

Гафиуллина Лилия Фаритовна

канд. экон. наук, доцент

Миннехаметова Илхамия Мансуровна

канд. пед. наук, доцент

Казанский кооперативный институт (филиал)

АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

г. Казань, Республика Татарстан

МЕТОДИКА ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА

***Аннотация:** в статье приводится методика определения решения руководством о необходимости использования форм заемного труда путем последовательного их системного описания на предприятии. Для этого авторы предлагают авторскую методику, состоящую из четырех этапов, позволяющую оценить эффективность и целесообразность внедрения гибких форм занятости в сельскохозяйственных кооперативах.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, дистанционный труд, надомный труд, лизинг, аутстаффинг, эффективность труда, кооперативы.*

Методика определения решения руководством о необходимости использования форм заемного труда состоит из следующих этапов.

Этап 1. Анализ организационной структуры в сельскохозяйственных кооперативах, определение рациональной численности персонала в каждой структуре, что позволит оценить грамотное распределение работ и работников по участкам и видам работ. Представляет собой организованную деятельность, в результате которой появляется конечный продукт. На данном этапе определим целесообразность имеющегося количества работников в каждом структурном подразделении путем анализа количества работников по штатному расписанию. Таким образом выявим перспективу использования гибких форм занятости в них.

Этап 2. Анализ эффективности деятельности сельскохозяйственных кооперативов с целью исследования возможности использования гибких форм занятости, включающий анализ следующих показателей: структура имущества и

источники его формирования; оценка стоимости чистых активов организации; анализ финансовой устойчивости по величине излишка(недостатка) собственных оборотных средств; анализ ликвидности; анализ рентабельности деятельности предприятия.

Этап 3. Распознавание и оценка выявленных при использовании заемного труда рисков.

Этап 4. Принятие правильного управленческого решения по поводу применения гибких форм занятости с помощью опроса работников и специалистов предприятия относительно их осведомленности по существующим формам занятости и просчитать показатели затрат на персонал.

Как показывает опыт, одним из постоянных затрат на использование персонала относятся отчисления во внебюджетные фонды в размере 30% от фонда оплаты труда в следующей структуре:

- в Пенсионный фонд – 22%;
- в фонд социального страхования – 2,9%;
- в фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%.

На государственном уровне гарантии по оплате труда установлены статьей 130 ТК РФ. В систему основных гарантий включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность работодателей за нарушение требований, установленных данным Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

– сроки и очередность выплаты заработной платы.

Многие работодатели в период пандемии перешли на организацию работы с применением договора гражданско-правового характера. Его действие распространялось на тех, чья ставка составляла больше единицы. В результате этого наблюдалась экономия затрат работодателя в выплате отчислений во внебюджетные фонды (30% от фонда оплаты труда). Используются только стандартные вычеты 13% НДФЛ. Таким образом, использование труда работников на основе договора гражданско-правового характера наиболее выгодно тем предприятиям, которые могут воспользоваться таким трудом. Но необходимо помнить и о социальном факторе. Нельзя только ограничиваться экономией за счет живого труда. Важно соблюдать и психологический климат для работника. Работник должен иметь социальные гарантии.

При установлении оплаты труда дистанционным и надомным работникам может быть применена как повременная, так и сдельная форма оплаты труда в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

В соглашении о переводе на дистанционный труд необходимо предусмотреть:

– условие о том, что работа выполняется дистанционно;

– срок перевода на дистанционную работу;

– порядок обеспечения безопасных условий и охраны труда работника в соответствии с ТК РФ;

– условия электронного документооборота между работниками и работодателем;

– порядок обеспечения работника необходимыми средствами для выполнения трудовых функций (чье оборудование использует работник и на каких условиях);

– правила и формы контроля за исполнением обязанностей работника, переведенного на дистанционную работу.

Таким образом исследования и расчеты показали, что наиболее предпочтительной для сельскохозяйственных кооперативных организаций является форма заемного труда «временное предоставление персонала на небольшой срок», имеющая самые низкие величины интегральных показателей. Это может быть использование, например, работников низшего звена, что приведет к значительной финансовой экономии средств на их содержание. Когда в периоды большого объема работы используем временных работников. Это число составляет 12,5% от общей численности работников кооперативных организаций, согласных продавать свой труд по гибким формам занятости.

Затраты при использовании таких гибких форм занятости как лизинг, аутсорсинг аутстаффинг составят экономию средств на формирование персонала на 12,5%; на использование персонала на 50% сократит расходы по формированию фонда оплаты труда.

Список литературы

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации от 21 октября 1994 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. О сельскохозяйственной кооперации: Федеральный закон №193-ФЗ от 8 декабря 1995 года.
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон N 131-ФЗ от 6 октября 2003 года (ред. от 31.12.2005).
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 447 с
5. GafiulinaL.F., Minnehametoval.M., GilmanovaA.N., KazakovA.F., MalahovV.P. (2019). International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277–3878, Volume-8 Issue-3.DOI: 10.35940/ijrte.C4056.098319

6. Навигатор по мерам поддержки сельхозкооперации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agro-coop.ru/salesproducts>

7. Страшко Е.В. Факторный анализ инвестиционной привлекательности и человеческого капитала регионов с научно-образовательными центрами мирового уровня / Е.В. Страшко, О.В. Ярмак, П.П. Дерюгин, В.Е. Ярмак, Е.А. Астраханцева // Russian Journal of Management. – 2021. – Т. 9, №1. – С. 171–175.

8. Астраханцева Е.А. Проблемы кадрового обеспечения в контексте экономической безопасности потребительской кооперации / Е.А. Астраханцева // Russian Journal of Management. – 2020. – Т. 8, №1. – С. 51–55.