

УДК: 631.158:658.32

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ СДЕЛЬНО-ПРОГРЕССИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

*Т.Ф. Зайцева, кандидат экономических наук, доцент,
тел. 8(842231) 55-95-01, Zaiceva.T.F.@mail.ru
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: прогрессивно возрастающие расценки за продукцию, шкала продуктивности коров.

В статье раскрываются сущность, положительные стороны и особенности сдельно-прогрессивной системы оплаты труда в молочном скотоводстве; рассматриваются порядок и условия определения прогрессивно возрастающих расценок за единицу продукции.

Важную роль в стимулировании труда работников молочного скотоводства играет правильный выбор форм и систем оплаты труда, наиболее полно отвечающих условиям конкретного предприятия и производственного подразделения.

Для стимулирования высоких темпов интенсификации молочного скотоводства, что сейчас особенно важно, и наиболее подходящей, по нашему мнению, является сдельно-прогрессивная система оплаты труда с прогрессивно возрастающими расценками при превышении планового уровня продуктивности коров.

Преимуществом этой системы оплаты является то, что с внедрением прогрессивно возрастающих расценок за продукцию значительно усиливается связь оплаты труда с продуктивностью животных, повышается заинтересованность работников в конечных результатах, возрастает их уверенность в том, что чем больше будет произведено продукции, тем выше будут их заработки. Кроме того, значительно упрощается сама система оплаты труда, она становится более понятной для работников.

Разработку прогрессивно возрастающих расценок за продукцию следует начинать с определения шкалы продуктивности коров. Для этого необходимо правильно установить минимальный и максимальный показатели продуктивности. Минимальную продуктивность в шкале устанавливают на уровне плановой продуктивности.

Максимальная продуктивность коров в шкале прогрессивно возрастающих расценок за продукцию устанавливается в зависимости от

соотношения уровня минимальной продуктивности к уровню, предусмотренному инструкциями по бонитировке скота (таблица 1).

Рассмотрим методику определения минимальной и максимальной продуктивности коров в шкале прогрессивно возрастающих расценок за продукцию на примере СПК «Свияга» Кузатовского района.

Плановый среднегодовой удой молока на 1 корову на 2017 г. рассчитан методом экстраполяции на основе выравнивания динамического ряда по уравнению параболы 2 порядка и составит 5250 кг.

Эта продуктивность берётся в качестве минимального уровня продуктивности для установления шкалы.

Соотношение плановой продуктивности коров к уровню, предусмотренному инструкциями по бонитировке скота составляет 150 %, т.е. 5250 кг : 3500 кг. Следовательно, максимальная продуктивность в шкале для расчета расценок составит:

$$5250 \times 110 \% : 100 \% = 5775 \text{ кг.}$$

При построении шкалы продуктивности необходимо определить интервалы изменения продуктивности в шкале. По молочной продуктивности коров они могут быть установлены на уровне 50-100 кг.

В расчет шкалы прогрессивно возрастающих расценок за продукцию включается плановый тарифный фонд заработной платы, доплата за продукцию, премии за перевыполнение плана или превышение достигнутого уровня производства продукции и дополнительная оплата труда за повышение продуктивности, более полную сохранность обслуживаемого скота, увеличение качества молочной продукции.

Доплата за звание «Мастер животноводства» 1 и 2 классов, надбавка за стаж работы в расчёт расценки за продукцию не включаются.

Годовой плановый тарифный фонд заработной платы устанавливается на основе действующих технически обоснованных норм обслуживания и соответствующих тарифных ставок. Годовой тарифный фонд заработной платы доярок основного стада, обслуживающих 180 коров, составит: 495,17 руб. × 365 дн. × 6 чел. = 1084422 руб.

Для определения размера доплаты за продукцию следует руководствоваться "Рекомендациями по материальному стимулированию работников животноводства за увеличение производства продукции и сохранность поголовья скота в стойловый период" [3]. Схема дифференциации доплаты за продукцию приведена в таблице 2.

