Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь

Главное управление образования и кадров

Аграрный колледж УО «ВГАВМ»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Организация сельскохозяйственного производства»

Выполнила

Бортулёва Татьяна Ивановна

г.п. Лужесно, 2011

ПЛАН

Введение

1. Организационно-экономическая характеристика ОАО «Птицефабрика Городок»

2. Организация оплаты труда в животноводстве

2.1 Значение оплаты труда

2.2 Формы, системы и виды оплаты труда

2.3 Тарифная система и её содержание

2.4 Оплата труда в животноводстве

2.5 Начисление заработка работникам животноводства

Выводы и предложения

Список используемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно хозяйствующим субъектам, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования ее результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, премий, надбавок, социальных льгот, начисленных в денежной и натуральных формах независимо от источников финансирования, включая денежные суммы, начисленные в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск и так далее).

Проблемы оплаты труда в современных условиях хозяйствования становятся все более острыми и актуальными еще в связи и с тем, что для весьма значительного числа предприятий регулярность и размер выплат предопределяют не только перспективы развития самих организаций, но и обеспечивают физическое выживание их персонала. Вместе с тем, даже в тех случаях, когда уровень благосостояния является достаточно высоким, проблемы создания эффективной системы оплаты труда становятся рано или поздно актуальными для них.

Проблемы экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия остается злободневной. Происшедшие в последние годы изменения в отношении собственности лишь углубило ее.

Спад объемов производства и закупок, а также взаимные неплатежи, оказали негативное влияние на финансовое состояние сельских товаропроизводителей всех форм собственности, явились основной причиной длительных задержек с выплатой заработной платы на сельскохозяйственных предприятиях. Чтобы выйти из создавшегося положения, многие сельскохозяйственные предприятия стали внедрять новую систему оплаты труда, включающую как денежные, так и натуральные компоненты.

Исходя из поставленной цели, в курсовой работе рассматриваются следующие задачи:

- изучить значение оплаты труда,

- дать характеристику формам, системам и видам оплаты труда,

- рассмотреть сущность тарифной системы и её содержание,

- рассмотреть оплату труда, начисления заработка и расчет расценок в животноводстве.

Объектом исследования является ОАО «Птицефабрика Городок» Городокского района Витебской области.

При этом использованы годовые отчеты ОАО «Птицефабрика Городок» за 2008-2009 годы, первичные и сводные документы по учету оплаты труда, нормативная, справочная литература, статистические сведения.

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОАО «ПТИЦЕФАБРИКА ГОРОДОК»

Открытое акционерное общество «Птицефабрика Городок» (ОАО «Птицефабрика Городок») создано на основании постановления Совета Министров БССР от 29 июля 1968 года № 788-р.

Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Уставом.

Предприятие является юридическим лицом, имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, имеет расчетный, валютный и другие счета в учреждениях банков, имеет печать со своим наименованием, другие печати и штампы, товарный знак, другие реквизиты, имеет самостоятельный баланс.

Предприятие на добровольных началах в целях координации деятельности обеспечивает защиту своих прав, представление интересов в соответствующих и других органах.

Предметом деятельности предприятия является производство пищевых яиц, выращивание ремонтного молодняка кур, переработка мяса птицы и КРС, выращивание продукции растениеводства, разведение крупного рогатого скота, производство молока, инкубация яиц, производства комбикорма, оптовая и розничная торговля, внешнеэкономическая деятельность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Цель деятельности предприятия – насыщение качественной продукцией рынков сбыта как внутри республики, так и за ее пределами, переход на новые вида продукции и расширение ее ассортимента за счет углубленной переработки в хозяйстве, обеспечение эффективной работы всех отраслей хозяйства и на этой основе получение прибыли, необходимой для удовлетворения социальных и экономических интересов членов трудового коллектива и государства.

ОАО «Птицефабрика Городок» расположено в районном центре – г. Городке, в 30 км. от областного центра г. Витебска, через город проходит автострада и железная дорога Киев-Санкт-Петербург.

Общая земельная площадь хозяйства на 01.01.2010. составляет 5606 га, в т.ч. сельскохозяйственные угодья – 5346га, из них пашни – 1706 га. Средний балл сельскохозяйственных угодий – 18,5 га, пашни – 18,2 га. Пашня используется для выращивания зерновых культур, многолетних и однолетних трав для корма скоту.

Таблица 1 - Состав и структура землепользования хозяйства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды угодий | 2008 год | 2009 год | отклонение |
| площадь, га | структура землеп.,% | структура с/х угодий, % | площадь, га | структура землеп.,% | структура с/х угодий, % | (+/-), га | 2008 г. в % к 2009г. |
| Общая земельная площадь | 5584 | 100 | х | 5606 | 100 | х | +22 | 100,4 |
| в т.ч.: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| с/х угодья | 5324 | 95,3 | 100 | 5346 | 94,5 | 100 | +22 | 100,4 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| пашня | 1706 | х | 32,1 | 1706 | х | 31,9 | х | 100 |
| сенокосы | 1300 | х | 24,4 | 1291 | х | 24,1 | -9 | 99,3 |
| пастбища | 2318 | х | 43,5 | 2349 | х | 44 | +31 | 101,3 |
| площадь леса | 163 | 3 | х | 163 | 2,9 | х | х | 100 |
| пруды и водоём | 97 | 1,7 | х | 97 | 1,7 | х | х | 100 |

Анализируя данную таблицу 1 можно сделать вывод, что общая земельная площадь в 2009 году увеличилась на 22 га по сравнению к 2008 году. Степень распахонности земель хозяйства за период 2008-2009 г.г. не изменилась, однако увеличение площади с/х угодий в 2009 году произошло за счет расширения пастбищ.

Таблица 2 - Производственные показатели по растениеводству.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование с/х культур | Площадь посева, га | Валовой сбор, тонн | Урожайность, ц/га |
| 2008г. | 2009г. | 2008г. | 2009г. | 2008г. | 2009г. |
| Зерновые - всего | 1225 | 1680 | 3061 | 3676 | 25,0 | 21,9 |
| Кукуруза наз. массу | 59 | 50 | 660 | 1147 | 112 | 229 |

Анализируя таблицу 2 видно, что площадь посева зерновых в 2009 году увеличилась на 455 га по сравнению с 2008 годом, а площадь посева кукурузы на зеленую массу уменьшилась на 9 га. Это связано с тем, что изменилось поголовье КРС. Валовый сбор зерновых за период 2008-2009 г.г. также увеличился на 615 тонн, а урожайность уменьшилась на 3,1 ц/га. Такое изменение урожайности связано с аномально жаркой погодой. По показателям валового сбора и урожайности кукурузы на зеленую массу в 2009 году по сравнению 2008 году увеличился почти в 2 раза.

ОАО «Птицефабрика Городок» - крупный производитель птицеводческой продукции в области. В 2011 году ожидаемое производство яиц – 135 млн.штук, 2950 тонн птичьего мяса.

Таблица 3 - Основные экономические показатели деятельности хозяйства

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | ед. изм. | 2008г. | 2009г. | 2008 г. в % к 2009 г. |
| Произведено валовой продукции на 1 среднегодового работника, занятого в с/х производстве | тыс.руб. | 53952 | 34693 | 64,3 |
| Произведено валовой продукции на 1 чел/час – всего по хозяйству | тыс.руб. | 28 | 49 | 75 |
| в.т. числе в растениеводстве: | тыс.руб. | 16 | 39 | 243,75 |
| в животноводстве: | тыс.руб. | 29 | 50 | 172,4 |
| Прибыль (+), убыток (-) - всего | тыс.руб. | +8000 | +34100 | 426,2 |
| Получено прибыли (+) или убытка (-) на 100 га с/х угодий | тыс.руб. | +199 | +840 | 422,5 |
| Получено прибыли (+) или убытка (-) на 1 среднегодового работника Всего работников – 696 чел. | тыс.руб. | 11 | 48,9 | 444,5 |
| Уровень рентабельности по хозяйству | % | 0,03 | 0,9 | 326,6 |

Как видно из данной таблицы 3,что основные экономические показатели по хозяйству увеличились. Прибыль увеличилась на 333000 тыс. руб. соответственно вместе с общей прибыли, увеличилась прибыль на 100 га с/х угодий в 3 раза и составляет 840 тыс.руб. Уровень рентабельности в 2009 году увеличился на 226% по сравнению с уровнем 2008 года. Из этих данных мы видим, что хозяйство сработало, не только прибыльно, но и увеличило прибыль в 3 раза прошлого года.

