

[и др.]. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2011. – С. 57–65.

13. Бычков, Н.А. Некоторые аспекты сделки купли-продажи предприятий как имущественных комплексов / Н.А. Бычков // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси: межвед. темат. сб. / Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси. – Минск, 2011. – Вып. 39. – С. 57–65.

14. Бычков, Н.А. Преобразование колхозов – новый этап аграрной политики Беларуси / Н.А. Бычков // Наше сельское хозяйство: ветеринария и животноводство. – 2014. – № 18 (98). – С. 74–77.

15. Бычков, Н.А. Эффективность продажи предприятий как имущественных комплексов убыточных сельскохозяйственных организаций / Н.А. Бычков // Сб. науч. тр. «Проблемы экономики» / БГСХА; под ред. А.М. Кагана [и др.]. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2013. – Вып. 1 (16). – С. 15–26.

16. О некоторых вопросах организационно-правового обеспечения деятельности колхозов (вместе с «Примерным уставом колхоза (сельскохозяйственного производственного кооператива)»: Указ Президента Респ. Беларусь, 2 фев. 2001 г., № 49 // КонсультантПлюс: Беларусь. Версия 4012.00.72 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

17. О реорганизации колхозов (сельскохозяйственных производственных кооперативов): Указ Президента Респ. Беларусь, 17 июля 2014 г., № 349 [Электронный ресурс] / Эталонный банк данных правовой информации Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 23.07.2014.

18. О некоторых вопросах распоряжения имуществом, находящимся в коммунальной собственности, и приобретения имущества в собственность административно-территориальных единиц: Указ Президента Респ. Беларусь, 16 нояб. 2006 г., № 677 [Электронный ресурс] / Эталонный банк данных правовой информации Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 23.07.2015.

19. Об утверждении Инструкции по инвентаризации активов и обязательств и признании утратившим силу нормативного правового акта Министерства финансов Респ. Беларусь: постановление Министерства финансов Респ. Беларусь, 30 нояб. 2007 г., № 180 [Электронный ресурс] / Эталонный банк данных правовой информации Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 23.07.2015.

20. Методические указания по реформированию сельскохозяйственных предприятий / Б.М. Шапиро [и др.]. – Минск: НИРУ «БелНИИ аграрной экономики», 2002. – 45 с.

§ 2.2. Методические рекомендации по совершенствованию внутрихозяйственных хозрасчетных отношений в крупных сельскохозяйственных организациях

Крупные сельскохозяйственные предприятия отечественного АПК представляют собой многоотраслевую систему производственных подразделений или трудовых коллективов, при которой деятельность каждого из них прямо или опосредованно связана с другими внутренними структурами и направлена на достижение общей цели – обеспечение высокой производственно-экономической эффективности функционирования как предприятия в целом, так и каждого подразделения в отдельности.

В условиях становления рыночных отношений такая организационно-правовая форма предполагает использование интенсивных методов ведения производства на научной основе. Вместе с тем практика показывает, что, занимая более 50 % в структуре всех крупнотоварных сельскохозяйственных предприятий, большинство из них имеют низкую эффективность деятельности, так как здесь по-прежнему сохраняется инерционность и консерватизм в организации и управлении трудовыми коллективами и производственными процессами, недостаточно развита предпринимательская деятельность, не соответствует современным требованиям мотивация труда.

В отечественном АПК есть ряд крупных, высокоэффективных сельскохозяйственных организаций, результаты деятельности которых вполне сопоставимы с ведущими зарубежными компаниями.

К числу таких можно отнести *сельскохозяйственный производственный кооператив «Агрокомбинат Снов»*, имеющий в своем составе подразделения не только по производству и переработке, но и разветвленную фирменную торговую сеть. Агрокомбинат производит и реализует продукцию только высшего качества, что стало возможным благодаря передовым технологиям и высокопроизводительному оборудованию ведущих отечественных и зарубежных производителей во всех отраслях производства, переработки и сбыта сырья и готовых продуктов питания.

На протяжении многих лет хозяйство является эталоном не только в организации сельскохозяйственного производства, но также в освоении новых технологий переработки сырья и его фирменной реализации.

