Тема 3.4- 3.6 **Оплата труда работников организации**

1. Задачи и принципы оплаты труда

2. Концепция оплаты труда в Республике Беларусь

3. Виды, формы и системы оплаты труда

4. Тарифная система, её назначение и составные части

5. Оплата труда в растениеводстве

6. Оплата труда трактористов-машинистов

7. Оплата труда в животноводстве

**1. Задачи и принципы оплаты труда**

В сельхозорганизациях используется труд различных профессий. Труд – это целенаправленная деятельность человека. У каждого работника есть свой интерес, стимул или побудительный мотив к труду**. Мотивация** – это побуждение к труду. **Заинтересованность** – осознанная связь между количеством, качеством труда и вознаграждением**. Стимулирование** – это совокупность различных способов приведения в действие интересов.

Реализация потенциальной заинтересованности человека в труде зависит от вида стимулирования, специфики предприятия и особенностей работника.

Основные направления стимулирования труда:

- экономическое (оплата труда и мотивация собственностью);

- моральное (поощрение и порицание):

- социальное (помощь в организации труда и быта);

- организационно-техническое (участие в управлении и др.).

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной и (или) натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу (полученную продукцию).

Задачей организации оплаты труда в сельском хозяйстве является стимулирование роста производительности труда, обеспечение роста производства продукции сельского хозяйства.

Основные принципы оплаты труда:

**1. Принцип материальной заинтересованности**

Размер оплаты должен находиться в зависимости от результатов как личной работы, так и работы коллектива, в составе которого человек трудится,

хозяйства в целом.

**2. Оплата по количеству и качеству труда**

Он означает, что оплата производится с учётом продолжительности, интенсивности, сложности труда. Она зависит от объёма производства продукции, её себестоимости и т.д.

**3. Правильное соотношение между ростом оплаты и производительности труда** означает, что повышение оплаты должно сопровождаться опережающим ростом его производительности. Соблюдение этого принципа обеспечивает расширенное воспроизводство на предприятиях, создаёт в конечном итоге нормальные пропорции между потреблением и накоплением.

**4. Гарантийность оплаты.** Работники ежемесячно получают оплату в заранее установленные сроки. При этом, согласно трудовому законодательству, месячная зарплата рабочего, проработавшего месяц, не может быть ниже установленного минимального размера..

**5. Простота и ясность оплаты**. Оплата труда должна быть построена так, чтобы быть доступной для понимания каждым работником.

**2. Концепция оплаты труда в РБ**

Концепция оплаты труда в РБ основана на следующих положениях:

1) государством устанавливается только минимальный размер оплаты труда работников, занятых на условиях найма во всех сельхозорганизациях, независимо от формы собственности;

2) формы, системы и конкретные размеры оплаты труда работников устанавливаются сельхозорганизациями самостоятельно;

3) многообразие форм хозяйствования в сельском хозяйстве предполагает и многообразие форм и систем оплаты труда. Формы и системы оплаты труда определяются в коллективном договоре либо в контрактах;

4) установление государством тарифных ставок и окладов является гарантией минимальных уровней оплаты труда, т. е. размеры оплаты труда работников предприятий любой формы собственности не могут быть ниже, чем это предусмотрено тарифными ставками (окладами);

5) работникам гарантируются установленные правительством размеры доплат и надбавок, носящих компенсационный характер. Это доплаты в выходные и праздничные дни, в вечернюю и ночную смену, несовершеннолетним, за совмещение профессий и т. д.

6) источником оплаты труда являются собственные средства сельхозорганизации;

7) предприятия с учётом своих экономических возможностей имеют право самостоятельно повышать тарифные ставки и оклады, используя государственные тарифные ставки и оклады в качестве ориентира для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности и условий выполняемых работ;

8) сельхозорганизации вправе также самостоятельно определять виды и размеры доплат и надбавок.

**3. Виды, формы и системы оплаты труда**

В сельскохозяйственных организациях применяются два вида оплаты труда: основная и дополнительная.

**Основная** включает оплату по установленным нормам затрат труда.

Отличительные её признаки – гарантийность и регулярность выдачи.

**Дополнительная** оплата – это поощрение за хорошую работу (доплаты, надбавки, премии).

Основная оплата имеет 2 формы:

* ***сдельная***, при которой труд оплачивается за количество и качество произведенной продукции;
* ***повременная*** – с оплатой за отработанное время.

