ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет»

Факультет экономический

Кафедра бухгалтерского учета,статистики и ИСЭ

Направление экономика

Форма обучения очная

Курс 3, Э-303

Мухаметова Виктория Радиковна

*(Фамилия, имя, отчество)*

РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКАЯ РАБОТА

(название работы)

По дисциплине: Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК

«К защите допускаю»

Руководитель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ученая степень, звание, Ф.И.О)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

Оценка при защите:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ПО ТРУДУ | 5 |
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ | 8 |
| 3 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ | 11 |
| 4 ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ | 13 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 17 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 18 |

ВВЕДЕНИЕ

Труд, как целесообразная деятельность людей, направленная на удовлетворение их жизненных потребностей, является непременным условием существования и развития человеческого общества. Любой труд независимо от его общественной формы требует определенной организации в рамках каждого объединения работников, кооперированных для выполнения какой-либо конкретной задачи. Для обеспечения деятельности любого трудового коллектива необходимо весь объем работ распределить между отдельными исполнителями, определить функции каждого из них, разработать формы кооперации труда, определить методы выполнения работы.

Оплата труда для большинства работников является ведущим стимулом в их производственной деятельности. От уровня организации и оплаты труда в значительной степени зависит эффективность ведения производства. Это реализуется не только путем повышения заинтересованности работника в конечных результатах деятельности предприятий, но и в поддержании издержек н оплату труда на оптимальном уровне.

Объектом исследования является отрасль растениеводства. Предметом исследования является организация оплаты труда работников уборочно-транспортного комплекса.

Целью выполнения расчетно-графической работы является приобретение знаний по оплате труда в сельском хозяйстве, а именно по оплате труда работников уборочно-транспортного комплекса.

При выполнении расчетно-графической работы поставлены следующие задачи:

- изучить нормативно-правовые акты по труду, организацию, нормирование и оплату труда работников уборочно-транспортного комплекса;

- определить нормы труда для отдельных категорий работников по данным паспортизации условий производства и нормативам;

- обосновать оптимальную численность и профессионально-квалификационную структуру кадров первичных трудовых коллективов на основе трудоемкости производства и нормативов;

- осуществить расчеты по оплате и материальному стимулированию труда работников отдельных категорий.

1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ПО ТРУДУ

Для нормализации трудовых отношений и контроля над ними используются нормативно-правовые акты. Все правовые нормы по труду подразделяются на две большие группы:

1. установленные вне предприятия (внешние документы)
2. установленные внутри предприятия (внутренние документы)

К основным внешним документам трудового права относятся:

- Трудовой кодекс РФ;

- Федеральные законы;

- Нормативно- правовые акты;

- Трудовые соглашения;

- Законы субъектов РФ;

- Акты органов местного самоуправления;

- Трудовые договоры;

- Приказы и распоряжения руководства по вопросам труда и его оплаты;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Штатное расписание предприятия;

- Трудовые книжки работников.

Самым главным из них является Трудовой кодекс Российской Федерации. Он представляет собой основной закон, регламентирующий вопросы труда и заработной платы на территории страны. ТК РФ содержит основные нормы социального партнерства, трудовых договоренностей, времени работы и отдыха, нормирования и оплаты труда, материальной ответственности.

Трудовое соглашение**-**это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на внешнем по отношению к предприятию уровне (страна, регион, отрасль, территория)

Трудовой договор**-** это правовой акт, регулирующий, социально-трудовые отношения на предприятии и заключаемый работодателем с работниками.

Наличие внутривидовых особенностей субъектов трудовых отношений вызывает необходимость принятия непосредственно в организации локальных нормативных актов о труде, действие которых распространяется только на работников конкретной организации. К их числу относятся:

· правила внутреннего трудового распорядка;

· коллективный договор;

· положение по оплате труда;

· положение о премировании и др.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст. 189 ТК РФ).

Штатное расписание — нормативный документ предприятия, оформляющий структуру, штатный состав и численность организации с указанием размера заработной платы в зависимости от занимаемой должности. Оно отражает существующее или планируемое разделение труда между работниками, описанное в должностных инструкциях.