В 1997 году построено помещение для откорма крупного рогатого скота вместимостью до 200 голов, силохранилище ёмкостью 500 тонн, площадка для кормостирования навоза. В 2009 году среднее поголовье по выращиванию и откорму молодняка КРС составляло 123 головы.

Таблица 4 - Производственные показатели по животноводству

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | ед. изм. | 2008г. | 2009г. | отклонение 2008 г. (+-) от 2009 г. |
| Среднегодовое поголовье КРС на выращивании и откорме | гол. | 259 | 123 | -136 |
| Валовый привес | тонн | 82 | 41 | -41 |
| Среднесуточный привес одной головы | г | 865 | 913 | +48 |

Из данной таблицы 4 видно, что среднегодовое поголовье КРС на выращивании и откорме не большое. В 2009 т году по сравнению с 2008 годом уменьшилось на 130 голов, тем самым и снизился валовый привес на 41 тонну, а среднесуточный привес одной головы за период 2008-2009 г.г. увеличился на 48 грамм, это свидетельствует об улучшении кормления и содержания животных.

В настоящее время в хозяйстве имеется 21 птицеводческое помещение для содержания кур-несушек на 724 тыс. птицемест и 3 птицеводческих помещения на 285 тыс. голов посадочных мест суточного молодняка кур яйценоских пород.

На птицефабрике функционирует инкубаторий вместимостью 850 тыс.штук. Имеется яйцесклад на 1 млн. штук яиц единовременного хранения, убойный цех мощностью 1000 голов убоя птицы в час, скотоубойная площадка на 1 т. Убоя КРС и свиней, колбасный цех до 1 тонны выработки колбасных изделий в смену, имеется кормосклад на 1500 т. Комбикорма, строится новый цех по производству комбикормов мощностью 50 тонн в смену.

Птицефабрика – энергонасыщенное предприятие, где имеется 27 тыс. л.с. энергомощностей.

В год потребляется 7,9 млн. кВт/час электроэнергии, 718 тонн дизтоплива, 27 тыс. тонн комбикормом, 309 Гкал – теплоэнергии, 302 тыс. м3 – газа.

Основное направление развития хозяйства – производство куриных пищевых яиц и выращивание мяса птицы, которое в структуре товарной продукции занимает 98,6%.

Таблица 2 - Размер и структура товарной продукции

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды реализуемой продукции | выручка от реализации, тыс. руб. | выручка от реализации в среднем за 2 года, тыс.руб. | структура торговой продукции, % | Виды отрасли (главная дополнительная, подсобная) |
| 2008г. | 2009г. |
| Зерновые и зернобобовыерапс | 61923 | 61130 | 34076,5 | 1,080,24 | 45 |
| итого по растениеводству | 612 | 191 | 416,5 | 1,32 | 3 |
| ЯйцоПроизводство на мясо прочее | 19876863112 | 228811058917 | 21378,5961014,5 | 68,0430,560,04 | 126 |
| Итого по животноводству | 28519 | 33487 | 31003 | 98,64 | х |
| Всего по хозяйству | 29161 | 33678 | 31419,5 | 100 | х |

Как видно из таблицы 5, основную долю в структуре товарной продукции занимает продукция птицеводства (яичное – 68,4%, мясное – 30,5%). На долю животноводства в 2009 году пришлось 98,6% всей суммы выручки, на долю растениеводства – 1,32%. Отсюда можно сделать вывод о том, что ОАО «Птицефабрика Городок» имеет яичное направление. Далее необходимо рассчитать коэффициент специализации хозяйства по следующей формуле:

 \_\_\_\_100\_\_\_\_

Ксп = Е Ув (2n-1), где

Е – знак суммы;

Ув – удельный вес;

N – порядковый номер по удельному весу.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_100\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ксп = 68,04 х (2х1-1)+30,56х(2х2-1)+1,32х(2х3-1)+1,08х(2х4-1)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 100

+0,24х(2х5-1)+0,04х(2х3-1) = 176,48 = 0,57

Значение коэффициента специализации может быть от 0 до 1, если

Ксп : меньше 0,2 – слабо выраженная специализация;

0,2-0,4 – средняя;

0,4-0,65 – улучшенная.

Проведенные расчеты показывают о том, что уровень специализации ОАО «Птицефабрика Городок» высокий.

Для увеличения производства и повышения уровня специализации, необходимо:

а. углубить специализацию и концентрацию производства,

б. освоение комплекса мероприятий по совершенствованию технологии содержания и кормления птицы,

в.заинтересовать работников в качественной и высокопроизводительной организации труда в трудовой деятельности с наименьшими издержками и эффективном функционировании производства.

Яйцо поставляется в г. Витебск и районы Витебской области, частично по Минску. До 40% яиц реализуется за пределы Республики Беларусь.

Ремонтный молодняк выращивается для комплектования собственного промышленного стада кур-несушек, для реализации населению.

Фирменная торговля представлена 6 магазинами, 2 киосками, 6-ю торговыми точками. Через сеть фирменных магазинов реализуется свыше 12% производимого яйца, свыше 10% мяса.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

Под организацией оплаты труда на предприятии понимается разработка и построение системы ее регулирования и дифференциации по категориям работников в зависимости от сложности и условий выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда.

Организация оплаты труда должна быть направлена на обеспечение заинтересованности работников в сохранении трудовых отношений с предприятием. Она предполагает создание основы для формирования у работников чувства уверенности и защищенности, обеспечение заинтересованности в повышении уровня квалификации, стимулирование за высокопроизводительный труд.

Организация оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий включает в себя следующие элементы:

* выявление рыночных ставок заработной платы за работы, аналогичные тем, которые выполняются на предприятии;
* тарификацию работ и профессий на основе справочника по тарификации механизированных и ручных работ в сельском хозяйстве, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационных справочников должностей служащих;
* обоснование размеров тарифной ставки 1-го разряда;
* установление размеров тарифных ставок (окладов) по разрядам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь;
* установление компенсационных выплат и льгот, а также стимулирующих доплат и надбавок;
* разработку норм и нормативов по труду;
* выбор форм и систем оплаты труда, расчет расценок за продукцию (конечные результаты труда);
* обоснование условий и размеров премирования;
* обоснование условий и размеров натуральной оплаты труда;
* разработку системы стимулирования за конечные результаты производства (итоги работы всего предприятия);
* обоснование размеров социальных выплат.

Перечисленные элементы организации оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий можно объединить в восемь больших групп:

* рыночная составляющая;
* тарифная система;
* нормирование труда;
* формы и системы оплаты труда;
* премирование;
* натуральная оплата труда;
* система стимулирования за результаты работы всего предприятия;
* социальные выплаты.

Рыночная составляющая представляет собой периодическую корректировку заработной платы работников в соответствии с изменяющейся рыночной ценой труда.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров тарифных ставок (окладов) различных групп и категорий работников в зависимости от качества затрачиваемого ими труда.

Нормирование труда позволяет установить, какой объем затрат труда должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

Формы и системы оплаты труда устанавливают строго определенный порядок начисления заработной платы по каждой группе и категории работников в зависимости от количества, качества и результатов индивидуального и коллективного труда.

Премирование заинтересовывает работников в достижении высоких результатов своего труда.

Применение натуральной оплаты труда обусловливается спецификой образа жизни сельских тружеников, большинство из которых ведет личное подсобное хозяйство.

Стимулирование за результаты деятельности предприятия предусматривает выплату дополнительного вознаграждения каждому работнику, величина которого зависит от размеров получаемой предприятием прибыли. Это формирует у работников корпоративный интерес и заинтересованность в повышении эффективности работы предприятия.

Социальные выплаты включают в себя оплату жилья, питания, топлива и др.

В общем виде комплексная система материального стимулирования работников сельскохозяйственных предприятий должна включать в себя следующие элементы:

1. Авансовые выплаты в соответствии с количеством, качеством и индивидуальными результатами труда каждого работника (воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы).

2. Денежное вознаграждение за конечные коллективные результаты труда – итоги работы первичного трудового коллектива (стимулирующая функция заработной платы).

3. Денежное вознаграждение за конечные результаты производства – итоги работы всего коллектива предприятия (стимулирующая функция заработной платы).

4. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты и льготы, не связанные с количеством и качеством затраченного труда, а также с конечными результатами труда и производства – за стаж работы, за классность, за особые условия труда и др. (воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы).

5. Натуральная оплата труда (стимулирующая функция заработной платы).

