных с главным бухгалтером, главным зоотехником и главным ветеринарным врачом в условиях оплаты труда отражается только порядок определения и размер должностного оклада (должностной оклад, размер повышения за работу по контракту и работу в сельском хозяйстве, надбавки: за сложность и напряженность работы и за стаж работы согласно Положению об оплате труда). Вместе с тем в п. 8.6 контракта с главным зоотехником и п. 8.7 с главным бухгалтером указано «производить перерасчет заработной платы по расценкам в зависимости от уровня производства». Каковы же эти расценки, виды продукции и механизм их расчета в контрактах не указывается, поэтому работникам неизвестно о порядке и условиях начисления ежемесячного заработка. Это свидетельствует о том, что контракты составляются формально, они не выполняют основной задачи – договоренности с нанимателем об условиях оплаты труда. В контрактах не отражаются условия премирования, что является существенным недостатком.

Анализ контрактов, заключаемых с главными специалистами сельскохозяйственных организаций Узденского, Слуцкого и Несвижского районов, показал, что разработанные примерные формы контракта с персоналом необходимо конкретизировать применительно к каждой должности.

Методические рекомендации по совершенствованию контрактной системы оплаты труда персонала сельскохозяйственных организаций

Универсального механизма регулирования оплаты труда не существует, несмотря на многочисленность зарубежных и отечественных экономических моделей. Особенности экономики республики предопределили разработку собственной концепции реформирования сферы трудовых отношений в увязке ее с традициями и спецификациями.

В ходе исследования установлено, что для усиления мотивации труда работников АПК необходимо:

- 1) осуществить меры макроэкономического регулирования межотраслевых связей в АПК;
- 2) развивать различные формы агропромышленной интеграции;
- 3) при создании агропромышленных формирований в основу экономических отношений закладывать либо принцип адекватности затрат при распределении конечных результатов, либо принцип полной хозяйственной самостоятельности структурных подразделений, производящих отчисления в ядрообразующий центр пропорционально объемам реализации.

Проведенные исследования показали, что для усовершенствования контрактной системы найма работников необходимо в контрактах детализировать применяемую систему материального стимулирования. В зависимости от имеющихся ресурсов, факторов производства, навыков и способностей кадрового потенциала экономический потенциал предприятий и их менеджеров в улучшении конечного результата (наращивание объемов производства и реализации продукции и на этой основе рост денежных поступлений, снижение затрат, получение прибыли) неодинаков. Нами предлагается включить в форму контрактов такие механизмы стимулирования, как установление гарантированной части оплаты труда, размер которой определяется объемом полученной денежной выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг; дополнительное стимулирование в виде ежемесячного вознаграждения от поступившей денежной выручки за месяц; участие в прибылях сельхозорганизации.

Учитывая вышесказанное, считаем целесообразным вместо многочисленных повышающих коэффициентов и надбавок, используемых при начислении оплаты труда аппарата управления, применять шкалы нормативов отчисления средств на заработную плату руководителей и главных специалистов в зависимости от объемов выручки от реализации продукции, товаров, работ и услуг с учетом уровня производительности труда, что позволило бы упростить порядок, сделать его понятным, исключить субъективизм при оценке итогов работы и определении оплаты труда работников аппарата управления (подробно данный механизм материального стимулирования отражается в Методических рекомендациях по стимулированию руководителей и специалистов (менеджеров) в зависимости от конечных финансовых результатов сельскохозяйственных организаций в новых условиях).

В целях усиления мотивации работников растениеводства и животноводства нами предлагается система вознаграждения в зависимости от производительности

труда посредством периодического (один раз в квартал, месяц) понижения и повышения установленной работнику тарифной ставки в зависимости от среднего уровня выполнения норм за предыдущий учетный период.

Для отрасли растениеводства и животноводства разработаны специальные шкалы применения тарифных ставок в зависимости от уровня выполнения норм выработки (подробно данный механизм поощрения отражается в Методических рекомендациях по формированию доходов руководителей и специалистов, работников животноводства и растениеводства с учетом производительности труда и источников их выплаты).

Кроме того, для персонала основной деятельности, занятого в сельскохозяйственном производстве, предлагается применить поощрительные выплаты из прибыли в виде краткосрочных бонусов в увязке с производительностью их труда (табл. 5.3.2).