Сдельная форма имеет несколько систем:

**- *прямая (простая) сдельная***. Суть её состоит в том, что каждая единица выполненной работы (продукции) в пределах нормы и сверх нормы оплачивается по одинаковой установленной расценке;

**- *сдельно-премиальная***, при которой оплата производится по установленным расценкам за продукцию с премированием за перевыполнение плана или выполнение конкретных установленных показателей;

**- *сдельно-прогрессивная***, при которой труд оплачивается в пределах нормы по неизменным, а сверх нормы – по возрастающим расценкам;

**- *аккордная*** – при которой заработок рабочего или группы рабочих определяется на весь объём работы. Премия устанавливается за выполнение работы в срок, за каждый сэкономленный день по сравнению с нормативным сроком, за качественное выполнение задания.

Повременная форма оплаты имеет 2 системы:

* ***простая повременная (оклад)***;
* ***повременно-премиальная***.

**4. Тарифная система, её назначение и составные части**

Затраты труда на разных работах зависят от их сложности, тяжести и ответственности, от условий выполнения. Отсюда возникает необходимость в дифференциации оплаты. Это достигается через тарифную систему, которая представляет собой совокупность нормативных материалов, определяющих уровень оплаты различных групп работников с учётом их квалификации и условий производства.

Тарифную систему составляют:

* тарифная сетка;
* тарифные ставки;
* тарифно-квалификационный справочник;
* районные коэффициенты.

***Тарифная сетка*** – это шкала тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, характеризующих соотношение оплаты труда в зависимости от уровня квалификации работников.

Коэффициент 1 разряда равен 1 и соответствует группе работ, требующих наименее квалифицированного труда. Коэффициент 2 и последующих разрядов показывает во сколько раз оплата по ним больше, чем по 1 разряду. Соотношение между коэффициентом 1 и последнего разрядов называют диапазоном тарифной сетки.

В настоящее время национальной экономике РБ применяется 27-разрядная тарифная сетка. В производственной сфере применяются первые 23 разряда, для оплаты труда рабочих – 8 разрядов.

***Тарифная ставка*** – размер оплаты труда работника за единицу рабочего времени (час, смену, день).

В настоящее время месячная тарифная ставка 1 разряда равна 41,0 руб.

МТСп. разр. =МТС1разр.× К п разр

Дневная тарифная ставка п. разряда определяется делением месячной тарифной ставки 1 разряда на месячный норматив рабочего времени в часах и умножением на продолжительность рабочего дня в часах.

ДТСп разр =МТСп разр : 169,8 (в 2022г.) × 7(8)

***Тарифно-квалификационный справочник*** представляет собой перечень работ с указанием разрядов тарифной сетки, к которым они относятся.

***Районные коэффициенты*** устанавливаются для районов и предприятий, расположенных в зонах радиационного загрязнения.

**5. Оплата труда в растениеводстве**

Наиболее распространённой в растениеводстве является сдельно- премиальная система оплаты труда.

Суть её состоит в том, что в начале года для бригады устанавливается расценка за 1ц (1000 шт.) продукции или за 100 руб. её стоимости

Расценка за единицу продукции рассчитывается исходя из годового тарифного фонда заработной платы, исчисленного по технологической карте и планового объёма валовой продукции. В целях усиления материальной заинтересованности годовой тарифный фонд зарплаты увеличивается на 25-200%, а по таким культурам, как лён, гречиха, лук, чеснок – на 50-200%.

**Р =ГТФ ÷ ВП × К ×1,2**

где

ГТФ - годовой тарифный фонд заработной платы;

ВП - валовая продукция по плану;

К - коэффициент увеличения тарифного фонда (1,25-3);

1,2 – технологический коэффициент.

Если продукция для бригады планируется в стоимостном выражении, тогда расценка устанавливается за 100 рублей валовой продукции делением ГТФ, увеличенного, как минимум, на 25% на стоимость ВП и умножением на 100. В данном случае расценка показывает сколько рублей заработной платы нужно заплатить работникам бригады за 100 рублей полученной продукции.

В течение года рабочим бригады ежемесячно выплачивается зарплата в виде аванса за объём выполненных работ исходя из дневных тарифных ставок и дневных норм выработки. В конце года делают перерасчёт за фактически полученную продукцию. Из начисленной суммы зарплаты вычитают аванс, выплаченный в течение года. Разница составит доплату, которую распределяют между работниками пропорционально фактическому заработку, полученному в течение года.

