Тема 3.1-3.2 **Организация труда в организации**

1. Сущность и задачи организации труда
2. Формы организации труда. Виды бригад и их характеристика
3. Внутрибригадная организация труда
4. Сущность и основные принципы арендного подряда
5. Формы аренды. Организация подрядных подразделений
6. Понятие КТУ, его применение
7. Методика определения договорных цен, арендной платы
8. **Сущность и задачи организации труда**

Термин «организация» означает соединение, объединение чего-либо или кого-либо в одно целое. Чтобы организовать любое производство, необходимо обеспечить сочетание в определённом количестве и качестве всех его элементов – орудий и предметов труда, трудовой деятельности человека.

Организация труда – это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы. Она включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, приёмы и методы работы, нормирование и стимулирование труда, организацию и обслуживание рабочих мест, необходимые условия трудовой деятельности, дисциплину труда.

Организация труда представляет способ соединения рабочей силы со средствами производства, а также взаимодействие между работниками в процессе труда.

Организация труда может быть эмпирической, основанной на методах, полученных непосредственно трудовой практикой, и рациональной, установленной в соответствии с достижениями науки, передового опыта.

Рациональная организация труда обеспечивает эффективное использование всех факторов производства с целью получения наилучших экономических результатов во всех отраслях.

Организация труда включает глубокое изучение производственной практики, что означает:

* + - анализ и выбор всего рационального из накопленного;
    - проверку рекомендаций об улучшении организации труда на практическом опыте и выявление их эффективности.

На современном этапе организация труда должна способствовать решению трёх основных взаимосвязанных задач:

* + - экономической, направленной на обеспечение роста производительности труда, улучшение качества продукции, снижение её себестоимости, экономию материальных и трудовых ресурсов;
    - психофизиологической, предполагающей создание на рабочих местах комфортных условий труда, сохранение здоровья и длительной работоспособности;
    - социальной, ставящей целью повышение содержательности и привлекательности труда, развитие творческой инициативы и активности работников.

В основе рациональной организации труда лежат принципы:

1. пропорциональность – соблюдение правильных количественных пропорций между числом работников и наличием техники и т.д.;
2. равномерность (ритмичность) – выполнение отдельных трудовых процессов и работ в определённое время, с заданной скоростью, обусловленной технологией производства. Единый темп (ритм) определяется машиной, выполняющей главные операции (на уборке зерновых – комбайном);
3. непрерывность (поточность) – соблюдение последовательности отдельных трудовых процессов; осуществление процесса труда с минимальными перерывами;
4. согласованность – выполнение каждой операции данного рабочего процесса в строго определённое время;
5. плановость – все работы надо осуществлять в любой рабочий период на основе разработанных планов, технологических карт, планов-маршрутов, ежедневных планов-нарядов.

Каждый из этих принципов имеет большое значение в обеспечении нормального хода работ. Несоблюдение любого из них приводит к серьёзным нарушениям технологии, простоям техники, рабочей силы.

Организация труда в сельском хозяйстве имеет свои особенности. В сельхозпроизводстве трудовые процессы тесно переплетаются с биологическими, которыми определяются сроки и последовательность выполнения работ. Нельзя определённые работы приостановить и перенести на другой срок. Сезонный характер производства приводит к частой перестройке и расстановке рабочей силы, к изменению места и условий работы. В этой отрасли эффективность производства зависит от выполнения работ в лучшие агротехнические сроки. Сезонность производства требует такой профессиональной подготовки, которая позволяет работникам сочетать узкую специализацию и широкий профиль.

**2. Формы организации труда. Виды бригад и их характеристика**

Под формой организации труда понимаются особенности расстановки работников в процессе производства. Основной формой организации труда является производственная бригада.

Производственная бригада – коллектив работников под единым руководством, наделённый средствами производства, который выполняет работы, производит продукцию и отвечает за конечные результаты деятельности.

Исходя из уровня специализации, применяемой технологии и организации производства, бригады могут быть специализированные, комплексные, отраслевые.

Специализированные бригады объединяют работников одной или однородных профессий с одинаковым или различным уровнем квалификации (семеноводческие, по производству молока, по заготовке и внесению удобрений). В ремонтной мастерской создаются бригады по ТО и ремонту тракторов, автомобилей, другой техники.

