

Житова Т.Л.
магистрантка
Научный руководитель – О. Н. Короленко
к.э.н., доцент
УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь

РАСЧЕТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В рыночных условиях хозяйствования организациям предоставлена большая свобода в определении форм и размеров оплаты труда работников. Работники достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива. Трудящийся и его семья удовлетворяют потребности в пропитании, одежде, жилье и т.д. полностью за счет заработной платы. По сути, заработная плата, есть не что иное как плата за труд.

Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

При установлении системы заработной платы ориентируются на следующие принципиальные положения: 1) размер заработной платы должен быть соразмерим с пользой, которую приносит сотрудник предприятия, и изменяться в зависимости от того, насколько был полезен труд сотрудника в каждом оплачиваемом отрезке времени; 2) форма оплаты труда должна носить преимущественно денежный характер, что не исключает возможности премирования в натуральной форме; 3) заработная плата должна стимулировать сотрудника к работе.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. Рассматривая сущность заработной платы, прежде всего, следует иметь виду, что это понятие используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. Заработная плата как экономическая категория есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс - труд. Для работодателя использование его в качестве одним из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Основными функциями заработной платы являются:

- воспроизводственная – заработная плата обеспечивает работников и их семьи необходимыми благами для поддержания достойного уровня жизни;
- стимулирующая – заработная плата обеспечивает мотивацию к высокопроизводительному труду и проявляется во взаимосвязи оплаты труда с конкретными результатами деятельности работников;
- регулирующая – заработная плата способствует регулированию спроса и предложения на рынке труда и обеспечивает оптимизацию размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям и организациям;
- учетная – заработная плата характеризует меру участия живого труда в процессе формирования стоимости продукта, его долю в совокупных издержках производства;
- социальная – заработная плата является одной из форм признания общественной значимости вида трудовой деятельности, личных трудовых заслуг работника.

В настоящее время основным актом трудового законодательства Республики Беларусь, регулирующим отношения участников трудового процесса в организациях независимо от их организационно-правовых форм, является Трудовой кодекс Республики Беларусь. Трудовое законодательство Республики Беларусь включает также локальные нормативно-правовые акты,

коллективные договоры, соглашения и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, качества, количества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков учета. Это обусловлено тем, что удельный вес затрат труда в себестоимости сельскохозяйственной продукции занимает по отдельным ее видам более 20 % всех производственных затрат.

Организации сами определяют формы и системы оплаты труда всех лиц, работающих в них. Виды, формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

Различают два вида оплаты труда: основную и дополнительную.

К основной относится плата, начисляемая работникам за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам. К дополнительной относится выплата за непроработанное в организации время.

Существует две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Каждая из них подразделяется на ряд систем, обеспечивающих заинтересованность сторон в объеме выработки и качестве работ, с одной стороны, и в более высокой оплате труда – с другой.

Под повременной понимают оплату труда за проработанное календарное время по тарифным (часовым, дневным) ставкам или окладам независимо от количества выработанной продукции. Различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной оплате труда подсчет заработка основан на данных табельного учета о проработанном времени и на сведениях о месячных окладах или тарифных ставках (часовых, дневных). Повременно-премиальная оплата труда учитывает не только количество, но и качество работы, в связи, с чем работникам начисляется премия за отдельные показатели их деятельности: сокращение простоев, снижение расхода материалов на единицу продукции в результате осуществления различных организационно-технических мероприятий.

Под сдельной оплатой труда понимается оплата по расценкам за единицу продукции (работы) независимо от фактически израсходованного календарного времени. Сдельная оплата способствует повышению производительности труда. Прямая сдельная зарплата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы

Сдельно-премиальная оплата труда помимо сдельного заработка предусматривает выплату рабочим премий за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

При сдельно-прогрессивной оплате труда продукция, изготовленная сверх нормы, оплачивается в повышенных размерах, и доплата тем больше, чем выше перевыполнение норм выработки.

Аккордная размеры оплаты выполненных работ устанавливаются не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ

Косвенно-сдельная оплата предусматривает оплату труда рабочих (наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и др.) в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого ими участка или по расценкам, определяемым в особом порядке.

Исходя из выше изложенного, хотелось бы отметить, что в настоящее время в организациях оплата труда работников сельскохозяйственных предприятий имеет много острых проблем и недостатков в значительной мере снижающих ее роль в повышении эффективности функционирования отрасли.