Пример 1. Бригаде сельхозорганизации по плану следует произвести продукции на сумму 208260 руб. Тарифный фонд зарплаты составил 10920 руб. Фактически бригада произвела продукции на сумму 227890 руб. В течение года бригаде выплачено зарплаты в виде аванса на сумму 11570 руб. Установить расценку за продукцию и определить доплату на 1 руб. фактически выплаченной зарплаты.

Решение:

1. Увеличиваем тарифный фонд зарплаты на 25%

10920 руб. × 1,25 =13650 руб.

2.Установим расценку за 100 руб. ВП

13650 руб. ÷ 208260 руб. × 100× 1,2 = 7,87 руб.

3. Начислим зарплату за фактически полученную продукцию

7,87 × 227890 руб. ÷ 100 = 17934,94 руб.

4. Определяем доплату

17934,94 руб. – 11570 руб. = 6394,94 руб.

5. Определяем размер доплаты на 1 руб. зарплаты

6394,94 руб. ÷ 11570 руб. = 0,55 руб.

Пример 2. Тракторно-полеводческой бригаде установлена норма производства картофеля – 16100 ц. Тарифный фонд оплаты труда по технологической карте составил 6250 руб. Фактически получено картофеля 17300ц, а работникам бригады выплачено авансом 5980 руб. Определить доплату на 1руб. аванса.

Решение:

1. Определим расценку за 1ц картофеля

6250 руб. \* 1,25 / 16100ц \*1,2 = 0,485 руб.

2. Начислим зарплату за фактически полученную продукцию

0,485 руб. \* 17300 = 8390,5 руб.

3. Определяем доплату

8390,5 руб.- 5980 руб.= 2410,5 руб.

4.Определяем доплату на 1 руб. аванса

2410,5 руб./ 5980 руб. = 0,40 руб.

Премирование производится за перевыполнение плана в размерах, установленных в каждой конкретной организации.

**6. Оплата труда трактористов-машинистов**

Для всех механизаторов, работающих в сельхозорганизациях, установлена единая профессия – тракторист-машинист. Оплата за продукцию производится как и другим работникам растениеводства. За объём выполненных работ механизаторам начисляют исходя из дневных норм выработки и дневных тарифных ставок. ДТС механизаторам, занятым в сельхозпроизводстве устанавливается с коэффициентом 1,3.

В зависимости от знаний и опыта работы трактористам – машинистам присваивается квалификация:

«Тракторист – машинист 1 класса», «Тракторист – машинист 2 класса» с соответствующей надбавкой к заработку 20% и 10%.

Производится надбавка за стаж:

от 1 до 5 лет – 5%

от 5 до 10 лет – 10%

от 10 до 15 лет – 15%

свыше 15 лет – 20% от начисленного заработка.

Механизаторам устанавливается повышенная оплата на уборке урожая. Варианты повышения в различных организациях могут быть установлены по-разному.

Вариант 1. На уборке зерновых, зернобобовых, кукурузы, картофеля, семенников многолетних трав в первую десятидневку массовой уборки урожая расценки увеличиваются на 60% при выполнении нормы выработки. При невыполнении – на 30%.

На уборке других культур и заготовке кормов в первую десятидневку при выполнении нормы выработки расценки увеличиваются на 30%, а при невыполнении – на 15%.

В остальные дни уборки на уборке 1 группы культур расценки увеличиваются независимо от выполнения нормы выработки на 30%, на уборке 2 группы – на 15%.

В каждом конкретном хозяйстве могут использоваться различные системы материального стимулирования работников в период массовой уборки урожая.

Для женщин нормы выработки снижены на 10%. При двухсменной работе старшему трактористу-машинисту при выполнении нормы выработки дополнительно выплачивается 10% заработка за смену.

Молодым трактористам-машинистам в первые полгода после окончания ПТУ норма выработки снижается в первые 3 месяца до 40%, в последующие 3 месяца – до 20%.

Пример 1. Начислить заработную плату трактористу-машинисту, занятому на посеве яровых зерновых (агрегат МТЗ-1221+СЗУ-3,6). Норма выработки 14 га, фактически выполнено 14,3 га. Работа тарифицируется по 7 разряду, коэффициент – 2,03. Механизатор имеет 1 класс квалификации.