Организационно-экономические взаимоотношения производственных подразделений и служб СПК строятся на собственной хозрасчетной основе, чтобы работники трудовых коллективов, их руководители и специалисты были материально и морально заинтересованы в улучшении производственных и экономических показателей своей работы и несли должную ответственность за эти результаты.

В СПК «Агрокомбинат Снов» за многие годы сложилась модель внутрихозяйственного расчета, основанная на централизованном управлении и регулировании

функциональной деятельности структурных подразделений и служб в соответствии с его Уставом. Основу данной модели составляют ежегодно утверждаемые каждому производственному подразделению плановые хозрасчетные задания по объему выпуска продукции без установления лимита затрат труда и материально-денежных ресурсов для его производства. Материальное вознаграждение работников трудовых коллективов и специалистов осуществляется как за текущие (месячные) показатели их деятельности, так и конечные годовые результаты выполнения хозрасчетных заданий.

Основу используемой в СПК «Агрокомбинат Снов» модели хозрасчетных отношений составляет мотивационный механизм высокоэффективного труда на каждом рабочем месте, суть которого заключается в усилении материальной заинтересованности работников в увеличении производства продукции с наименьшими затратами труда, материальных и денежных ресурсов, повышении производительности труда, установлении условий, максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации каждого работника.

В СПК «Агрокомбинат Снов» разработана система показателей, которые являются разновидностью коэффициентов трудового участия (КТУ), стимулирующих трудовое участие работников и специалистов в получении высоких конечных производственных результатов через премиальные выплаты – текущие и по итогам года.

Вместе с тем в данной сельскохозяйственной организации не в должной мере задействован противозатратный механизм, при котором оплата труда коллектива подразделения и каждого отдельного работника находится в прямой зависимости не только от объемных показателей, но фактически понесенных затрат на каждом рабочем месте.

Речь идет о том, чтобы и ежедневный (за период) заработок работника – аванс в счет окончательного расчета – был поставлен в прямую зависимость от суммы материальных затрат, направленных на выполнение конкретного вида и объема работ. В настоящее время очевидно, что использование рыночных методов хозяйствования подразумевает учет всех издержек, сравнение расхода ресурсов с обоснованными нормативами и поощрение их эффективного использования в ходе производственного процесса, а не по его окончании, когда реально повлиять на их уровень уже невозможно.

Очевидно, что внедрение хозрасчетных отношений в рамках крупной сельскохозяйственной организации (какой является и СПК «Агрокомбинат Снов») повышает самостоятельность внутрихозяйственных подразделений и их экономическую ответственность за результаты своей деятельности. В этих условиях целесообразно использование первой (самой простой) модели, когда коллективы структурных подразделений (не обладающие экономической самостоятельностью) отвечают за окупаемость понесенных собственных затрат. При этом разница между выручкой за реализованную продукцию и услуги по ценам на уровне норматива затрат и фактическими материальными затратами составляет валовой доход подразделения.

Эти внутрихозяйственные формирования распределяются лишь частью валового дохода, идущего на оплату труда. Вся экономия или перерасход материальных затрат непосредственно отражаются на зарплате работников. Это, в свою очередь, повышает их заинтересованность в экономном расходовании материальных ресурсов и основных средств производства.

В целом, по мнению отечественных ученых, в настоящее время в сельскохозяйственных предприятиях усиливаются новые тенденции и особенности функционирования, выдвигающие на первый план коммерческую деятельность, в основе которой лежит не хозяйственный расчет, а прежде всего коммерческий результат, иными словами, коммерческий расчет. Именно он в большей степени отвечает законам рынка, стоимости, принципам самофинансирования. Его цель – получение максимума прибыли на авансированный капитал, не снижая заработную плату, увеличивая норму прибыли. Коммерческий расчет переносит товарно-денежные отношения на микроуровень, непосредственно в трудовые первичные коллективы, деятельность которых в обязательном порядке должна быть ориентирована на рынок и получение максимальной прибыли [1].

Поэтому совершенствовать экономические отношения в рамках существующего сельскохозяйственного предприятия следует путем формирования самостоятельных внутрихозяйственных структур, что дает возможность мотивационного воздействия на работников с целью повышения производительности труда, увеличения объемов производства и финансовой результативности всего предприятия. В условиях рыночных преобразований внутрихозяйственные экономические отношения целесообразно строить по следующим направлениям:

создание внутри организации самостоятельных кооперативных или арендных подразделений на договорных началах;

формирование ценового механизма внутрихозяйственных взаиморасчетов, который составляет основу экономических отношений первичных коллективов;

разработка системы материального стимулирования за конечные результаты производства, при которой оплата труда каждого работника находилась бы в полной зависимости как от личного участия, так и от результатов подразделения в целом [2].