Штатное расписание имеет большое значение для эффективного использования работников. Оно дает возможность сравнивать подразделения по численности сотрудников, квалификации, уровню оплаты труда. Может быть использовано при анализе трудовой загрузки работников, объёма выполняемых работ, уточнении должностных инструкций, а также при оценке целесообразности существующей структуры организации.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателям в лице их представителей. Этот локальный нормативный акт следует отметить особо. Дело в том, что у работодателя нет обязанности подписывать коллективный договор, одобренный собранием трудового коллектива. Поэтому если в ходе переговоров работодатель и работники не выработали приемлемый для обеих сторон вариант документа, коллективный договор не может быть подписан.

Коллективный договор не может противоречить трудовому законодательству. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Положение об оплате труда представляет собой один из локальных актов, который утверждается руководителем организации. Основная цель данного акта - описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда. Как правило, в таком положении указываются не только правила исчисления и выплаты заработной платы, но и применяемые в организации системы премирования.

2 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТНИКОВ УБОРОЧНО-ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Организация труда на предприятии является составной частью организации производства и изучает системы и методы организации, нормирования и оплаты труда, обеспечивающие планомерное и эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда в условиях неуклонного повышения квалификации, безопасной работы и сохранения здоровья работающих.

Эффективное использование трудовых ресурсов на фермах и комплексах наряду с правильной расстановкой исполнителей на рабочих местах, их соответствующим оснащением предполагает установление четкого взаимодействия между работниками, создание оптимальных форм кооперации труда. Форма организации труда в молочном скотоводстве зависит от способа содержания скота, системы машин и механизмов, применяемых в производственном процессе.

Производственная бригада - это постоянный самостоятельный коллектив, выполняющий при соответствующем разделении труда весь комплекс работ по обслуживанию животных и отвечающий за конечные результаты. За коллективом бригады закрепляют производственные сооружения, поголовье животных и средства механизации технологических процессов.

Нормы труда обязаны разрабатываться с учетом конкретных производственно-экономических условий и соответствовать уровню технической оснащенности, технологии и организации производства. При этих условиях нормы способствуют эффективному использованию рабочей силы и техники, улучшению свойства, сокращению сроков выполнения работ, увеличению производительности труда.

Рабочее место представляет собой закрепленную за отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, оснащенную необходимыми технологическим, вспомогательным, подъемно-транспортным оборудованием, технологической и организационной оснасткой, предназначенными для выполнения определенной части производственного процесса. Каждое рабочие место имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Вид рабочего места определяется такими факторами, как тип производства, уровень разделения и кооперации труда, место выполнения работы, содержание труда, степень механизации и автоматизации, число единиц оборудования на рабочем месте.

Обратим внимание на планировку рабочего места работника уборочно-транспортного комплекса. На рабочем месте, например, комбайнера должны соблюдаться все условия. В кабине должна быть соответствующая температура, установлена система вентиляции, должен соблюдаться постоянный уровень влажности, кабина должна быть звукоизолированной, то есть защищать комбайнера от шума, в кабину не должна проникать пыль.

Рациональная планировка рабочего места обеспечивает удобную рабочую позу, возможность применения передовых приемов и методов труда, минимальные траектории движения рабочего и движений предметов труда, соблюдения строгой последовательности, при которой один элемент работы плавно непосредственно переходит в другой. При этом расположение средств и предметов труда должно удовлетворять основным требованиям, нарушения которых ведет к непроизводительным затратам рабочего времени и энергии работника, преждевременному утомлению и снижению производительности труда, нерациональному использованию производственных площадей.

Если не соблюдать требования труда, то это приведет к травмированию. Травмирование работающего возможно как при непосредственном соприкосновении его с источником опасности, так и на некотором расстоянии от него, при недопустимом сближении. Пространство, в котором постоянно действует или периодически возникает производственный фактор, опасно для жизни и здоровья человека, называется опасной зоной. Средства и усилия, потраченные на техническое оснащение и обустройство рабочих мест, сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ облагораживание рабочего быта, создание предпосылок для хорошего отдыха в перерывах во время трудового дня, окупаются с лихвой, оборачиваясь ростом производительности труда, повышением качества работы и увеличением прибыли.

Таким образом, при хорошей планировке обеспечиваются наименьшие затраты рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом, минимизируются физиологические усилия и нервно-психическая напряженность работника.

Примерный распорядок рабочего дня работников уборочно-транспортного комплекса.