Руководствуясь постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником», нами предлагаются внесение изменений в форму контракта, касающиеся части оплаты и стимулирования труда руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных организаций (раздел 8 контракта). В соответствии с этим примерный контракт можно представить следующим образом:

8. Наниматель устанавливает работнику с учетом результата его работы следующие условия оплаты труда:

8.1. Оклад (гарантированная часть заработной платы) в размере _____ на день подписания

контракта. Оклад устанавливается в соответствии с тарифными разрядами и коэффициентами (градация для оплаты руководителя от 18 до 27 разряда), предусмотренными по группам оплаты труда в зависимости от выручки, полученной от реализации товаров, продукции, работ, услуг и тарифной ставки первого разряда, установленной в организации (в качестве примера: гарантированная часть заработной платы руководителя РСУП «Совхоз «Слуцк» в 2014 г. – 2638,8 тыс. руб.).

8.2. Дополнительное стимулирование (оплата) в размере _____ в виде выплаты ежемесячного вознаграждения от полученной выручки реализации продукции (для руководителя градация от 0,10 до 0,19 % от месячной выручки). Ежемесячное вознаграждение рассчитывается по нормативам в зависимости от размера месячной выручки реализации продукции, товаров, работ и услуг (в качестве примера: среднее ежемесячное вознаграждение руководителя РСУП «Совхоз «Слуцк» в 2014 г. – 3668,1 тыс. руб.).

8.3. По итогам работы за год работнику предусматривается премия (в виде участия в прибылях) в размере _____ (для руководителя градация от 0,3 до 1,0 % от полученной годовой прибыли реализации продукции, товаров, работ и услуг (в качестве примера: годовое премирование руководителя РСУП «Совхоз «Слуцк» – 5516,7 тыс. руб.).

8.4. Другие меры материального стимулирования, указанные в коллективных договорах предприятий.

Таблица 5.3.2. Предлагаемые изменения системы оплаты труда руководителей, специалистов, работников животноводства и растениеводства сельскохозяйственных организаций

Существующая система оплаты труда по действующему законодательству	Предлагаемая прогрессивная система оплаты труда (методические рекомендации)
Оклад руководителя. Базовый оклад руководителя определяется на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (Письмо Минсельхозпрода от 21 августа 2013 г. № 03-2/13-168/5143 «Об условиях оплаты труда руководителей организаций»). Оклад специалистов рассчитывается по 13–18 разряду	Сохранение окладов в виде минимальной гарантированной части заработной платы и предусматривается изменение порядка исчисления окладов: отказ от установления тарифных коэффициентов от численности работников на использование тарифных коэффициентов, определяемых в зависимости от полученной годовой выручки в организации
Надбавки к окладу. К окладу работников аппарата управления организации предусмотрен ряд повышений, которые зависят от начисленного тарифного оклада и нацелены в основном на компенсацию тяжелого графика работы в сельскохозяйственной организации, а не на стимулирование роста эффективности труда и производства	Предлагается отказ от применения различных надбавок и повышений к окладам (кроме Указа Президента Республики Беларусь № 29), не связанных с качеством и количеством труда руководящего работника, и использование дополнительного стимулирования (оплаты) в виде выплаты ежемесячного вознаграждения , рассчитываемого по нормативам в зависимости от размера месячной выручки от реализации продукции
Оплата работников растениеводства и животноводства. Оплата за выполнение технологических операций в течение года рассчитывается по сдельным расценкам, исходя из действующих в организации тарифных ставок, применяемых норм выработки и существующей тарификации работ	Предлагается система вознаграждения в зависимости от производительности труда посредством периодического (один раз в квартал, месяц) понижения и повышения установленной работнику тарифной ставки в зависимости от среднего уровня выполнения норм за предыдущий учетный период
Премирование (бонусы, другие выплаты). Сложная система премирования руководителей, направленная на снижение затрат и выполнение заданий по производительности труда и других показателей, а не на получение высоких конечных результатов. Для других категорий работников централизованно не установлено	Для стимулирования в конечных результатах производства премирование аппарата управления предлагается осуществлять в виде системы участия в прибылях (на основании использования нормативов отчисления прибыли работникам аппарата управления). Для работников растениеводства и животноводства – поощрительные выплаты из прибыли в виде краткосрочных бонусов за выполнение показателей

В свою очередь, для работников растениеводства и животноводства нами предлагается в трудовые контакты внести соответствующие дополнения в части оплаты труда с указанием использования системы вознаграждения на основании шкал тарифных ставок в зависимости от уровня выполнения норм выработки.

