

2. СТБ ISO 9001-2015 (ISO 9001:2015, IDT). Системы менеджмента качества. Требования. - Взамен СТБ ISO 9001-2009; введ. 01.03.2016. - Минск: Госстандарт: БелГИСС, 2015. - VIII, 24 с. - (Государственный стандарт Республики Беларусь).

УДК 631.158:658.328(476)

ДЕПРЕМИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Создавая систему мотивации труда, руководители организации стремятся к поощрению работы персонала за высокие трудовые достижения (перевыполнение норм, высокое качество работы) премиальными средствами, что стимулирует подчиненных к постоянному повышению эффективности деятельности в целом. Условия начисления, виды и суммы таких бонусов прописываются во внутренних нормативных документах. При этом, разрабатывая систему стимулирования количественных и качественных результатов деятельности, следует удерживать в поле зрения как показатели и размеры премирования, так и депремирования работающих.

Депремирование – уменьшение размеров премий работников или полное лишение премии за конкретные упущения в работе, перечень которых устанавливается нанимателем и включается в положение о премировании [2]. Наряду с термином «депремирование» в законодательстве значительно чаще используется словосочетание «лишение (снижение) премии» [1]. Как правило, работники депремируются за невыполнение (производственных) показателей премирования.

Преимущества использования системы депремирования: рост эффективности хозяйственной деятельности предприятия; повышение ответственности со стороны нанимателей и сотрудников; улучшение трудовой дисциплины; положительно действует фактор коллективной ответственности (по вине одного человека может пострадать другой); возможность для руководителя контролировать отклонения, анализировать ситуацию и принимать правильные решения [3].

К примеру, с целью создания в ОАО «Междулесье» гибкой системы мотивации рекомендуется внедрить следующую систему депремирования и лишения натуральной оплаты. Так, директор наделяется правом лишить отдельных работников премии частично или

полностью: из-за низкого качества всех сельскохозяйственных работ; за прогулы или отсутствие на рабочем месте свыше 1-го часа в течение рабочего дня без уважительных причин; за самовольное использование автомобилей, тракторов за тот расчетный период, в котором было совершено это нарушение; за появление или нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за распитие спиртных напитков и за хулиганские действия на территории хозяйства; за нарушение трудовой, исполнительской дисциплины, нанесение предприятию материального ущерба. Например, предлагается шкала депремирования работников в животноводстве (таблица).

Таблица – Депремирование работников животноводства

Наименование должности	Показатель	Размер депремирования, % от премии
главный ветврач ветврач-гинеколог, ветеринарный врач, управляющий отделением, бригадир	За сдачу КРС категория тощая за отчетный месяц в общем по хозяйству:	
	От 21 до 35 гол	-10%
	От 36 до 50 гол	-20%
	Свыше 51 гол	-30%

Таким образом, на основании данных, приведенных в таблице, можно сделать вывод, что лишение премий находится в диапазоне от 10 до 30%. Депремирование распространяется как на главных специалистов, так и на управляющих отделениями, бригадиров и их помощников за сдачу крупного рогатого скота по категории «тощая».

Чтобы система депремирования была эффективной, работодателю необходимо позаботиться об открытости результатов работы для всех сотрудников. А перечень упущений в работе, за которые работники лишаются премии полностью или частично, должен быть отражен в соответствующих организационных документах (в первую очередь в положении о премировании).

ЛИТЕРАТУРА

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://exam.pharmacology.by/2016/03/11/dekret-prezidenta-respubliki-belarus-ot-26-07-1999-n-29/>. - Дата доступа: 30.01.2018
2. Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/rekomendacii-po-premirovaniyu-rabotnikov-kommercheskix-organizacij-po-rezultatam-finansovoj-deyatelnosti.pdf>. - Дата доступа: 30.01.2018

УДК 631.15:33

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ ПЛОДОВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Пестис М. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Республика Беларусь отличается положительной динамикой по уровню самообеспеченности плодами и ягодами. Наибольший уровень самообеспеченности был достигнут в 2012 г., который составил 68,2%. На одного жителя в 2016 г. произведено 74 кг плодов и ягод. Республика нуждается в дополнительной поставке плодов и ягод, которые не может производить в количестве, необходимом для полного удовлетворения внутреннего рынка плодов и ягод.

По производству плодов и ягод Республика Беларусь среди стран СНГ занимает 4 место. Под плодово-ягодными культурами в республике во всех категориях хозяйств занято 95,5 тыс. га. 32% от этих площадей, или 30,5 тыс. га плодово-ягодных насаждений, имеется у сельскохозяйственных организаций. Валовой сбор плодов и ягод в 2016 г. составил 705,4 тыс. т, это связано в первую очередь с благоприятными погодными условиями. Среднее валовое производство плодов населением в последние годы составляет 559,3 тыс. т, или 79,3% их республиканского производства и 19,6 тыс. т фермерскими хозяйствами. Валовой сбор плодов и ягод в сельскохозяйственных организациях в нашей стране увеличивается с каждым годом. В 2016 г. этот показатель составил 102,4 тыс. т, что на 65,6 тыс. т больше показателя 2007 г. Максимальный валовой сбор плодов и ягод по республике наблюдается в Минской области – 202,9 тыс. т, Гродненской – 139,7 тыс. т и Брестской – 134,1 тыс. Наибольший удельный вес (76,7%) занимают семечковые, 9,0% косточковые и 14,3% ягоды. Урожайность плодов и ягод в среднем по республике составила 83,8 ц/га. Максимальная урожайность по республике за 2016 г. наблюдается в Гродненской – 128,5 ц/га и Брестской областях – 100,2 ц/га. Урожайность семечковых составила 92,2 ц/га, а косточковых 44,8 ц/га. Урожайность плодов в сельскохозяйственных организациях на 44,2 ц/га ниже, чем в хозяйствах всех категорий. Самые лучшие показатели «яблочного производства» все-таки отмечаются в специализированных хозяйствах, таких как СПК