Для эффективного функционирования первичных подразделений как составных частей сельскохозяйственного предприятия, которые являются по статусу хозрасчетными структурами, строящими экономические отношения между собой на основе взаимовыгодных договоров, необходимо разработать Положение о подразделении, в котором следует отразить следующие основные организационно-экономические условия их взаимодействия:

- первичные подразделения (цеха, участки, бригады) являются структурными в составе предприятия;
- подразделения заключают договора между собой и с руководством предприятия о материальной ответственности за результаты своего труда;
- доходы членов первичного коллектива определяются установленной в договоре долей от валового дохода;

– расчет валового дохода осуществляется на основе ценового механизма, разработанного для определения величины понесенных затрат и получаемой выручки.

Экономические взаимоотношения внутрихозяйственных подразделений целесообразно строить на следующих принципах:

а) сочетание общего руководства предприятием с предоставлением каждому подразделению полного права на эффективное использование выделенных ему материально-технических ресурсов, полной ответственности за результаты производства и выполнение принятой по договору производственной программы;

б) хозяйственные взаимоотношения между подразделениями и предприятием строятся на принципах купли-продажи, в том числе со специалистами, за предоставленные экономически эффективные рекомендации и услуги по внедрению новой техники и технологий;

в) за предприятием сохраняются функции ведения бухгалтерского учета в подразделениях (кооперативах), снабжения их материально-техническими ресурсами и т. д.;

г) договорные отношения между предприятием и подразделениями (кооперативами) включают в себя:

– заказ предприятия на выполнение определенного объема работ (производство продукции, ее реализация в необходимом ассортименте и заданного качества);

– передачу в аренду первичным подразделениям (кооперативам) на долговременной основе земли, основных и оборотных средств для выполнения производственной программы;

– полную самостоятельность и ответственность подразделений за производственные и экономические показатели деятельности;

– остаточный принцип выделения средств на материальное вознаграждение членов внутрихозяйственных подразделений от полученного валового (хозрасчетного) дохода;

д) разработка обоснованных внутрихозяйственных расчетных (договорных) цен на производимую продукцию и планово-учетных – для определения затрат подразделений;

е) отражение движения затрат по первичному подразделению осуществляется на основании чековых (кредитных) книжек, которые выдаются на календарный год как документы строгой отчетности. Чеками арендные коллективы подтверждают все свои расходы. На их основании бухгалтерия производит отражение затрат на лицевые счета подразделений [3].

Для построения эффективных внутрихозяйственных взаимоотношений целесообразны разработка и выполнение следующих мероприятий:

– совершенствование структуры производства и управления с целью оптимизации количества и размеров подразделений, служб, отделов и предоставления им полной самостоятельности и инициативы в организации производства;

– обоснование закрепления за каждым первичным подразделением необходимых основных и оборотных средств в натуральном и денежном выражении;

– разработка обоснованной системы экономических взаимоотношений между подразделениями и предприятием;

– создание адаптированной к конкретным условиям методики доведения производственной программы и нормативных затрат с целью обеспечения полной балансовой увязки производства в подразделении;

– установление обоснованных внутрихозяйственных цен на произведенную продукцию, материальные ресурсы и услуги;

– обоснование размеров и порядка материального и морального стимулирования членов и руководителей первичных подразделений за выполнение договорных обязательств.

Очевидно, что основным инструментом во взаимоотношениях между первичными внутрихозяйственными подразделениями предприятия является ценовой механизм, от объективности которого зависят величина получаемого хозрасчетного дохода и уровень оплаты труда работников каждого подразделения.