2.1 ЗНАЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда работников – это вознаграждение за труд. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы. Такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Оплата – основной мотив труда. Она обладает мотивационным эффектом. Реальность такова, что деньги заставляют человека работать, а их количество стимулирует трудовую активность. В этом и заключается экономический смысл оплаты труда.

Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Другими словами, практическое осуществление начисления и выплаты заработной платы предполагает использование определенного организационно-экономического механизма оплаты труда. Однако, хотя понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата», едва ли разделение этих понятий имеет практический смысл, так как они неразрывно связаны друг с другом.

Сущность заработной платы проявляется в выполняемых ею функциях. Выделяют следующие основные функции заработной платы:

* воспроизводственная;
* стимулирующая;
* измерительно-распределительная;
* регулирующая;
* социальная.

Реализация воспроизводственной функции заработной платы обеспечивает удовлетворение физиологических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей. Другими словами, заработная плата должна гарантировать вознаграждение за труд в размерах, необходимых для воспроизводства рабочей силы, т.е. восстановления способности работников к труду.

Сущность стимулирующей функции заключается в обеспечении роста трудовой активности работников и достижении ими высоких конечных результатов своего труда при помощи установления зависимости размеров заработной оплаты каждого работника от его личного трудового вклада в результаты работы первичного трудового коллектива, а также всего предприятия. Таким образом, реализация стимулирующей функции обеспечивает зависимость заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда.

Измерительно-распорядительная функция предназначена для распределения средств фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. При помощи заработной платы определяется индивидуальная доля в совокупном фонде потребления каждого работника в соответствии с его трудовым вкладом.

Регулирующая функция способствует увязке платежеспособного спроса населения с объемами производства товаров, так как изменение реальной заработной платы сопровождается снижением или ростом спроса на потребительские товары и услуги. В свою очередь, изменение платежеспособного спроса влияет на динамику развития экономики. Регулирующая функция проявляется также и в том, что отклонение заработной платы от ее равновесной величины приводит к изменению соотношения спроса и предложения на рынке труда.

Социальная функция заработной платы направлена на установление обоснованных минимальных гарантий в оплате труда и обеспечение социально справедливой ее дифференциации.

Смысл социальной функции заключается в том, чтобы не допускать необоснованного, с точки зрения воспроизводства рабочей силы, снижения размера заработной платы тех категорий работников, спрос на которых ниже, чем предложение на рынке труда. Реализация социальной функции предполагает также использование механизма сдерживания попыток к установлению необоснованно высоких заработков в отдельных отраслях народного хозяйства, а также заработков руководителей предприятий.

Следует отметить, что у каждой функции есть своего рода персонифицированный носитель: воспроизводственную функцию представляют работники, стимулирующую – работодатели, измерительно-распределительную – совместно работники и работодатели, регулирующую и социальную – государство. Таким образом, все они (и наемные работники, и работодатели, и государство) заинтересованы как можно в более быстром восстановлении всех функций заработной платы в полном объеме.

2.2 Формы, системы и виды оплаты труда

Формы и системы оплаты труда являются составными элементами организации заработной платы.

Многообразие форм хозяйствования в АПК предполагает разнообразные формы, виды и системы оплаты труда. Если представить оплату труда в виде некой системы, применяемой на ОАО «Птицефабрика Городок», то совокупность элементов, ее характеризующих, можно изобразить графически (рис. 1).

Рис. 1 – совокупность понятий, характеризующих оплату труда.

На практике применяются две формы заработной платы – сдельная и повременная. Форма оплаты труда устанавливает меру труда: повременщикам – час работы, сдельщикам – количество работы. Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

- если рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который зависит от производительности машины, аппарата или агрегата,

- если по объективным причинам отсутствуют нормы труда,

- если обеспечение высокого качества продукции является главным показателей работы,

- если рабочее место находится на конвейере с регламентируемым ритмом,

- если рабочий занят обслуживанием оборудования.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует прежде всего увеличение количества продукции. Она применяется на производстве с преобладанием ручного или машинно-ручного труда, где можно непосредственно учесть количество и качество выполненной работы и есть необходимость стимулировать рост объема товара. Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять при:

- наличии норм времени или выработки;

- возможности учета количества и качества труда;

- необходимости увеличения количества продукции на конкретном рабочем месте.

Система оплаты труда показывает механизм расчета тарифной заработной платы и премиальных выплат. Существует несколько систем оплаты труда: повременная простая, повременно-премиальная, сдельная простая, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, сдельная косвенная, сдельная бригадная, аккордная.

Повременная простая заработная плата (ЗПП) рассчитывается так:

ЗПп = Часовая тарифная ставка х Отработанное время

Например, рабочий хозслужбы отработал 160 часов. Часовая тарифная ставка – 1163,35 руб.

ЗПп = 1163,35руб х 160 ч = 186136руб.

Повременно-премиальная заработная плата (ЗПпп):

ЗПпп = Часовая тарифная ставка х Отработанное время х КП),

где Кп — коэффициент премирования (например, при 20 % премии коэффициент — 1,2).

ЗПпп= 1163,35 руб х 160 ч х 1,2 = 223363 руб.

На ОАО «Птицефабрика Городок начисление сдельной заработной платы производится согласно утвержденным нормам выработки и расценки на механизированные полевые работы, разработанные главным экономистом предприятия (Приложение А).

Сдельная простая заработная плата (ЗПС):

ЗПС = Расценка х Количество изделий

Например, тракторист произвел вспашку стерни на тракторе марки МТЗ-3022 с нормой выработки 5 т/га. Расценка за единицу - 1901,86 руб.

ЗПС = 1901,68 руб. х 5 га = 9508,4 руб.

Расценка — это тарифная заработная плата за изделие, операцию или работу.

Часовая тарифная ставка 2450,7

Расценка = норма выработки за 1 час = 1,12 = 2,188 за 1 га

или

Расценка = часовая тарифная ставка х норма времени в часах = 2450,73 х 1,12 = 2,188

Сдельно-премиальная заработная плата (ЗПСП):

ЗПсп = Расценка х Количество изделий х Кп = 2,188 руб х 5 га х 1,2 = 13128 руб.

Сдельно-прогрессивная заработная плата (ЗПсп) рассчитывается так: выработка рабочего в пределах нормы (базы) оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы - по повышенным. Например, плановая выработка вспашки 5 га, расценка 2188 руб; за сверхплановую выработку 2 га расценка увеличивается на 20 %.

ЗПср = 2188руб. х 5 га + 2188руб х 2га х 1,2= 16191 руб.

Сдельная косвенная заработная плата (ЗПс.к.) устанавливается для стимулирования эффективной работы обслуживающего персонала. Так, наладчик получает заработную плату в зависимости от количества продукции, выпущенной основными рабочими, Расценка для наладчика рассчитывается исходя из его часовой тарифной ставки и выработки рабочего основного производства.

Например, тракторист работает по 6-му разряду. Часовая тарифная ставка — 195,07 руб. Расценка – 976,03 (1952,07 х 5) руб.

ЗПс.к. = 976,03 руб. х 5га х 1,2 = 4880 руб.

Сдельная бригадная заработная плата (ЗПс.б.) имеет много вариантов расчета. Основной смысл бригадной сдельщины состоит в стимулировании высокопродуктивного труда всех членов бригады. В зависимости от результатов работы каждого члена бригады за день (или за месяц) устанавливается коэффициент трудового участия' — КТУ. Зарплата между членами бригады распределяется по КТУ. Например, бригада выполнила работу по сдельным расценкам на 100 тыс. руб. В бригаде 4 человека. КТУ первого рабочего - 1,0, второго - 0,8, третьего - 1,2, четвертого - 1,0. На 1 КТУ приходится 25 тыс. руб. (100 000/ 4). Заработная плата первого и четвертого рабочего будет одинаковая - по 25 тыс. руб., второго - 20 тыс. руб. (25 х 0,8), третьего - 30 тыс. руб. (25 х 1,2).

Аккордная заработная плата (ЗПс.а.) рассчитывается следующим образом. Нормируется трудоемкость работы на плановую продолжительность рабочего периода (день, неделя, месяц). Если выполняется работа раньше или позже установленных сроков, то оплата труда при заданном качестве работы остается неизменной. Например, бригада получила задание выполнить работу стоимостью 100 тыс. руб. за неделю. Независимо от того, выполнена работа за 4 или за 10 дней, оплата остается на уровне 100 тыс. руб. Наибольшую сложность при организации заработной платы представляет разработка системы оплаты труда руководителей и специалистов в связи с отсутствием количественных показателей оценки их труда. Основой организации их заработной платы являются должностные оклады, то есть месячная тарифная заработная плата. С целью учета личных качеств работника, в частности образования, стажа работы и опыта, размер оклада по каждой должности устанавливается в пределах максимума и минимума. Кроме того, предусматривается перечень надбавок и доплат за конкретные результаты работы, а также система премирования за общие и индивидуальные показатели функциональной деятельности. На предприятиях возможны специальные системы премирования: за экспорт, выполнение особо важных заданий, рационализаторскую работу и др. Существуют и такие системы оплаты труда, когда ежемесячная заработная плата руководителя поставлена в зависимость от средней заработной платы персонала, например, она в 3 или 5 раз больше.