Комплексные бригады организуются из работников разных профессий, выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции (в многоотраслевых хозяйствах).

Отраслевые бригады – коллектив работников, занятый производством нескольких однородных по технологии продуктов одной отрасли (овощеводческие, садоводческие, полеводческие, скотоводческие).

По характеру использования техники бригады бывают: тракторные, тракторно-полеводческие, бригады комплексной механизации.

Руководителем бригады является бригадир, который может быть освобождённым (выполнять только административные функции) и неосвобождённым (выполнять также и трудовые функции, соответствующие его специальности и квалификации).

На общем собрании бригады путём открытого голосования из числа наиболее опытных, авторитетных и квалифицированных рабочих избирается Совет производственной бригады. Он осуществляет свои функции на демократических началах и несёт ответственность за их выполнение перед

коллективом бригады.

Новой формой организации труда является цеховая, когда вместо бригад образуются цеха (растениеводства, животноводства, механизации), возглавляемые главными специалистами организации.

В отдельных организациях бригады объединяются в производственные участки, возглавляемые начальником участка.

**3. Внутрибригадная организация труда**

Важное значение имеет совершенствование форм внутрибригадной организации труда путём создания механизированных звеньев, внутрихозяйственных кооперативов.

Звено – это группа работников в составе бригады, которая выполняет своими силами основные работы по производству продукции. За звеном закрепляется земельный участок для возделывания 3-4 культур с разными сроками посева и уборки. Состав звена определяется с таким расчётом, чтобы обеспечить проведение всех сельхозработ в лучшие агротехнические сроки. При звеньевой форме организации труда повышается ответственность и заинтересованность членов в повышении урожайности сельскохозяйственных культур, снижении себестоимости продукции, улучшении обработки почвы. В звене материальное и моральное поощрение зависит не от объёма выполняемых работ, а от количества и качества произведенной продукции, уровня затрат и средств на её производство.

В соответствии с законом «О кооперации» могут организовываться внутрихозяйственные кооперативы. Кооператив – это организация граждан, добровольно объединившихся для совместного ведения хозяйственной деятельности на базе принадлежащего им на правах собственности, арендованного или предоставленного в бесплатное пользование имущества, а также на условиях самостоятельности, самоуправления и самофинансирования.

По характеру деятельности внутрихозяйственные кооперативы могут быть как производственные, так и обслуживающие. Производственные создаются на основе производственных участков, бригад, ферм.

Обслуживающие создаются по ремонту, техобслуживанию техники, агрохимическому обслуживанию и др.

Имущество кооператива формируется за счёт денежных и материальных взносов его членов, произведенной продукции и доходов от её реализации, кредитов.

Все взаимоотношения кооператива с другими организациями строятся на договорной основе. При этом вся деятельность кооператива регулируется его уставом. Для эффективного функционирования первичные кооперативы объединяются в рамках сельхозпредприятия в ассоциацию кооперативов. Исполнительным органом является Совет председателей первичных кооперативов.

В некоторых хозяйствах могут создаваться механизированные бригады и звенья, работающие на принципах арендного подряда.

**4. Сущность и основные принципы арендного подряда**

Подряд – это форма организации внутрихозяйственных отношений между администрацией хозяйства и трудовым коллективом на основе договора подряда. Выделяют бригадный, звеньевой, семейный и индивидуальный подряд.

Подряд на принципах аренды отличается от других форм подрядных отношений тем, что арендаторы становятся, по сути, временными собственниками средств производства и за их пользование выплачивают арендную плату.

Под арендой понимают имущественный наём, договор, в котором одна сторона (арендодатель) представляет другой (арендатору) средства производства и имущество во временное владение и пользование за определённую плату в целях более эффективного их использования.

Арендодатель (собственник) не имеет права вмешиваться в хозяйственную деятельность арендатора.