При расчете внутренних (трансфертных) цен необходимо учитывать следующие концептуальные положения:

- трансфертная цена на производимую продукцию должна быть на уровне средней по предприятию, но не выше реализационной цены продукции (услуг), то есть они призваны стимулировать товаропроизводителей к снижению затрат производства и обеспечению их прибыльности (предпринимательского дохода) в процессе товарно-денежного обращения на внутреннем рынке предприятия;

- механизм трансфертного ценообразования должен заинтересовывать коллективы подразделений в повышении эффективности хозяйственной деятельности на основании снижения себестоимости своей продукции;

- цены должны отражать нормативные затраты всех участников технологической цепочки – от производства до реализации продукции;

- ввиду того, что трансфертные цены – это расчетные показатели, то в конце хозяйственного периода целесообразно производить перерасчет конечных результатов с учетом фактически сложившихся затрат;

- трансфертные цены необходимо устанавливать на продукцию и услуги внутреннего оборота предприятия, в случаях товарообмена на региональном рынке нужно применять цены реализации продукции;

- организация взаиморасчетов по трансфертным ценам осуществляется финансово-расчетным центром (ФРЦ), созданным на базе экономической и бухгалтерской служб сельскохозяйственного предприятия [4].

Выбор механизма ценообразования зависит от конкретных условий хозяйствования и применяемой модели внутрихозяйственных экономических отношений в данной сельскохозяйственной организации и имеет множество вариантов. Каждому из этих вариантов присущи как достоинства, так и недостатки. Например, можно устанавливать трансфертные цены на уровне нормативной себестоимости, что во многих случаях является оправданным.

Построение организационной модели на базе первичных внутрихозяйственных коллективов предполагает

значительную подготовительную работу, цель которой – оценить имеющуюся организацию труда, эффективность использования рабочего времени в производственных подразделениях, их количественный состав, порядок экономических взаимоотношений. На этой основе формируется тот вид управления производственными процессами, который в наибольшей степени соответствует условиям эффективной деятельности данного кооператива.

В данном контексте считаем необходимым в каждой организации разработать Положение о внутрихозяйственном расчете. Изучение практической деятельности сельскохозяйственных предприятий по внедрению хозрасчетных отношений в рамках существующих организаций позволило определить, что наибольшая их эффективность достигается в производстве продукции животноводства, так как на каждой ферме действует постоянный коллектив квалифицированных работников, отлажена стабильная технология производства, используются современные приемы и методы организации труда. Поэтому очевидно, что здесь можно объективно сформировать единый хозрасчетный доход, который выражает созданную коллективом стоимость продукции и является единственной основой для расширенного производства и личного потребления. Величину хозрасчетного дохода целесообразно определять как разницу между суммой выручки от реализации продукции и материальными затратами на ее производство по одному из следующих вариантов:

а) на основе фактически сложившихся показателей стоимости продукции и материальных затрат по конкретному трудовому коллективу за последние три – пять лет. Его целесообразно применять в эффективно функционирующих хозяйствах с хорошо налаженным учетом выхода продукции и затрат на ее производство;

б) по отраслевым нормативным показателям для тех хозяйств, которые не достигли достаточного уровня эффективности ввиду изношенности технической базы производства, устаревших технологий, наличия случаев бесхозяйственности.

Материальное стимулирование работников подразделений в животноводстве в рамках крупных сельскохозяйственных организаций на основе единого хозрасчетного дохода определено нами как перспективное, так как позволяет задействовать экономические методы повышения эффективности деятельности первичных коллективов путем оптимизации численности исполнителей, роста уровня заработной платы, усиления материальной ответственности за конечные результаты деятельности. Стимулирование труда в зависимости от хозрасчетного дохода позволяет учитывать не только количество и качество произведенной продукции, но и затраты на ее производство, то есть задействовать противозатратный механизм.

Расчет норматива отчисления в единый фонд материального стимулирования членов коллектива от хозрасчетного дохода предлагается осуществлять по одному из двух вариантов:

– как отношение нормативного годового фонда заработной платы к хозрасчетному доходу, определенному по отраслевым нормативным показателям;

– на основании фактических данных за предшествующие три – пять лет по фонду заработной платы, стоимости произведенной продукции и прямым материальным затратам в целом по подразделению или в расчете на единицу продукции [5].