Гибкостью и простотой использования отличаются бестарифные системы оплаты труда. Они основаны на распределении заработной платы в зависимости от различных критериев:

- по паям или долям;

- по системе плавающих окладов, увязанных с ростом (уменьшением) объема продаж.

Оплата труда руководителей и специалистов может также состоять из двух частей:

- заработная плата, включаемая в себестоимость продукции;

- часть прибыли предприятия.

Условия, порядок и показатели, влияющие на размер оплаты труда руководителей и специалистов, как правило, отражаются в контракте, который заключается между администрацией субъекта хозяйствования и работником.

2.3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА И ЕЁ СОДЕРЖАНИЕ

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, должности работника, размеров предприятия. Она является инструментом, с помощью которого практически учитывается большинство принципов организации заработной платы. Тарифная система включает:

1. тарифную ставку (часовую или месячную) первого разряду
2. тарифные коэффициенты по разрядам (тарифную сетку)
3. тарифно-квалификационные справочники;
4. районные коэффициенты.

Тарифная система разрабатывается государственными органами управления и рекомендуется для применения на предприятиях. Субъекты хозяйствования самостоятельно принимают решение о полном или частичном использовании рекомендаций, предприятии может быть установлена более высокая тарифная ставка первого разряда и своя тарифная сетка при наличии финансовой возможности и необходимости повышения заработная платы персоналу. Государство устанавливает размер прожиточного минимума, ниже которого оплата труда опускаться не может.

Государство, профсоюзы и работодатели совместно устанавливают уровень и динамику оплаты труда в Генеральном соглашении на год или на ряд лет. На предприятиях администрация и работники (или профсоюз) заключают коллективный договор, в котором предусматриваются некоторые положения оплаты труда.

Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношения тарифных коэффициентов, количество разрядов, категорий работников, а также межкатегорийных коэффициентов. В настоящее время распространены два варианта тарифных сеток: единая тарифная сетка (ЕСТ), имеющая 18 разрядов и 6 разрядная тарифная сетка применяемая на сельскохозяйственных предприятиях. С помощью тарифной сетки определяют соотношение тарифных ставок в зависимости от квалификации работника (сложности работы). Пример тарифной сетки для рабочих ОАО «Птицефабрика Городок» представлен в таблице:

Таблица «Единая тарифная сетка рабочих на работах с нормальными условиями труда»

|  |
| --- |
| Единая тарифная сетка рабочих на работах с нормальными условиями труда |
| с 1января 2011 года |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифные коэфф-ты | 1 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,9 | 2,03 | 2,17 |
| Месячная тарифн ставка | 133800 | 155208 | 180630 | 210066 | 231474 | 254220 | 271614 | 290346 |
| 1.1 Рабочие занятые на ручных работах коэфф-т 1,0( яйцесклад, швейный цех, сторожа, кормоцех, ветблок, дезокамера ) |
| часовая тар.ст. | 790,31 | 916,76 | 1066,92 | 1240,79 | 1367,24 | 1501,59 | 1604,34 | 1714,98 |
| дневная тар.ст. | 6322,50 | 7334,11 | 8535,38 | 9926,33 | 10937,93 | 12012,76 | 12834,68 | 13719,83 |
| месяч. тар.ст. | 133800 | 155208 | 180630 | 210066 | 231474 | 254220 | 271614 | 290346 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. Строители коэф. 1,2 |
| часовая тар.ст. | 948,38 | 1100,12 | 1280,31 | 1488,95 | 1640,69 | 1801,91 | 1925,20 | 2057,98 |
| дневная тар.ст. | 7587,01 | 8800,93 | 10242,46 | 11911,60 | 13125,52 | 14415,31 | 15401,62 | 16463,80 |
| месяч.тар.ст. | 160560 | 186250 | 216756 | 252079 | 277769 | 305064 | 325937 | 348415 |
| 1.3 Реммастер, энергослужба, колбасный, птицеводство, жив-во, убойный- коэфф-т 1,1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| часовая тар.ст. | 869,34 | 1008,44 | 1173,61 | 1364,87 | 1503,97 | 1651,75 | 1764,77 | 1886,48 |
| дневная тар.ст. | 6954,75 | 8067,52 | 9388,92 | 10918,97 | 12031,73 | 13214,03 | 14118,15 | 15091,82 |
| Месяч. тар.ст. | 147180 | 170729 | 198693 | 231073 | 254621 | 279642 | 298775 | 319381 |
| 1.4 Трактористы-машинисты коэфф-т 1,3 |
| часовая тар.ст. | 1027,41 | 1191,79 | 1387,00 | 1613,03 | 1777,41 | 1952,07 | 2085,64 | 2229,47 |
| дневная тар.ст. | 8219,26 | 9534,34 | 11096,00 | 12904,23 | 14219,31 | 15616,59 | 16685,09 | 17835,78 |
| месяч. тар.ст. | 173940 | 201770 | 234819 | 273086 | 300916 | 330486 | 353098 | 377450 |

Тарифная ставка первого разряда должна быть не ниже уровня прожиточного минимума. Заработная плата рабочих зависит от квалификации (1 - 6-й разряды), разработанной на предприятии с использованием единой тарифной сетки.

Применительно к рабочим можно составить более детализированную тарифную сетку, учитывающую квалификацию, условия и формы оплаты труда.

На ОАО «Птицефабрика Городок» осуществляется доплаты работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, которые устанавливаются в размере 1,10-0,31% месячной ставки тарифного разряда за каждый час работы в этих условиях с учетом степени тяжести и вредности труда. Ниже представлен перечень рабочих мест и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными условиями или опасными условиями труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессии рабочих, должности служащих | % доплаты | сумма доплат за 1 час |
| Оператор птицефабрик и механизированных ферм | 0,10 | 146,32 |
| Оператор животноводческих комплексов и механизированных |  |  |
| ферм | 0,10 | 146,32 |
| Оператор цеха по приготовлению кормов | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования цеха по | 0,10 | 146,32 |
| приготовлению кормов |  |  |
| Кладовщик цеха по приготовлению кормов | 0,10 | 146,32 |
| Конюх | 0,10 | 146,32 |
| Пчеловод | 0,10 | 146,32 |
| Санитар ветеринарный | 0,10 | 146,32 |
| Лаборант- микробиолог | 0,10 | 146,32 |
| Лаборант химического анализа | 0,10 | 146,32 |
| Обработчик птицы | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования цеха убоя | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования цеха |  |  |
| убоя | 0,10 | 146,32 |
| Аппаратчик производства технической продукции | 0,14 | 204,85 |
| Аппаратчик хим.водоочистки | 0,10 | 146,32 |
| Дезинфектор цеха убоя | 0,10 | 146,32 |
| Дезинфектор цеха готовой продукции | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь-сантехник по ремонту и обслуживанию систем | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь по вентиляции и кондиционированию | 0,10 | 146,32 |
| Слесарь по контрольно-измерительным приборам | 0,10 | 146,32 |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 0,10 | 146,32 |
| Повар | 0,10 | 146,32 |
| Оператор ЭВМ | 0,10 | 146,32 |
| Водитель автобуса | 0,14 | 204,85 |
| Водитель погрузчика | 0,14 | 204,85 |
| Водитель ДУК | 0,14 | 204,85 |
| Слесарь по ремонту автомобилей | 0,10 | 146,32 |
| Машинист крана автомобильного грузоподъемностью от 3 т и |  |  |
| более | 0,14 | 204,85 |
| Токарь | 0,10 | 146,32 |
| Мастер-наладчик по обслуживанию машинно-тракторного парка | 0,10 | 146,32 |
| Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства | 0,14 | 204,85 |
| Слесарь по ремонту с/х машин и оборудования | 0,10 | 146,32 |
| Оператор котельной | 0,20 | 292,65 |
| Аппаратчик термической обработки мясопродуктов | 0,14 | 204,85 |
| Машинист холодильных установок | 0,25 | 365,81 |
| Электрогазосварщик | 0,31 | 453,6 |
| Боец скота | 0,25 | 365,81 |

Номинальная заработная плата выражается количеством денежных единиц, полученных работником. Реальная заработная плата характеризуется потребительной способностью национальной валюты. Сопоставление проводится через так называемую потребительскую корзину, в которой представлен определённый набор продуктов питания, услуг и предметов потребления в расчете на одного человека трудоспособного возраста. При низком уровне инфляции и стабильной макроэкономике часовая тарифная ставка первого разряда как основной элемент тарифной системы остается неизменной на протяжение нескольких дет.