Плановая продуктивность коров на 2017 г. составляет 121% к среднегодовой фактической продуктивности за 2014-2016 гг., поэтому размер доплаты за продукцию установлен 70 %. При этом с увеличе-

Таблица 1 - Примерные соотношения максимальной и минимальной продуктивности животных в шкале прогрессивно возрастающих расценок за продукцию [3]

Минимальная (плановая) продуктивность в шкале в % к уровню продуктивности, предусмотренному инструкциями по бонитировке скота	Размер повышения минимальной продуктивности для определения максимальной продуктивности в шкале, %
Ниже 50	140-145
50-59	135-140
60-69	130-135
70-79	125-130
80-89	120-125
90-99	115-120
100 и выше	110-115

Таблица 2 - Схема дифференциации доплаты за продукцию

Уровень продуктивности коров в % к плану или достигнутому уровню 3-5 предшествующих лет	Размер увеличения тарифного фонда, %
100	50
101-130	70
131-150	80
Свыше 150	100

нием уровня продуктивности в шкале размер доплат за продукцию не увеличивается.

Дополнительная оплата за повышение продуктивности, более полную сохранность обслуживаемого скота, увеличение выхода приплода включается в расчет прогрессивно возрастающих расценок в размере одного среднемесячного заработка, или 8,3 % годового заработка, а премии за продукцию - в размере 5 месячных зарплат, или 41,7 % годового заработка. При этом из предельного размера премий 5-7 % резервируется для выплаты работникам премий за экономию прямых затрат, кормов и т.п. Следовательно, для расчета шкалы прогрессивно возрастающих расценок включается сумма премий, составляющая 35 % годового заработка работника.

Прогрессивно возрастающие расценки устанавливаются исходя из годовой нормы производства. Норма производства продукции при кол-

лективном учете результатов труда определяется на всех членов данного коллектива, а при индивидуальном - устанавливается на работника.

Максимальные размеры дополнительной оплаты (8,3 %), а также премий за продукцию (35 %) при расчете прогрессивно возрастающих расценок устанавливаются на максимальный уровень продуктивности по шкале. На минимальную продуктивность рекомендуется включать не более половины предельного размера дополнительной оплаты, т.е. 4% заработка, а премии за продукцию на эту продуктивность не начисляются.

Исходя из этого определяется размер дополнительной оплаты и премий за продукцию на каждый уровень продуктивности по шкале. Размер премий определяется путём деления максимального размера премий (35 %) на число градаций по шкале продуктивности за минусом одной градации по минимальной продуктивности (премии на эту продуктивность не предусматриваются).

В нашем примере предусмотрено в шкале продуктивности 7 градаций. На одну градацию будет приходиться премий $35 \% : (7 - 1) = 5,83 \%$. Таким образом, если на максимальную продуктивность предусматривается премий за продукцию в размере 35% заработка, то на последующую градацию продуктивности - 29,17 % и т.д.

Размер дополнительной оплаты в расчете на одну градацию по продуктивности определяется путем вычитания из максимального размера дополнительной оплаты (8,3% заработка) размера, предусматриваемого на минимальную продуктивность (8,3 % - 4 %), и делением полученной разности на число градаций в шкале продуктивности за минусом одной градации по минимальной продуктивности. Размер дополнительной оплаты будет изменяться на 0,72 %, то есть $(8,3 - 4) : (7 - 1)$ на каждую градацию по продуктивности.

Порядок расчета прогрессивно возрастающих расценок за 1ц молока для оплаты труда доярок основного стада приведён в таблице 3.

При минимальной (плановой) продуктивности коров 5250 кг расценка за 1ц молока составит 182,60 руб., при максимальном уровне продуктивности 5775 кг расценка возрастёт до 251,59 руб.