Установлено, что совершенствование внутрихозяйственных производственно-экономических отношений в рамках крупных сельскохозяйственных организаций путем применения модели взаимодействия внутрихозяйственных подразделений на хозрасчетной основе позволяет:

- ♦ создать экономически самостоятельные подразделения, эффективно ведущие производство сельскохозяйственной продукции и ее продажу другим подразделениям;

- ♦ усовершенствовать учет и контроль производства продукции и затрат, что даст возможность исключить потери ресурсов и достичь экономии материальных средств;

- ♦ повысить роль материального стимулирования за высокопроизводительный и качественный труд, конечные результаты хозяйствования путем тесной увязки основной и дополнительной оплаты труда работников с их трудовым вкладом;

- ♦ обеспечить прибыльную деятельность внутрихозяйственных подразделений и всего хозяйства, а также рациональное использование своего производственного потенциала.

Таким образом, предлагаемая нами модель функционирования внутрихозяйственных подразделений в рамках существующих сельскохозяйственных предприятий дает возможность на практике реализовать право товаропроизводителей выбора форм и направлений деятельности, распоряжения полученными доходами, произведенной продукцией, а также перейти на внутрихозяйственные договорные отношения для укрепления технологических и экономических связей, обеспечивающих устойчивое и эффективное функционирование сельскохозяйственных предприятий. Кроме того, поскольку крупное сельскохозяйственное предприятие имеет многоотраслевую структуру своей деятельности, оно может и должно быть участником других кооперативных объединений по отдельным направлениям или в составе различных региональных продуктовых объединений.

Важным фактором эффективного использования противозатратного механизма является внедрение чековой системы контроля за затратами. Однако изначально надо иметь в виду, что внедрение чековой системы является сложным и длительным организационным процессом, поэтому ее использование необходимо начинать с учебы специалистов всех рангов, так как многие годы от них требовалось только одно: дать больше продукции, причем без учета затрат на ее производство.

Затем необходимо разработать Положение о чековой форме контроля затрат, где следует оговорить все основные моменты применения и движения чеков. Чековые книжки надо выдавать не только руководителям производственных подразделений, но и руководителям функциональных служб, то есть довести лимиты затрат

не только до бригад и ферм, но также до агрономической, зооветеринарной, инженерной и других служб. Это положительно скажется на результатах внедрения, так как главные специалисты окажутся напрямую заинтересованы во внедрении новшества. В чековой книжке целесообразно разместить накладную, что позволит сократить количество бумаг. В целом необходимо обеспечить функционирование трех основных документов по чековой системе контроля: чековая книжка, реестр затрат и анализ работы подразделения.

Внедряя чеки в производство, можно добиться главного: заставить специалистов думать, считать, планомерно и более рационально организовывать работу. В этих условиях специалисты будут проявлять интерес не только к своему подразделению, но и интересоваться делами остальных.

Однако внедрение этой системы контроля обеспечивает преодоление первой ступени на пути к полному хозрасчету: «научить считать» специалистов, руководителей подразделений, но нельзя дойти до рядовых исполнителей. А ведь сейчас главная задача заключается в том, чтобы вернуть чувство хозяина каждому работнику, научить (а если надо – заставить) думать, считать, экономить. Только при таком условии можно максимально использовать все резервы.

В связи с этим на втором этапе необходимо внедрять оплату труда от валового дохода, прежде всего, в животноводстве. Такая оплата труда стимулирует животноводов добиваться высоких результатов, экономить затраты каждый месяц. При этом размер месячного заработка фермы напрямую зависит от фактически полученного валового дохода за прошедший месяц. Такая форма оплаты на этих фермах не требует привычных пока для нас расценок за молоко, привес, приплод. Ведь это своего рода сделчина и от нее целесообразно отказаться.

Валовой доход – это стоимость вновь созданной коллективом продукции, которая является единственной основой для расширенного воспроизводства и личного потребления. Для оплаты труда работников ее определяют как разницу между стоимостью произведенной продукции по реализационным ценам и прямыми материальными затратами на ее производство. В стоимость продукции включается вся продукция в зачетном весе, то есть молоко, привес, приплод, навоз. После определения совокупной стоимости всей продукции, произведенной на ферме за месяц, подсчитываются все затраты за этот же месяц. Стоимость кормов определяется по фактическому расходу в планово-учетных ценах, услуги автотракторного парка подсчитываются по плановой цене, расход воды, электроэнергии, стоимость текущего ремонта и прочие затраты берутся по фактическим данным. В объем прямых затрат не включаются начисления на оплату, страховые платежи, амортизация и общехозяйственные расходы. Это вызвано тем, что указанные затраты не зависят непосредственно от работников данной фермы и повлиять на их величину они не могут.