Третий элемент тарифной системы - тарифно-квалификационный справочник - является нормативным документом, на основании которого производится тарификация работ и рабочих, то есть отнесение каждой работы к соответствующему тарифному разряду и присвоение рабочим тарифных разрядов. Существует два вида тарифно-квалификационных справочников: единый и отраслевой - для рабочих отдельных отраслей.

Присвоение рабочим определенного тарифного разряда осуществляется специальной квалификационной комиссией предприятия. Например, в таблице приведена схема присвоения тарифного разряда работников ОАО Птицефабрика Городок»:

|  |  |
| --- | --- |
| группа работников | разряды |
| оператор-птицевод обслуживающий кур-несушекмолодняк | 65  |
| слесарь ремонтник | 3-4  |
| оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм | 5 |

Рабочим специальностям обучают в отраслевых профессионально-технических учебных заведениях и выдают соответствующий документ: установленного образца, удостоверяющий специальность и квалификацию рабочего. По каждой профессии в тарифно-квалификационных справочниках дается краткая характеристика подлежащих выполнению работ, а также описание того, что рабочий должен знать. Приводятся примеры работ, которые он должен уметь выполнять.

Многие сельскохозяйственные предприятия применяют традиционную шестиразрядную тарифную сетку для оплаты труда рабочих профессий (трактористы-машинисты, рабочие, занятые на ручных работах, в животноводстве, вспомогательные рабочие и другие).

Четвертый элемент тарифной системы - районные коэффициенты к заработной плате, компенсирующие различия стоимости жизни в особых природно-климатических условиях или экологической обстановке.

Тарифная система позволяет соизмерять конкретные виды труда, оценивать их количество и качество, учитывая сложность и различные условия труда.

Тарифная заработная плата рассчитывается в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, применяемой тарифной сеткой с учетом районных коэффициентов. Основная заработная плата включает тарифную заработную плату и премию по существующему на предприятии положению. Кроме основной персонал получает дополнительную заработную плату, состоящую из различных доплат (за работу в ночное время, за обучение учеников и т.д.), предусмотренных в трудовом законодательстве, генеральном, соглашении правительства, работодателей и профсоюза, а также в коллективном договоре администрации предприятия и трудового коллектива.

Общий уровень оплаты труда зависит от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной и финансовой деятельности;

- кадровой политики;

- уровня безработицы в регионе, городе, среди работников соответствующей специальности;

- влияния профсоюза; конкурентов и государства.

Общая сумма начисленной заработной платы образует фонд заработной платы

Фонд заработной платы представляет собой начисленную сумму выплат в денежной и натуральной форме за произведенный объем продукции (работ, услуг), отработанное время, а также за неотработанное время, подлежащее оплате в соответствии с трудовым законодательством.

В зависимости от состава выплат различают часовой, дневной и месячный фонды оплаты труда. На ОАО «Птицефабрика Городок» применяется шестиразрядная тарифная система оплаты труда, которая представлена в таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | Тарифный коэффициент | Месячная ставка | Дневная ставка | Часовая ставка |
| 1 | 1 | 146324 | 6893,95 | 861,74 |
| 2 | 1,16 | 169736 | 7996,98 | 999,62 |
| 3 | 1,35 | 197537 | 9306,83 | 1163,35 |
| 4 | 1,57 | 229729 | 10823,49 | 1352,94 |
| 5 | 1,73 | 253141 | 11926,53 | 1490,82 |
| 6 | 1,9 | 278016 | 13098,50 | 1637,31 |

Часовой фонд оплаты труда - это сумма выплат за фактически отработанное время, учтенное в человеко-часах. Он включает: выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам по прямой и сдельно-премиальной системе или по среднему заработку; оплату по аккордным и аккордно-премиальным нарядам; доплаты сдельщикам за отклонения от нормальных условий труда; премии по действующей системе премирования; доплаты бригадирам за руководство бригадой; оплату сверхурочной работы по установленным расценкам; оплату работ по исправлению брака, допущенного не по вине рабочего.

Дневной фонд оплаты труда включает часовой фонд и доплату за неотработанное время, учтенное в человеко-часах, подлежащее оплате в соответствии с законодательством, а именно: доплату за сверхурочные часы работы; оплату внутрисменных простоев не по вине рабочего; доплату за работу в ночное время; оплату льготных часов подросткам.

Месячный фонд оплаты труда состоит из дневного фонда, оплаты целодневных простоев не по вине рабочего, оплаты основных и дополнительных отпусков и оплаты неявок, связанных с выполнением общественных и государственных обязанностей, учтенных в человеко-днях.

Согласно Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2 ноября 2007 года № 1446 размер базовой величины составляет 35000 руб.

2.4 ОПЛАТА ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

В животноводстве труд рабочих оплачивается по аккордно-премиальной, сдельно-премиальной, повременно-премиальной, а также от валового дохода. Но основной в этой отрасли является оплата за продукцию, т. е. за конечный результат. Это особенно удобно в коллективах, которые наряду с обслуживанием скота выращивают и заготавливают корма. В этом случае в расценке для оплаты за единицу животноводческой продукции учитывают и затраты на производство кормов своими силами.

В отраслях животноводства, в которых продукция поступает в течение года (молоко, яйца и т. д.), заработную плату рабочим начисляют по установленным в хозяйстве расценкам за продукцию по результатам работы за месяц. Авансирование при этом не производится. В тех отраслях, где продукция поступает по периодам (в овцеводстве, на откорме и нагуле скота и т. д.), работникам выдается аванс. После получения продукции им выдается разница между заработной платой, начисленной за продукцию, и заработной платой, выплаченной в качестве аванса по сдельным расценкам или по тарифным ставкам за отработанное время (по обслуживанию скота, птицы и других животных).

Премирование коллективов бригад, звеньев, отдельных рабочих животноводства может производиться за экономию прямых затрат, предусмотренных в задании, в размере до 70 % полученной экономии. При превышении установленных затрат по вине коллективов производится их возмещение полностью или частично за счет средств, предусмотренных на оплату труда и премирование.

Премирование бригад и звеньев может производиться и по другим показателям, разработанным в хозяйстве. Например, показателями для премирования могут быть: перевыполнение плана производства продукции, повышение продуктивности животных по сравнению с уровнем, достигнутым за предшествующие 3- 5лет, улучшение качества продукции и т.д. Для конкретных бригад, звеньев или отдельного работника не должна допускаться множественность показателей. В животноводстве премии могут выплачиваться по результатам работы за квартал или технологический период с учетом выполнения плана производства продукции с начала года (нарастающим итогом).

Аккордно-премиальная система применяется в двух вариантах. Первый вариант применяют в отраслях, где продукция поступает по периодам или раз в год: на выращивании, откорме и нагуле скота и птицы, в овощеводстве и др. Порядок выдачи основной оплаты труда такой же, как и в растениеводстве. Расценки за продукцию устанавливают исходя из нормы ее производства и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 150%. В период ухода за животными заработную плату выдают в качестве аванса по сдельным и повременным расценкам за голову или отработанное время. После получения продукции рабочим доплачивают разницу между заработной платой, начисленной за продукцию, и основным заработком, выданным им в период ухода за животными.

Второй вариант действует в отраслях, в которых продукция (молоко, яйца и др.) производится и поступает в течение всего года. Основную оплату начисляют по месячным результатам за количество и качество продукции или за продукцию и обслуживание животных. Расценки устанавливают как и при первом варианте, исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда, увеличенного до 150 %.

На работах, не связанных непосредственно с производством продукции (на уходе за рабочим скотом и производителями и др.), применяют сдельно-премиальную систему оплаты за выполненный объем работы или повременно-премиальную за отработанное время.

Существенные особенности имеет оплата труда рабочих животноводческих комплексов. Здесь производство продукции организовано на индустриальной основе, установлены проектная мощность и производительность труда. Труд рабочих животноводческих комплексов может оплачиваться по повременно-премиальной системе оплаты, при которой труд рабочих, занятых непосредственно на обслуживании животных, с применением машин и механизмов, оплачивается по дневным тарифным ставкам, размеры которых превышают действующие на фермах других предприятий. Им устанавливают нормированные задания (коллективные и индивидуальные) по производству продукции или передаче скота в другие группы.