Заключение

Изучение практики применения трудовых контрактов свидетельствует о том, что наниматели, заключая трудовые контракты с работниками, достаточно часто стремятся по максимуму избежать экономических издержек, связанных с необходимостью предоставления указанных дополнительных мер стимулирования труда. В частности, распространенной является практика установления в трудовом контракте дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью не менее чем 1 календарный день и повышение тарифной ставки не менее чем на 1 %. Требования законодательства формально соблюдены, но фактически отнестись указанные положения к мерам реального экономического стимулирования труда представляется достаточно сложно. Практика также свидетельствует, что наниматели предпочитают

избегать установления более высокого размера компенсаций за ухудшение правового положения работника за счет собственных средств, хотя такое право также предоставлено нанимателям действующим законодательством о трудовых контрактах.

Разработаны методические рекомендации по совершенствованию контрактной системы оплаты труда работников, усилению зависимости оплаты труда от результатов хозяйственной деятельности организаций, его подразделений, а также конкретных исполнителей, направлены на усиление связи заработной платы с доходами организаций, создание заинтересованности у товаропроизводителей в увеличении денежных поступлений, прибыли от основной деятельности предприятий. Нами предлагаются экспериментальные положения и соответствующие изменения в форму контракта, касающиеся части оплаты и стимулирования труда руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных организаций и трудовых договоров, заключаемых с работниками растениеводства и животноводства, что позволит создать предпосылки для формирования эффективной долгосрочной системы мотивации у персонала сельскохозяйственных организаций.

§ 5.4. Управление субъектами агроэкотуризма в регионе: опыт и проблемы

В условиях диверсификации сельскохозяйственного производства для Республики Беларусь, как и для зарубежных стран, агроэкотуризм является инновационной формой предпринимательства в сельской местности. Развитие агроэкотуризма может помочь сельским сообществам найти новый потенциал в местной экономике, повышая при этом качество жизни, сохраняя наследие и социальные ценности населения.

Государственной программой развития туризма в Республике Беларусь на 2011–2015 годы поставлена задача увеличить экспорт туристических услуг к 2015 г. в 3,5 раза, то есть он должен составить 510 млн долл. США. В связи с этим актуальными проблемами Республики Беларусь являются развитие туризма, увеличение его доли в валовом внутреннем продукте, занятости населения, инвестициях, доходах бюджета.

В целях обеспечения решения задач развития туризма и, в частности, агроэкотуризма требуется рациональное использование туристско-рекреационного потенциала сельских территорий, а также наличие структур, способных повысить эффективность деятельности в сфере туризма как субъектов агроэкотуризма, так и субъектов, обслуживающих данную сферу.

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 30 мая 2005 г. № 573 «О создании туристских зон» (далее – постановление № 573) административные районы Брестской области объединены в пять туристских зон. Данные туристские зоны были созданы по предложениям органов государственного управления, юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, внесенным в Министерство спорта и туризма Республики Беларусь.

Важную роль в развитии агроэкотуризма играет государственное регулирование. Основными принципами государственного регулирования в сфере туризма являются: защита прав и законных интересов физических лиц, в том числе обеспечение их безопасности в сфере туризма; развитие туризма и внешней торговли туристическими услугами; поддержка малого предпринимательства в сфере туризма; развитие конкуренции; предупреждение, ограничение и пресечение монополистической деятельности на рынке туристических услуг; гласность и открытость разработки, принятие и применение мер государственного регулирования в сфере туризма.

Приоритетными направлениями государственного регулирования в сфере туризма являются поддержка и развитие туристической индустрии, международного въездного и внутреннего туризма.

В процессе исследования была поставлена цель изучить эффективность управления субъектами агроэкотуризма в конкретном регионе, обобщить опыт, определить проблемы и предложить пути их решения применения мер государственного регулирования в сфере туризма.

Управление и координирование деятельности в сфере агроэкотуризма в Брестской области осуществляется Межведомственным координационным советом облисполкома по туризму, управлением спорта и туризма облисполкома, отделами образования, спорта и туризма райисполкомов, Общественным советом по агроэкотуризму, Брестским областным отделением ОО «Республиканский туристско-спортивный союз», Брестским и Пинским отделениями ассоциации экскурсоводов и гидов-переводчиков. С целью управления