Таким образом, если из стоимости валовой продукции вычесть объем прямых затрат (без оплаты труда), то получаем сумму, которую можно называть условным

валовым доходом (УВД). Таким образом, определить УВД за год или за какой-то месяц не сложно. Сложнее определить норматив отчисления от валового дохода на оплату. Ведь в настоящее время нет каких-то единых, научно обоснованных нормативов. Поэтому рассчитывать эти нормативы для каждой фермы целесообразно исходя из сложившихся результатов за два – три года. Но здесь надо иметь в виду, что идя по такому пути, можно допустить ошибку и заложить в норматив существующую устаревшую организацию труда на ферме, бесхозяйственность и т. п. Кроме того, установленный опытным путем норматив в течение первого года применения необходимо «обкатать» в реальных условиях с тем расчетом, чтобы не обидеть работников и сохранить общие интересы. Такая необходимость специально оговаривается в договоре. А уже в последующие годы для каждой фермы устанавливается стабильный на несколько лет норматив, который не может быть изменен по желанию сторон.

Что же касается условного валового дохода и фонда оплаты, то они – величины переменные. И здесь наблюдаются следующие взаимосвязи:

- чем больше произведет продукции коллектив, тем выше будет ее качество, тем больше будет стоимость его валовой продукции;
- чем меньше средств истратит коллектив на получение продукции, тем выше будет его условный валовой доход;
- чем выше будет условный доход фермы, тем больше ее коллектив получит средств на оплату труда.

Работая в таких условиях, коллектив скрупулезно подсчитывает все затраты, бережно расходует корма, воду, электроэнергию, не станет зря держать на ферме лишних работников, откажется от лишней техники на ферме и т. п., то есть через эту форму организации и оплаты труда появляется реальная возможность вернуть работникам чувство хозяина на своем месте.

Организация труда животноводов осуществляется по производственному принципу, то есть коллективы, сформированные на каждой ферме, самостоятельно выполняют все технологические работы, используя в своей хозрасчетной деятельности принципы купли-продажи. На каждой ферме избирается Совет трудового коллектива, который решает все производственные и социальные вопросы.

Трудовая деятельность каждого структурного подразделения, взаимоотношения с другими подразделениями регламентируются хозрасчетным договором, который возобновляется ежегодно.

Оплата труда работников животноводства находится в прямой зависимости от фактически полученного хозрасчетного дохода каждой фермы за месяц. Фермы не ограничены в оплате труда своих работников ни расценками за продукцию, ни нормативом отчисления от полученного хозрасчетного дохода. Уровень их оплаты зависит только от величины хозрасчетного дохода (в расчете на отработанный день) в том или ином месяце по отношению к нормативному уровню (фактически сложившемуся за три предшествующих года), то есть рост или снижение заработка коллектива каждой конкретной

фермы зависит от роста или снижения производительности труда в процентном выражении по отношению к нормативному уровню. Таким образом определяется сумма денег, заработанная коллективом за месяц на оплату своего труда. Коллективу предоставлено право самостоятельно распределять эту сумму между работниками с учетом их трудового вклада. Однако целесообразно придерживаться такого порядка распределения заработка, при котором определяется количество условных дней по каждому работнику. В основе такого порядка лежит определение трех коэффициентов:

- базового (определяется как соотношение тарифных ставок всех работников трудового коллектива);
- по продуктивности (определяется как отношение полученной продукции каждым работником в среднем за отработанный день к среднеарифметическому показателю по ферме);
- по факторам (ведется отдельно и учитывает нарушения трудовой и технологической дисциплины: опоздания, прогулы и т. п.).

Произведение этих коэффициентов по каждому работнику умножается на количество отработанных дней за месяц и таким путем определяется количество условных дней по каждому члену коллектива и по ферме в целом. После этого рассчитывается стоимость одного условного дня (делением месячного заработка фермы на количество условных дней по ферме) и сумма заработка каждого животновода (путем умножения полученной стоимости одного условного дня на количество условных дней каждого работника).

