

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК БЕЛАРУСИ

Кузьмина Мария Александровна

магистрант

Научный руководитель – **Тетеринец Татьяна Анатольевна**

к.э.н., доцент

(УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь)

В Беларуси на сельскохозяйственных предприятиях применяются две формы оплаты труда – сдельная и повременная. Последняя предполагает оплату производится за отработанное время с учетом квалификации работника независимо от объема выполненных работ. При сдельной оплате труда работник получает заработную плату за фактически выполненный объем работ исходя из установленных сдельных расценок.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную и аккордную. Первый вариант предполагает начисление оплаты за каждую единицу произведенной продукции по установленной расценке. Для ее определения дневную тарифную ставку рабочего-сдельщика разделить на норму выработки за смену. Сдельно-премиальная система оплаты труда характеризуется тем, что исполнители, кроме основного заработка, получают премии за перевыполнение нормы выработки, повышение качества сельскохозяйственной продукции и т.п. При сдельно-прогрессивной системе оплаты начисление заработка работнику производится по повышенным прогрессивно возрастающим расценкам при условии производства продукции сверх установленной нормы. Эта система оплаты труда в сельскохозяйственном производстве широкого применения не находит [1].

В дополнение к вышеперечисленным, следует отметить аккордную систему, которая предусматривает установление расценок на весь комплекс работ с выполнением их в определенный срок. При этом за досрочное и качественное выполнение работ сверх аккордной оплаты выплачиваются премиальные надбавки. Такая система оплаты наиболее часто применяется для начисления заработка работникам строительных бригад и других подразделений. Разновидностью аккордной системы является оплата труда работникам, не состоящим в штате предприятия, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда).

При сдельной форме оплаты труда работа может выполняться одним рабочим или бригадой. В связи с этим различают индивидуальную сдельную оплату труда и бригадную. При бригадной сдельной оплате труда распределение общего заработка между членами бригады производится в зависимости от коэффициента трудового участия. Он устанавливается ежемесячно каждому члену бригады в зависимости от его трудового вклада, при этом учитывается производительность труда работника, качество выполняемых им работ, трудовая дисциплина и др.

Повременная оплата труда бывает двух видов: простая и повременно-премиальная. Простая повременная оплата труда предусматривает, что труд рабочих оплачивается исходя только из количества отработанного времени и тарифных ставок. Служащие и специалисты получают должностной оклад за фактически отработанное время. При повременно-премиальной системе к основной повременной ставке добавляется премия. Это усиливает материальную заинтересованность работников в достижении установленных показателей.

Для усиления стимулирующей роли и определения справедливого размера заработной платы с учетом сложности, значимости и условий труда различных категорий персонала важное значение имеет тарифная система.

Она включает следующие элементы:

- единую тарифную сетку (ЕТС);
- тарифную ставку 1 разряда;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- квалификационные справочники должностей служащих (КСД);
- иные квалификационные справочники, утверждаемые в установленном порядке.

Тарифный (квалификационный) разряд, характеризующий уровень квалификации работников, зависит от степени сложности выполняемых работ (обязанностей), уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника. Все эти требования заложены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными справочниками.

Тарифные коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

Тарификация - отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации - осуществляется в соответствии с ЕТКС и КСД и иными квалификационными справочниками, утверждаемые в установленном порядке. Порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем. Следует отметить, что применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых производится увязка заработной платы работников с результатами труда.

Тарифные ставки и должностные оклады работников устанавливаются исходя из тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в организации и соответствующего тарифного коэффициента ЕТС.

Рабочие всех отраслей хозрасчетного сектора экономики на ЕТС распределена с 1 по 8 разряд включительно. Отнесение работников к категории рабочих осуществляется в соответствии с Общегосударственным классификатором профессий рабочих и должностей служащих [2].

Кроме рабочих, тарифицируемых по разрядам, существует ряд профессий, разряды по которым не устанавливаются и в ЕТС не содержатся. Например,

III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція
(30 листопада 2021 р., м. Бердянськ)

дворник, водитель автомобиля, продавец и др. Рабочим с такими профессиями устанавливаются месячные оклады.

Список использованных источников

1. Тетеринец Т.А. Экономика и управление предприятий (организаций) АПК: ресурсы, резервы, развитие: учебно-методическое пособие / Т.А. Тетеринец. – Минск: БГАТУ, 2019. – 736 с.
2. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Формы и системы оплаты труда, тарифная система в Республике Беларусь [Электронный ресурс] – 2021. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/1787/1/Buh.%20uchet%20v%20selskom%20hozyaystve%20Uchebnik.pdf> - Дата доступа: 10.11.2021.