Решение:

1. Рассчитаем ДТС 7 разряда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДТС 7 разр = | 41,0 руб. × 2,03 | × 7 × 1,3 = 4,46 руб. |
| 169,8 |

2.Установим расценку за 1 га

4,46 ÷ 14 = 0,32 руб.

3. Начислим зарплату за объём выполненных работ

0,32 × 14,3 = 4,58 руб.

4. Начислим зарплату с учётом квалификации

4,58 × 1,2 =5,50 руб.

**7. Оплата труда в животноводстве**

В животноводстве при установлении расценки за единицу продукции используется формула

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Р =** | ДТС \* 365 \* К | \* 1,2, |
| ВП |

где ДТС – дневная тарифная ставка;

К – коэффициент увеличения тарифного фонда (1,5-3);

ВП – валовая продукция по плану (ц);

1,2 – технологический коэффициент.

В молочном скотоводстве получают 2 вида продукции, поэтому годовой тарифный фонд (ГТФ) заработной платы делится на молоко и приплод.

Вначале определяют ГТФ. ГТФ = ДТС × 365 × К.

80- 90% тарифного фонда относится на молоко, 10-20% - на приплод.

Определяют ГТФ, приходящийся на молоко и приплод:

ГТФ мол. = (ДТС × 365 × К) × 90% ÷ 100%

ГТФ прип. = (ДТС × 365 × К) × 10% ÷ 100%

Затем устанавливают расценку за 1ц молока и 1 гол. приплода.

Расценка за 1ц молока определяется делением ГТФ зарплаты, приходящегося на молоко, на валовой надой молока по плану.

**Р(1ц мол.) = ГТФ(мол.) / ВН(пл.) × 1,2**

Расценка за 1 гол. приплода определяется делением ГТФ зарплаты, приходящегося на приплод, на выход приплода по плану.

**Р (1гол.) = ГТФ(прип.) / Приплод (пл.) × 1,2**

За звание «Мастер животноводства 1 класса» и «Мастер животноводства 2 класса» производится надбавка к заработку соответственно 20% и 10%.

Премирование производится за перевыполнение плана или за выполнение конкретных показателей в размерах, установленных в данном конкретном хозяйстве.

Постоянным подменным дояркам заработок увеличивается на 10%.

Производится надбавка за стаж:

от 1 до 5 лет – 5%

от 5 до 10 лет – 10%

от 10 до 15 лет – 15%

свыше 15 лет – 20% от начисленного заработка.

Пример 1. Норма закрепления откормочных свиней за свинаркой 300 гол. Среднесуточный прирост планируется 420 гр. на голову. Установить расценку за 1 ц прироста свиней, если труд свинарки тарифицируется по 6 разряду с тарифным коэффициентом – 1,90.

Решение:

1. Рассчитаем ДТС 6 разряда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДТС 6 разр = | 41,0 руб. × 1,90 | × 7 = 3,21 руб. |
| 169,8 |

2.Определим ГТФ зарплаты

3,21 × 365 × 1,5 = 1757,48 руб.

3. Определяем плановый валовой прирост

300 × 420 × 365 ÷ 100 000 = 459,9 ц

4. Рассчитаем расценку за 1 ц привеса

1757,48 руб. ÷ 459,9 \* 1,2 = 4,59 руб.

Пример 2. Рассчитать расценки по оплате труда дояркам за продукцию. Норма обслуживания – 30 гол. Стельность – 94%. Планируется удой на 1 корову – 5510 кг. Оплата труда производится по 7 разряду, тарифный коэффициент – 2,03.

Решение:

1. Рассчитаем ДТС 7 разряда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДТС 7 разр = | 41,0 руб. × 2,03 | × 7 = 3,43 руб. |
| 169,8 |

2. Определим плановый валовой надой молока

5510 кг × 30 = 1653 ц

3. Определяем плановый выход приплода

30 × 94% ÷ 100% = 27 гол.

4. Определяем ГТФ зарплаты

3,43 × 365 × 1,5 = 1877,93 руб.

5. Определяем ГТФ, приходящийся на молоко

1877,93 руб. × 90% ÷ 100% = 1690,14 руб.

6. Определяем ГТФ, приходящийся на приплод

1877,93 × 10% ÷ 100% = 187,79 руб.

7. Установим расценку за 1ц молока

1690,14 руб.÷ 1653 ц \*1,2 = 1,23 руб.

8.Установим расценку за 1 гол. приплода

187,79 ÷ 27 \* 1,2 = 8,35 руб.