Хозрасчетный доход формируется в каждом коллективе как разница между произведенной продукцией (по закупочным ценам) и понесенными затратами (по внутрихозяйственным планово-учетным ценам).

Хозрасчетный доход коллектива идет на оплату в той части, которая обеспечивает опережающий рост производительности труда, а оставшаяся часть – на производственно-социальные нужды коллектива (благоустройство ферм, улучшение условий труда и быта работников и т. п.).

Кроме основного заработка работники фермы ежемесячно получают надбавку за классность и сортность молока.

Таким образом, при оплате труда животноводов от валового дохода на первом этапе руководитель подразделений подсчитывает, сколько заработала ферма на оплату труда за месяц. Далее эта сумма распределяется по каждому работнику с учетом его конкретного вклада в общие результаты.

Накопленный в республике опыт показывает, что такая форма оплаты самым тесным образом увязывает интересы сельскохозяйственной организации, коллектива и каждого работника. К тому же, при оплате от УВД отпадает необходимость в доведении лимитов затрат до фермы и контроля за затратами, так как уровень затрат отражается на оплате фермы в конце месяца. Поэтому очевидно, что эта форма хозрасчетных взаимоотношений является наиболее приемлемой для животноводства [6].

Необходимо отметить, что эффективность применения оплаты от валового дохода достигается из-за того,

что расчет с коллективом производится ежемесячно за полученный результат. Поэтому весьма проблематично применение такой формы оплаты в других отраслях сельского хозяйства (в первую очередь в растениеводстве), точнее, даст ли эффект это применение, так как расчет с коллективом можно произвести только в конце года. Кроме того, необходимо вести большое количество расчетов по каждой культуре.

В растениеводстве возможно внедрение подрядных коллективов разных по размеру, специализации, формам авансирования. Но наиболее перспективными являются хозрасчетные механизированные бригады. При этом формировать эти бригады следует не простым переводом механизаторов на подряд и доведением им множества прогрессивно возрастающих расценок, заключением договора и оплаты за норму в течение года. Основным упором необходимо делать на добровольность создания таких коллективов и поиск руководителя-лидера. В начале по хозрасчетному заданию необходимо обсчитать, сколько мехбригаде необходимо получить кормовых единиц с закрепленной площади сельхозугодий. Затем по технологической карте обсчитать, сколько тарифного фонда необходимо иметь на производство этой продукции.

Зная эти два показателя, необходимо подобрать руководителя среди специалистов, который сформировал бы коллектив и на закрепленной площади за определенную сумму оплаты обеспечил бы производство определенного количества кормовых единиц. Иначе говоря, здесь необходим подход к понятию подряда в строительном смысле, так как кроме планового количества кормовых единиц и лимита на оплату труда (который входит в общий лимит материальных затрат и доводится до бригады вместе с договором) никакие показатели не доводятся.

Очевидно, что много внимания необходимо уделять правильному стимулированию труда на ремонтных работах. Например, во многих случаях шоферам выгодно стоять на ремонте, так как они получают повременную оплату, что влечет за собой множество простоев из-за мелких ремонтов. Вариантом выхода из положения может быть оплата шоферам за ремонт по нормативам за 1000 км пробега. Для этого разрабатывается норматив, который зависит от марки и срока службы машины. При этом водителю авансом начисляется сумма на ремонт в зависимости от месячного пробега. Но если он встал на ремонт, то оплаты ему не будет, поскольку он ее получил авансом.

Другой вариант – доведение не норматива на 1000 км пробега, а планового количества дней на ремонт для каждой машины с учетом ее срока службы и пересчета этих дней в деньги. Это позволяет уже перед началом года подсчитать, какая сумма оплаты необходима на текущий ремонт. Такая форма оплаты заставляет добросовестных водителей лучше эксплуатировать машину, своевременно делать обслуживание и т. п.

Такую же форму оплаты на ремонтных работах целесообразно применять и для трактористов, а на ремонт сельхозмашин и постановку их на хранение надо разработать укрупненные нормативы, что значительно сокращает количество учетных документов, сокращает трудоемкость начисления.

Центральную ремонтную мастерскую также необходимо перевести на оплату от полученного валового дохода за каждый месяц.