В договоре аренды содержатся сведения:

* + - название договора, дата и место его заключения, договаривающиеся стороны;
    - состав и стоимость передаваемого имущества в аренду, их качественная характеристика;
    - условия договора (объём продукции, сроки и порядок реализации продукции, порядок внесения арендной платы, порядок материально-технического снабжения и участие в нём арендодателя);
    - порядок взаиморасчётов;
    - права и ответственность сторон за невыполнение договорных обязательств;
    - условия прекращения договорных отношений;
    - реквизиты сторон, подписи.

Арендные отношения предусматривают соблюдение следующих принципов:

1. арендатор и арендодатель строят свои отношения на договорной основе;
2. достаточно длительные сроки аренды (не менее 5 лет), чтобы арендатор смог воспользоваться плодами своего труда;
3. плата за аренду имущества;
4. гарантия сохранности условий договора на весь срок аренды;
5. добровольность создания арендных коллективов;
6. полная самостоятельность арендатора в организации производства, распоряжении произведенной продукцией и полученным доходом;
7. полная материальная ответственность арендатора за результаты своей деятельности;
8. прямая зависимость дохода арендного коллектива от конечных результатов деятельности.

**5.**  **Формы аренды. Организация подрядных подразделений**

В настоящее время в республике Беларусь имеются разнообразные формы и виды аренды, отличающиеся друг от друга порядком передачи средств производства, сроками, способом установления арендной платы и т.д.

Согласно республиканскому закону «Об аренде» можно выделить три основных вида аренды:

1. хозяйственная (аренда предприятия);
2. внутрихозяйственная (арендный подряд);
3. внехозяйственная (индивидуальная или групповая).

Аренда предприятия предусматривает переход на аренду всего хозяйства в целом. В этом случае решением общего собрания хозяйства создаётся организация арендаторов. При этом устав организации арендаторов содержит такие моменты:

1. арендный коллектив на срок действия договора становится самостоятельным хозяйствующим субъектом;
2. новое формирование становится не только арендатором имущества арендодателя, но и приобретает возможность создать свою собственность и

наращивать её своим трудом;

1. организация арендаторов по своему статусу весьма близка к производственным кооперативам.

Из полученной выручки арендный коллектив возмещает материальные затраты, расходы на оплату труда, арендную плату, а оставшаяся часть дохода поступает в полное распоряжение коллектива.

В сельском хозяйстве республики внутрихозяйственный арендный подряд является наиболее распространённым видом аренды. Она выступает в двух формах:

а) свободная (полная), при которой нет ограничений по использованию арендуемых ресурсов и получению дохода. Арендатор становится временным владельцем и пользователем арендуемых средств, без права распоряжения и с обязанностью сохранить их;

б) производственная (целевая), когда арендатор выступает в роли подрядчика. Он берёт в аренду землю, основные средства и обязуется произвести и реализовать арендодателю продукцию по договорным ценам. При этом арендодатель обеспечивает арендатора семенами, удобрениями и др. В распоряжение арендатора поступает лишь продукция, полученная сверх заказа арендодателя.

Внехозяйственная (индивидуальная или групповая) аренда предусматривает функционирование фермерских хозяйств.

Основные принципы организации коллективов следующие:

1. небольшая численность коллектива;
2. закрепление севооборота, скота, средств производства;
3. выполнение 75-80% работ своими силами;
4. доведение реальных хозрасчётных заданий;
5. добровольность формирования;
6. самостоятельность в решении хозяйственных вопросов;
7. материальное стимулирование за конечные результаты и материальная ответственность за невыполнение хозрасчётных заданий;
8. учёт и контроль.

Обязательства партнёров оформляются договором подряда. В нём отражаются производственная программа (задание по производству продукции), нормативы производственных затрат, лимиты на материалы и расценки за единицу продукции, а также обязательства и ответственность сторон.

Оплата труда членов подрядных коллективов может производиться как в расчёте на единицу произведенной продукции, так и по проценту от её стоимости, а также от валового дохода.

До получения продукции члены коллектива получают аванс, а окончательный расчёт – после выполнения договора подряда.