При выполнении заданий на 100 % начисляется дополнительная оплата (премия) в размере 30-50 % тарифной ставки. Если задания выполнены меньше, чем на 100 %, но не менее чем на 80 % (на молочных комплексах то ее соответственно снижают. В период освоения производственных мощностей комплекса дополнительная оплата может выплачиваться, начиная с выполнения 60 % нормированных заданий. В случаях, когда фактическая продуктивность животных меньше проектной, исходя из которой установлено задание, размер дополнительной оплаты может быть уменьшен на 1 % за каждый процент снижения продуктивности.

Рабочих можно премировать в размере до 2 % заработной платы за каждый процент повышения производительности труда по сравнению с уровнем, предусмотренным нормированным заданием. Им выплачивается также премия за сохранение обслуживаемых животных в пределах установленных норм отхода или ниже этих норм, увеличение против норм выхода деловых телят и поросят, обеспечение бесперебойной работы оборудования и другие показатели общим размером не более 20 % заработка за расчетный период.

Указанный порядок оплаты труда соответствует характеру производства продуктов животноводства на промышленной основе. Он удачно стимулирует рост производства продукции, освоение производственных мощностей комплексов.

Хотя для работников животноводческих комплексов не устанавливают расценки за продукцию, уровень их заработной платы непосредственно связан с результатом производства - количеством и качеством продукции, сохранением поголовья скота, производительностью труда. Дополнительная оплата за выполнение нормированных заданий способствует повышению уровня нормирования труда, поскольку нормы обслуживания, нормированные задания по производству продукции устанавливают исходя из проектной производительности труда и проектного уровня производства продукции.

Производством яиц на птицефабрики ОАО «Птицефабрика Городок» занимается три бригады. Оплата труда работников, обслуживающих стадо кур-несушек производится по сдельно-премиальной системе. Оплата основных рабочих, занятых обслуживанием промышленного стада кур- несушек оплачивается за единицу произведенной продукции по расценкам. Установленных из 146% тарифного фонда заработной платы и нормы производства продукции. Эта норма определяется из утвержденной нормы обслуживания и плановой продуктивности птицы.

Особенностью расчета в яичном птицеводстве при расчете учитывается способ содержание птицы и количество продукции.

На ОАО «Птицефабрика Городок» производится основная оплата труда за счет валового сбора яйца и сохранности поголовья, и расчет расценок за 1000 штук яиц (первый и второй период), который представлен ниже:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Расчет среднего поголовья и валовой сбор яйца оборудование ККТ-36тыс. для птичницы с 1.01.2011 г. |  |  |
|  |  |  |
| возраст | погол. | падеж | зообрак | погол. | среднее | про- | валовой |
| мес. | на нач. | % | гол | % | гол | на конец | поголов. | дук- | сбор |
|   | м-ца |   |   |   |   | м-ца |   | тивн. | яйца |
| 5-6 | 16920 | 0,90 | 152 | 1 | 169 | 16599 | 16759 | 15 | 251389 |
| 6-7 | 16599 |   | 149 |   | 169 | 16280 | 16439 | 27 | 443859 |
| 7-8 | 16280 |   | 147 |   | 169 | 15964 | 16122 | 27 | 435296 |
| 8-9 | 15964 |   | 144 |   | 169 | 15651 | 15808 | 27 | 426810 |
| 9-10 | 15651 |   | 141 |   | 169 | 15341 | 15496 | 26 | 402904 |
| 10-11 | 15341 |   | 138 |   | 169 | 15034 | 15188 | 26 | 394879 |
| 11-12 | 15034 |   | 135 |   | 169 | 14729 | 14882 | 25 | 372044 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2727180 |
| 12-13 | 14729 |   | 133 |   | 169 | 14428 | 14579 | 25 | 364465 |
| 13-14 | 14428 |   | 130 |   | 169 | 14129 | 14278 | 24 | 342677 |
| 14-15 | 14129 |   | 127 |   | 169 | 13832 | 13981 | 24 | 335532 |
| 15-16 | 13832 |   | 124 |   | 169 | 13539 | 13685 | 23 | 314766 |
| 16-17 | 13539 |   | 122 |   | 169 | 13248 | 13393 | 21 | 281255 |
|   |   |   |   |   |   |   | 15051 | 290 | 4365876 |
|  |  |  |  | нас.2% |  |  |  |  |
|  | 1период | 2727180 | 54544 | 2672637 |  |  |  |
|  | 2период | 1638696 | 32774 | 1605922 |  |  |  |
|  |  |  |  | 87318 |  |  |  |  |
|  | Фонд оплаты с 1.01.2011 год |  |  |  |  |
|   |   | контр.- | доп.за пр.46% | всего |   | фонд опл.за нас. |
| 6 разряд  | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 7041756,59 |   |   |   |
| 1период | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 4090006,57 | 3693586 | 36936 |
| 2период | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 2951750,02 |   | 29518 |
| кормодни | 13214,03 | 13214,03 |   |   | 396421 |   | 66453 |
| 1период |   |   |   |   |   |   | 3656650 |  |  |
| 2период |   |   |   |   |   |   | 2922233 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | к/дни | 522450 |
| Расценка за 1000штук яиц 1 период |   | 1368,18 |  |  |  |
| Расценка за 1000штук яиц 2 период |   | 1819,66 |  |  |  |
| Расценка за 1000штук яиц боя и нас. |   | 761,05 |  |  |  |
| Расценка за 1000 кормодней. |   |   | 758,77 |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Расчет среднего поголовья и валовой сбор яйца оборудование ККТ-36тыс. для слесаря с 1.01.2011 г. |  |  |
|  |  |  |
| возраст | погол. | падеж | зообрак | погол. | среднее | про- | валовой |
| мес. | на нач. | % | гол | % | гол | на конец | поголов. | дук- | сбор |
|   | м-ца |   |   |   |   | м-ца |   | тивн. | яйца |
| 5-6 | 33840 | 0,90 | 305 | 1 | 338 | 33197 | 33519 | 15 | 502778 |
| 6-7 | 33197 |   | 299 |   | 338 | 32560 | 32878 | 27 | 887718 |
| 7-8 | 32560 |   | 293 |   | 338 | 31928 | 32244 | 27 | 870592 |
| 8-9 | 31928 |   | 287 |   | 338 | 31303 | 31616 | 27 | 853620 |
| 9-10 | 31303 |   | 282 |   | 338 | 30683 | 30993 | 26 | 805808 |
| 10-11 | 30683 |   | 276 |   | 338 | 30068 | 30375 | 26 | 789757 |
| 11-12 | 30068 |   | 271 |   | 338 | 29459 | 29763 | 25 | 744087 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5454360 |
| 12-13 | 29459 |   | 265 |   | 338 | 28855 | 29157 | 25 | 728931 |
| 13-14 | 28855 |   | 260 |   | 338 | 28257 | 28556 | 24 | 685354 |
| 14-15 | 28257 |   | 254 |   | 338 | 27665 | 27961 | 24 | 671064 |
| 15-16 | 27665 |   | 249 |   | 338 | 27077 | 27371 | 23 | 629532 |
| 16-17 | 27077 |   | 244 |   | 338 | 26495 | 26786 | 21 | 562511 |
|   |   |   |   |   |   |   | 30102 | 290 | 8731752 |
|  |  |  |  | нас.2% |  |  |  |  |
|  | 1период | 5454360 | 109087 | 5345273 |  |  |  |
|  | 2период | 3277391 | 65548 | 3211843 |  |  |  |
|  |  |  |  | 174635 |  |  |  |  |
|  | Фонд оплаты с 1.01.2011 год |  |  |  |  |
|   |   | контр.- | доп.за пр.46% | всего |   | фонд опл.за нас. |
| 6 разряд  | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 7041756,59 |   |   |
| 1период | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 4090006,57 | 3693586 | 36936 |
| 2период | 13214,03 | 13214,03 | 19292,48 | 2951750,02 |   | 29518 |
| кормодни | 13214,03 | 13214,03 |   |   | 396421 |   | 66453 |
| 1период |   |   |   |   |   |   | 3656650 |  |  |
| 2период |   |   |   |   |   |   | 2922233 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | к/дни | 1044900 |
| Расценка за 1000штук яиц 1 период |   | 684,09 |  |  |  |
| Расценка за 1000штук яиц 2 период |   | 909,83 |  |  |  |
| Расценка за 1000штук яиц боя и нас. |   | 380,53 |  |  |  |
| Расценка за 1000 кормодней. |   |   | 379,39 |  |  |  |

В материальное стимулирование работников яичного птицеводства необходимо выделить такие направления, как премирования. В процессе формирования конечного результата работы птицефабрики члены трудового коллектива оказывают различные воздействия, вносят весомый вклад в общее дело. Поэтому и премирование должно быть не одинаковым, а зависеть от их вклада. С этой целью на предприятии необходимо определить коэффициенты значимости и в соответствии с ними продифференцировать максимальный размер премии.