Аналогичным образом рассчитываются такие расценки за продукцию и для других категорий работников молочного скотоводства.

При применении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда в молочном скотоводстве авансирование в течение года будет производиться по расценке за продукцию, исчисленной исходя из 170 % тарифного фонда и годовой нормы производства продукции.

Таблица 3 – Расчёт прогрессивно возрастающих расценок за молоко для оплаты труда доярок основного стада

Среднегодовой удой молока на 1 корову, кг	Норма производства молока, ц	Валовое производство молока, ц	Годовой тарифный фонд заработной платы, руб.	170% годового тарифного фонда зарплаты, руб.	Фронт оплаты за молоко (90%), руб.	Расценка за 1ц молока, руб.	Заработная плата за молоко, руб.	Размер дополнительной оплаты и премий, % к зарплате			Сумма зарплаты и премий, всего, руб.	Прогрессивно возрастающая расценка за 1ц молока, руб.
								дополнительной оплаты	премий	всего доплаты и премий, %		
До 5250	9450	9450	1084422	1843518	1659166	175,57	1659166	4,00	-	4,00	1725533	182,60
5251 - 5351		9542					1675289	4,72	5,83	10,55	1852032	194,09
5352 - 5452		9724					1707243	5,44	11,68	17,12	1999523	205,63
5453 - 5553		9905					1739021	6,16	17,51	23,67	2150647	217,13
5554 - 5654		10087					1770975	6,88	23,34	30,22	2306164	228,63
5655 - 5755		10269					1802928	7,60	29,17	36,77	2465865	240,13
свыше 5755		10359					1818730	8,30	35,00	43,30	2606240	251,59

В нашем примере эта расценка за 1ц молока составляет 175,57 руб. При индивидуальном учёте продукции аванс по указанным расценкам начисляется каждому работнику за произведённую им продукцию в данном месяце.

После завершения производственного цикла (года) работникам молочного скотоводства будет начисляться заработок за фактически надоенное молоко. В конце года, когда определяется фактическая продуктивность коров, по шкале находят соответствующую данному уровню продуктивности расценку, и по ней будут рассчитывать оплату за молоко, аналогично будет определяться оплата за приплод.

Из суммы, начисленной за продукцию по прогрессивно возрастающим расценкам, следует вычесть полученный аванс. Разность соста-

вит сумму доплаты за продукцию.

При переходе животноводческих подразделений на сдельно-прогрессивную систему оплаты труда необходимо обеспечить комплекс факторов: - организационных, технических, экономических и социально-психологических; недостаточный учёт одного из них может привести к снижению стимулирующей роли заработной платы и ухудшению производственных показателей работы предприятия.

Библиографический список

1. Зайцева, Т.Ф. Методические основы организации оплаты труда в сельском хозяйстве / Т.Ф. Зайцева // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. – Том 1. – Ульяновск: ГСХА, 2011. – с. 67-72.
2. Зайцева, Т.Ф. Сущность и социально-экономическое содержание заработной платы / Т.Ф. Зайцева // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых «Устойчивое развитие сельских территорий: теоретические и методологические аспекты» - Ульяновск: Ульяновская ГСХА, 2016. – Т.1. – 228 с. (с. 142-149).
3. Рекомендации по материальному стимулированию работников животноводства за увеличение производства продукции и сохранность поголовья скота в стойловый период [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mcx.ru>
4. Семин, А.Н. Оплата сельскохозяйственного труда: традиции и новые реалии / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. - № 6.- С. 5-10.

ESSENCE AND FEATURES OF THE PRICE-WORK AND PROGRESSIVE WAGES SYSTEM IN DAIRY CATTLE BREEDING

Zaytseva T.F.

Keywords: *progressively increasing quotations for products, a scale of productivity of cows.*

In article the essence, positive sides and features of a price-work and progressive wages system in dairy cattle breeding reveal; the order and conditions of determination of progressively increasing quotations per unit of output are considered.