Заключение

Таким образом, очевидно, что проводимая работа по переходу на хозрасчетные отношения будет проходить гладко, что специалисты и колхозники готовы работать по-новому, полностью понимают и поддерживают все новое и передовое. Поэтому необходимо проводить экономическую учебу специалистов, руководителей подразделений, а также колхозников по категориям. Для этого надо разработать программу проведения занятий, которая охватывает перечень вопросов для практического усвоения.

Конечно, оплата труда всех руководителей и специалистов должна быть поставлена в прямую зависимость от результатов их труда. Так, руководители среднего звена должны получать оплату за месяц в зависимости от того, как сработал его коллектив. Управленческий персонал необходимо ставить в прямую зависимость от выполнения месячных планов в отраслях с учетом КТУ по каждой службе.

Список использованных источников

1. Шапиро, С.Б. Совершенствование внутрихозяйственных отношений в сельскохозяйственных предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике /

С.Б. Шапиро, О.Н. Цылько // Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. аграр. наук. – 2000. – № 3. – С. 23–36.

2. Запольский, М.И. Каждый месяц / М.И. Запольский // Сельское хозяйство Беларуси. – 1988. – № 4. – С. 22–23.

3. Запольский, М.И. Эффективность ежемесячной оплаты труда от валового дохода в молочном животноводстве / М.И. Запольский // Совершенствование хозяйственного механизма в агропромышленном комплексе: тез. докл. 2-й Белорус. респ. науч.-практ. конф. молодых ученых и специалистов, 21–23 нояб. 1988 г. – Минск, 1988. – С. 354–356.

4. Запольский, М.И. Оплата труда от валового дохода / М.И. Запольский, Н.С. Житкевич // Хозрасчет – метод бережливых: сб. ст. – Минск: Ураджай, 1989. – С. 41–45.

5. Запольский, М.И. Арендные отношения на крупных фермах и комплексах / М.И. Запольский // Вклад молодых ученых в исследовании новых типов производственно-экономических отношений в АПК: тез. докл. 3-й Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых. – Минск, 1990. – С. 33–34.

6. Запольский, М.И. Распределительные отношения между участниками интегрированных формирований мясопродуктового подкомплекса / М.И. Запольский, А.В. Григоренко // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – Минск: Ин-т экономики НАН Беларуси, 2007. – С. 43–52.

§ 2.3. Основные направления совершенствования механизма государственного регулирования земельных отношений и развития малых форм хозяйствования

Земельные отношения представляют собой взаимосвязанную совокупность идеологических, правовых, экономических, социальных, природно-ресурсных, экологических и других органически присутствующих в хозяйственной и социальной деятельности общества отношений в процессе использования земельных ресурсов и образуют особую целостную систему. Наиболее динамичны земельные отношения в сфере сельскохозяйственного производства, где их объектом выступает земля, качество которой и плодородие не остаются постоянными.

Следует отметить, что объектами земельных отношений в Республике Беларусь являются: земля, земельные участки, права на земельные участки, ограничения (обременения) прав на земельные участки, в том числе сервитуты. Субъектами земельных отношений являются: Президент, Совет Министров, государственные органы, осуществляющие государственное регулирование и управление в области использования и охраны земель, граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, индивидуальные предприниматели, юридические лица Республики Беларусь, иностранные юридические лица и их представительства, иностранные государства, дипломатические представительства и консульские учреждения

и иностранных государств, международные организации и их представительства [2].

Государственное регулирование земельных отношений распространяется как на неиспользуемые, так и находящиеся в пользовании земли, независимо от того, в чьей собственности либо пользовании они находятся, что обусловлено принципом территориального верховенства, являющегося неотъемлемым элементом государственного суверенитета. Земельные отношения подвергаются воздействию со стороны государства посредством различных административно-правовых, организационных, экономических и иных мер. В процессе их регулирования государство через специально уполномоченные органы осуществляет ведение государственного земельного кадастра и мониторинга земель, предоставление и изъятие земель, землеустройство, государственный контроль за использованием и охраной земель, разрешение земельных споров, правовое регулирование земельных отношений и т. д. Необходимо подчеркнуть, что земельные отношения формируются в соответствии с идеологическими, экономическими, правовыми, нравственными, социальными, экологическими и другими общественными стандартами и нормами, регулирующими отношения в обществе по поводу земельной собственности. Отсюда следует, что