Работникам, имеющим звание «Мастер животноводства 1 класса» начисляется надбавка в размере 20%, «Мастер животноводства 2 класса» - 10%.

Работникам отрасли яичного птицеводства на ОАО «Птицефабрика Городок» выплачивается также надбавка за непрерывный стаж работы в следующих размерах:

от 2-х до 5 лет – 10%

от 5-10 лет – 13%

от 10-15 лет – 18%

свыше 15 лет – 20%.

Однако, применяемая система материального стимулирования работников отрасли не стимулирует снижение себестоимости единицы продукции, не обеспечивает действие противозатратного механизма. Изменения и дополнение в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь представлены в приложении Б.

2.5 НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТКА РАБОТНИКАМ ЖИВОТНОВОДСТВА

Нормы нагрузки и расценки работников птицеводства, обслуживающих кур-несушек на предприятии представлены в приложении В.

Для контроля за трудовой дисциплиной и с целью анализа степени использования рабочего времени применяется табельный учет.

Табельный учет ведется в табеле учета рабочего времени. Табели ведутся по месту работы заведующими соответствующих подразделений хозяйства – бригадиры, заведующий ремонтными мастерскими и т.д.

В табель записывается весь личный состав подразделения. В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, неявки отражают в табеле условными обозначениями, например «О» – отпуск, «Б» – болезнь, «П» – прогул и т. д.

В табеле учета рабочего времени и расчета начисления заработка заполняется Ф.И.О. рабочих, занятых на обслуживании птицы в данном птичнике и количество отработанных дней и часов и сумму начисленной заработной платы.

В отрасли от оплаты труда в птицеводстве, заработную плату работникам начисляют 1 раз в месяц. При этом основными показателями являются произведенная продукция (прирост) и обслуживаемое поголовье. Показатели для начисления заработной платы содержатся в первичных документах.

Для расчета начисления заработной платы заполняют учетный лист птичника. В нем указывают: номер бригады, номер птичника, Ф.И.О. бригадира, Ф.И.О. оператора-птицевода, вид птицы, возрастная группа и дата посадки. При заполнении учетного листа птичника бригадир заполняет графы по каждому календарному дню: поголовье на начало дня, вес всего поголовья, возраст птицы, сколько выбыло на санубой, кормодни, количество и вес падежа, и получения яиц (количество всего штук, в т.ч. бой).

В конце календарного месяца каждая графа суммируется и подводится итог. Затем рассчитывается за месяц среднее поголовье, количество полученной продукции и продуктивность. Подписывается учетный лист птичницей-оператором, бригадиром и главным зоотехником. Расценки берут из Положения об оплате труда, которое разрабатывают в хозяйстве. В приложении Г представлен табель учета рабочего времени, расчет начислении заработка и учетный лист птичника.

В конце месяца в табеле проводят итого об отработанном времени, днях неявки на работу. Затем табель сдают в бухгалтерию, где его данные после соответствующей проверки используются для составления платежной ведомости.

Определение расценок и начисление заработной платы за продукцию для рабочих, занятых в птицеводстве.

1. Определение расценок и начисления заработной платы для птичницы-оператора, обслуживающей молодняк кур в клеточных батареях.

а) Молодняк в возрасте 1-110 дней.

Расчет расценки за продукцию.

На ОАО «Птицефабрика Городок» для птичниц-операторов, занятых на обслуживании молодняка кур яичных пород в возрасте от 1 до 110 дней в клеточных батареях КБМ-2, установлена технически обоснованная норма обслуживания 30000 голов (при 8-часовом рабочем дне).

Среднесуточный прирост живой массы на 1 голову по производственно-финансовому плану хозяйства на год установления норм производства (выработки) продукции на работника предусмотрен 10 г.

Исходя из указанной нормы обслуживания и планового среднесуточного прироста живой массы для птичниц-операторов, установлена годовая норма производства (выработки) продукции на работника (прироста живой массы птицы) 251,1 ц.

Работа птичниц-операторов, занятых на обслуживании молодняка птицы при комплексной механизации основных процессов, отнесена к V тарифному разряду.

Годовой тарифный фонд заработной платы равен 4391581 руб. (12031,73 руб. х 365 дн.). Для расчета расценки за продукцию указанный фонд заработной платы повышается на 38% и составит 1577360 руб.

Расценка за продукцию (1 ц прироста живой массы) будет равна 6282 руб. (1577360 руб.: 251,1 ц).

Установленная расценка в последующем пересматривается при изменении, уровня механизации, технологии производства и других условий.

Расчет заработной платы за фактически полученную продукцию

Оплата за продукцию производится после окончания периода выращивания молодняка птицы.

До расчета за продукцию заработная плата выплачивается птичнице-оператору (в качестве аванса в счет оплаты за продукцию) за обслуживание поголовья птицы по расценкам, определяемым исходя из сдельной тарифной ставки и нормы обслуживания.

В течение периода обслуживания по закрепленной группе птицы получено прироста живой массы 105 ц.

Основной и подменной птичницам будет начислена заработная плата за продукцию в сумме 659610 руб. (6282 руб. х 105 ц.)

Следовательно, доплата за продукцию составит 131610 руб. (659610 руб. -528000 руб.).

Распределение заработной платы за обслуживание птицы и доплаты за продукцию между основной и подменной птичницами-операторами производится пропорционально отработанному времени.

б) Молодняк в возрасте 111-140 дней

Для птичниц-операторов, обслуживающих ремонтный молодняк кур в возрасте 111-140 дней, оплата труда производится за выход деловых молодок.

На ОАО «Птицефабрика Городок» для птичниц-операторов, занятых на обслуживании ремонтного молодняка кур в возрасте 111-140 дней в клеточных батареях ККТ, установлена технически обоснованная норма обслуживания 18 000 голов (при 8 - часовом рабочем дне).

Норма производства продукции (выход деловых молодок) на год на птичницу-оператора на данном предприятии установлена 205900 голов, выбраковка на мясо – 12000 голов при сохранности поголовья 99,5%.

Планируется средняя масса 1 головы молодняка в возрасте 150 дней 1350 г, при выбраковке на мясо - 850 г и масса 1 головы в 60 дней - 600 г.

Распределение тарифного фонда заработной платы на оплату за выход деловых молодок и выбракованный молодняк производится пропорционально плановому приросту их живой массы.

Работа птичниц-операторов, занятых на обслуживании ремонтного молодняка промышленного стада кур при комплексной механизации основных процессов, отнесена к V тарифному разряду.

Годовой тарифный фонд заработной платы основной и подменной птичниц-операторов составят 4391581руб. (12031,73 руб. х 365 дн.).

Для расчета расценки за продукцию указанный фонд заработной платы повышается на 38% и составит 6060382 руб.

Оплата за прирост живой массы выбракованной птицы на мясо фонд заработной платы составит 166661 руб. на оплату за выход делового молодняка - 5893721 руб. (6060382руб. - 166661руб.)

Расценка за продукцию (100 голов деловых молодок в возрасте 150 дней) будет равна 2862,4 руб. (5893721 руб.: 205,9 х 100)

Расчет заработной платы за фактически полученную продукцию

Оплата за продукцию (выход деловых молодок) производится после окончания периода выращивания молодняка.

До расчета за продукцию заработная плата выплачивается птичнице-оператору (в качестве аванса в счет оплаты за продукцию) за обслуживание поголовья птицы по расценкам, определяемым исходя из сдельной тарифной ставки и нормы обслуживания.

Фактически в среднем за период выращивания нагрузка на птичницу-оператора составила 18 000 гол.

По окончании периода выращивания по закрепленной группе птицы фактически передано в следующую группу 25650 голов деловых молодок и выбраковано на мясо 2850 голов, от кетовых получено прироста живой массы 17,2 ц. (2850 гол. х 604 гр.)

Начисление заработной платы производится:

а) за переданных в следующую группу деловых молодок

(1419624 руб. : 25650 гол.)/100 = 5553 руб.