**6. Понятие КТУ, его применение**

В подрядных коллективах оплата труда должна быть дифференцирована с учётом коэффициента трудового участия (КТУ) каждого работника. КТУ представляет обобщённую количественную и качественную оценку личного трудового вклада работника в конечный результат работы. Во внимание берётся индивидуальная производительность труда, качество работы, фактическое совмещение профессий, выполнение более сложных операций, подмена отсутствующего работника, соблюдение трудовой, технологической дисциплины, техники безопасности и др. В качестве базового коэффициента принимают единицу, которая в зависимости от индивидуального трудового вклада может корректироваться с помощью повышающих и понижающих факторов.

Повышающие факторы:

* 1. Высокая по сравнению с другими работниками производительность труда – 0,1–0,5.
  2. Выполнение наиболее сложных работ – 0,1-0,5.
  3. Высокое качество работ Внедрение и освоение новых приёмов работы - 0,1-0,5.
  4. Наставничество - 0,1-0,3.

Понижающие факторы:

1. Недостаточно высокая производительность труда – 0,1-0,5.
2. Случаи низкого качества работы – 0,1-0,5.
3. Невыход на работу без уважительной причины – 0.
4. Выход на работу в нетрезвом состоянии или употребление спиртных напитков в течение рабочего дня – 0.
5. Отказ от работы – 0.

**7. Методика определения договорных цен, арендной платы**

Взаимоотношения между внутрихозяйственными коллективами, работающими на принципах аренды, складываются на основе купли-продажи продукции и услуг.

В условиях хозрасчёта внутрихозяйственные подразделения могут использовать два вида цен: договорные и реализационные. Различают три варианта расчёта цен.

I вариант. Договорные цены рассчитывают по нормативной себестоимости продукции и услуг. На основании технологических карт разрабатываются нормативные карточки по каждой культуре, в которые заносятся по каждой статье нормативы затрат. Затем рассчитывают коэффициент прироста затрат на 1 ц продукции по формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| К = | Нmax – Нmin | , |
| n |

где Нmax – норматив затрат на 1 га при максимальной урожайности;

Нmin - норматив затрат на 1 га при минимальной урожайности;

n – количество центнеров продукции в интервале между максимальной урожайностью.

Затем определяют норматив затрат на 1 га при планируемом уровне урожайности по формуле:

Нз = К × У + Нmin,

где К- коэффициент прироста затрат на 1 ц продукции;

У – прирост планируемой урожайности к её минимальному уровню.

В этом случае вся прибыль от реализации продукции остаётся в распоряжении предприятия, а затем перераспределяется между подразделениями.

II вариант. Договорные цены включают нормативную себестоимость и расчётную прибыль на 1 рубль нормативных затрат. При таком подходе к установлению договорных цен часть прибыли от реализации продукции сразу остаётся в распоряжении хозрасчётных коллективов, а остальная часть централизуется на предприятии и в дальнейшем перераспределяется между подразделениями.

Дц = Норм.с/б + (Прас ч. х Норм.с/б).

III вариант. Товарная продукция оценивается по реализационным ценам, а продукция внутреннего оборота по договорным ценам.

Как показывает опыт, внутрихозяйственные расчётные цены обычно применяют в тех хозяйствах, где имеются существенные резервы для повышения продуктивности полей и ферм, а также снижения себестоимости. В этом случае будет обеспечена взаимная заинтересованность арендных подразделений и хозяйства в росте производства.

Арендная плата – это сумма, выплачиваемая арендатором арендодателю за пользование взятыми им в аренду средствами производства.

Величина арендной платы и сроки её выплаты фиксируются в договоре на весь срок его действия и пересмотру не подлежат, за исключением случаев, когда происходят изменения хозяйственной ситуации по независящим от участников договора причинам. Арендная плата за используемые основные средства производства определяется в размере амортизационных отчислений.

Арендная плата за землю определяется в размере расчётной прибыли, получаемой с 1 га земли.

Арендная плата за животных определяется исходя из расчётной прибыли на 1 голову скота. Если арендатор самостоятельно за счёт своих доходов ведёт техническое обновление производства и решает социальные вопросы, то арендную плату рекомендуется устанавливать в зависимости от уровня планируемой рентабельности в размерах:

- при уровне рентабельности до 20% - 30-40% расчётной прибыли;

- при уровне рентабельности от 20,1 до 40% - 40-50% расчётной прибыли;

- свыше 40% - 50-60% расчётной прибыли.