б) за выбракованный на мясо молодняк:

(157736 руб. : 17,2 ц.) = 9170,7 руб.

2. Определение расценок и начисления заработной платы для птичницы-оператора, обслуживающих кур-несушек при клеточном содержании.

Расчет расценки за продукцию

На ОАО «Птицефабрика Городок» для птичниц-операторов, занятых на обслуживании кур-несушек промышленного стада в клеточных батареях ККТ установлена технически обоснованная норма обслуживания 16920 голов (при 8-часовом рабочем дне).

Производственно-финансовым планом на год установления норм производства (выработки) продукции на работника предусмотрено получить в течение года от каждой курицы-несушки 290 яиц, а том числе от кур в возрасте 5-12 месяцев (первый период - 173 яиц, в возрасте старше 12 до 17 месяцев (второй период) – 117 яиц.

Исходя из указанной нормы обслуживания и принятой яйценоскости (не ниже плановой) кур-несушек, для птичниц-операторов установлена годовая норма производства (выработки) продукции на работника (получение яиц) 4365,9 тыс. штук, в том числе от кур возрасте5-12 месяцев – 27,2 тыс. штук и в возрасте старше 12 до 17 месяцев -1638,7 тыс. штук.

Работа птичниц-операторов, занятых на обслуживании кур-несушек клеточного содержания при комплексной механизации основных процессов, отнесена к VI тарифному разряду. Годовой тарифный фонд заработной платы равен 4823121 руб. (13214,03 руб. х 365 дн.). Для расчета расценки за продукцию указанный фонд заработной платы повышается на 46% и составит 7041757 руб., в том числе на первый период – 3656650 руб. и на второй период – 2922233 руб.

Расценка за 1000 яиц будет равна:

от кур в возрасте 5-12 месяцев – 1368,18 руб. (3656650 руб. : 2672,637 шт.); в возрасте старше 12 до 17 месяцев – 1819,66 руб. (2922233 руб. : 1605922 шт.).

Установленные расценки в последующем пересматриваются при изменении уровня механизации, технологии производства и других условий.

Расчет расценки за обслуживание поголовья кур в возрасте 150-180 (180-210) дней

На содержание нормативного поголовья – 16920 голов за весь период - должно быть затрачено 2643,4 тыс. кормо-дней.

Годовой тарифный фонд заработной платы при 8-часовом рабочем дне (с учетом-подмены) будет равен 1577360 руб.

Расценка за 1000 кормо-дней составит 597 руб.

Расчет заработной платы за фактически полученную продукцию

Птичница-оператор приняла на обслуживание 12 300 кур-несушек в возрасте 150 дней, размещенных в клеточных батареях КБН-1. В период со 150- до 180-дневного возраста кур на обслуживание этой группы затрачено 338,1 тыс. кормо-дней, получено яиц 55,6 тыс. штук.

Расчет заработной платы за обслуживание поголовья кур

597 руб. х 338,1 кормо-дней = 201846 руб.

Расчет заработной платы за производство яиц

За фактически полученное количество яиц - 56,5 тыс. штук по расценке, утвержденной для первого периода, положено выплатить 96370руб. (1733,27 руб. х 55,6 тыс. шт.).

Эти суммы распределяются между основной и подменной птичницами операторами пропорционально отработанным дням.

оплата труд животноводство птицефабрика

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Важным условием успешного решения задач по повышению эффективности общественного производства и ускорению темпов роста производительности труда является укрепление и развитие зависимости оплаты труда от квалификации и конечных результатов работы каждого работника, так как оплата труда является основным источником удовлетворения его материальных и культурных потребностей.

Создание прибавочного продукта, удовлетворение человеком своих потребностей (физиологических, психологических, самоутверждения, самовыражения) возможно посредством труда.

Вознаграждение за количество и качество затраченного труда в хозяйствах с государственной формой собственности осуществляется в форме заработной платы, а в частной - в форме оплаты труда. Различия между этими экономическими категориями заключаются в следующем; в государственных предприятиях размер и условия оплаты труда определяют государственные органы, а в частных предприятиях - трудовой коллектив на основе типового положения о оплате труда, утвержденного государственными органами.

Заработная плата представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Оплата труда - совокупность вознаграждений за количество и качество затраченного труда и дохода от собственности. Доход от собственности формируется из прибыли и распределяется на пай, акцию.

Заработная плата и оплата труда подразделяется на два вида: номинальную и реальную.

Номинальная заработная плата (оплата труда) - сумма денежных средств, получаемых работниками за результаты общественно необходимого труда. Она характеризует уровень оплаты в принятых денежных единицах Республики Беларусь.

Реальная заработная плата (оплата труда) - совокупность материальных благ и услуг, которые работники могут приобрести на получаемую ими сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги. Размер реальной заработной платы отражает фактическую покупательскую способность.

Принципы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях:

1. Оплата по количеству и качеству труда, вложенного в производство. Данный принцип означает, что оплата производится с учетом продолжительности, интенсивности и сложности труда и зависит от объема производства продукции. Чем полнее оплата отражает количество и качество труда, затраченного каждым исполнителем, тем больше заинтересованность всех работников предприятия в увеличении выхода продукции, улучшении ее качества и повышении эффективности производства.

2. Правильное соотношение между ростом оплаты и производительностью труда. Повышение оплаты труда должно сопровождаться опережающим ростом его производительности. Это позволяет обеспечить расширенное воспроизводство, создать правильные пропорции между потреблением и накоплением.

1. Гарантийность оплаты. Рабочие и служащие предприятий получают заранее фиксированную денежную заработную плату по установленным тарифным ставкам и должностным окладам.
2. Материальная заинтересованность. Размер оплаты труда должен находиться в зависимости от результатов работы как личной, так и коллектива, в составе которого человек трудится.
3. Простота и ясность систем и форм оплаты. Применяемые системы и формы оплаты труда должны быть доступны пониманию каждого рабочего и служащего. В противном случае материальные стимулы к труду будут ослаблены.

При разработке разных систем и форм оплаты труда и материального стимулирования необходимо учитывать вышеперечисленные принципы.

Для заинтересованности работников в личном доходе и в доходе предприятия экономическая служба хозяйства обязана создать систему стимулирования к высокопроизводительному труду, в которой учитываются его мотивы и стимулы.

Мотивы к труду - внутреннее желание человека удовлетворить свои потребности. Они бывают: а) физиологические (потребность в пище, еде и др.); б) психологические (мотивы безопасности - не потерять работу, заработать на «черный день»); в) признание и самоутверждение (потребность в присвоении разряда, звания и др.); г) самовыражение (желание реализовать творческий потенциал).

Стимулы к труду - возможность получения средств удовлетворения своих потребностей в обмен на выполнение определенной работы.

Стимулы бывают материальные и нематериальные.

К материальным относят оплату труда, как главный источник воспроизводства рабочей силы и стимулирования к труду; ценные подарки и др. К нематериальным - публичное признание заслуг; различные поощрения; предоставление наемному работнику свободы действий для самовыражения и др.

Администрация хозяйства при разработке системы стимулирования к труду кроме вышеперечисленных мотивов и стимулов должна учитывать сложность его, интенсивность, продолжительность, квалификацию исполнителей и др.

Организация заработной платы на предприятии включает:

установление обоснованных норм труда (норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм численности персонала, норм управляемости). Они служат основой для установления оптимальных пропорций между отдельными видами труда с целью объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ;

применение тарифной системы; определение форм и систем оплаты труда; формирование фонда оплаты труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. . Апальков И.Е., Смирнов А.С. Экономика, организация и планирование сельскохозяйственного производства. - М.: Колос, 1980.
2. . Бусел И.П. Экономика и организация сельскохозяйственного производства. - М: Урожай, 1999.
3. . Горфинкель И.Ш. и др. Организация производства на сельскохозяйственных предприятиях. - М: Уражай, 1997.
4. . Добрынин В.А. Экономика сельского хозяйства. - М.: Агропромиздат, 1990.
5. . Организация сельскохозяйственного производства. / Под ред. Ф.К. Шакирова.-М.: Колос, 2003.
6. . Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК. -Мн.: Экоперс-пектива, 1998.
7. . Экономика сельского хозяйства. / Под ред. И.А. Минакова. - М.: Колос, 2003.
8. . Лещиловский П.В. Экономика АПК. - Мн., 2005.
9. . Н.Е.Заяц «Теория финансов», Мн. 1997г.

10. Горфинкель И.Ш. Научные основы орг-ции пр-ва на с/х пр-ях : Уч. пос. Горки, 2004г.