Таблица 2.1 – Примерный распорядок рабочего дня тракториста-машиниста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование работ | Начало | Конец | Продолжительность |
| Осмотр трактора | 8:00 | 8:15 | 15 мин |
| Запуск двигателя | 08:15 | 08:16 | 1 мин |
| Переезд до заправки | 08:16 | 08:21 | 5 мин |
| Заправка топливом | 08:21 | 08:26 | 5 мин |
| Добавление масла | 08:26 | 08:31 | 5 мин |
| Переезд до автопарка | 08:31 | 08:36 | 5 мин |
| Присоединение культиватора | 08:36 | 08:46 | 10 мин |
| Рабочий ход | 08:46 | 11:45 | 3 часа |
| Простой | 11:45 | 11:55 | 10 мин |
| Рабочий ход | 11:55 | 14:00 | 5 мин |
| Обед | 14:00 | 15:00 | 1 час |
| Рабочий ход | 15:00 | 17:00 | 2 часа |
| Остановка агрегата | 17:00 | 17:01 | 1 мин |
| Передача работы | 17:01 | 17:06 | 5 мин |

3 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Нормы труда являются нужным элементом планирования труда и производства: при помощи норм труда рассчитывают трудоемкость производственной программы, определяют нужную численность персонала и его структуры на предприятии.

Нормы труда - это составная часть организации оплаты труда, так как с их помощью устанавливается расценка - величина заработка за выполнение единицы работы.

Нормы труда обязаны разрабатываться с учетом конкретных производственно-экономических условий и соответствовать уровню технической оснащенности, технологии и организации производства. При этих условиях нормы способствуют эффективному использованию рабочей силы и техники, улучшению свойства, сокращению сроков выполнения работ, увеличению производительности труда.

Норма обслуживания – количество единиц производственных объектов (голов скота, оборудования и др.), закрепляемых за одним работником либо группой, которые обязаны обслуживаться в течении рабочей смены, либо рабочего дня.

Норма численности – среднегодовое количество работников, нужное для производства единицы продукции, либо обслуживания определенного производственного объекта.

Нормирование труда – это совокупность приемов, направленных на установление норм (меры) труда на выполнение определенной работы, сервис средств производства, получение продукции, либо количество выполненной работы, обслуживаемых средств производства, вырабатываемой продукции в единицу времени в определенных организационных-технических условиях.

Норма выработки – это количество продукции, либо конкретной работы установленного свойства, которое обязано и при рациональной организации может быть выработано исполнителем при определенных условиях производства за единицу времени (в час, смену, либо за рабочий день). Нома выработки выражается в принятых для данной работы, либо продукции единицах измерения: в тоннах, центнерах, килограммах, штуках, гектарах, кубометрах и т.д.

Нормы выработки, времени, годовые нормы производства (выработки) продукции растениеводства на работника, расценки за продукцию и за выполнение отдельных видов сельскохозяйственных работ (обслуживание) разрабатываются на предприятии и при необходимости пересматриваются при широком участии работников, специалистов и комитета профсоюза, исходя из типовых норм выработки, с учетом конкретных условий производства. При определении уровня выполнения норм выработки должны использоваться резервы повышения производительности труда, внедрения прогрессивных технологий, наиболее полное использование техники.

Нормы выработки на механизированные работы и расценки устанавливаются в зависимости от типа почвы и ее механического состава, рельефа полей, конфигурации и других местных особенностей.

Оплата труда работников, занятых на сельскохозяйственных механизированных и конно-ручных работах производится по технически-обоснованным нормам выработки, приведенных в перечне сборников нормативных материалов по труду в растениеводстве.

Оплата труда работников уборочно-транспортных комплексов

(отрядов). Оплату труда работников уборочно-транспортных комплексов (отрядов) рекомендуется производить в зависимости от среднего фактического заработка трактористов-машинистов, работающих на комбайнах или других уборочных агрегатах, в следующих размерах:

4 ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В растениеводстве, исходя из объема запланированных работ по технологическим картам, определяется нормативный фонд зарплаты.

По согласованию с трудовым коллективом для расчета оплаты труда рабочих по единой расценке за продукцию объединяются средства, направляемые на оплату:

- дополнительную – за высокое качество работы;

- повышенную – за сжатые сроки уборки урожая и обработки почвы;

- премий – за достижение и превышение установленных нормативных результатов по урожайности, валовому сбору.

В хозяйствах могут применяться следующие системы оплаты труда.

Аккордно-премиальная. Расценки за единицы продукции рассчитываются исходя из объема работ, предусмотренных технологией, плана производства продукции и 125-150% тарифного фонда заработной платы в зависимости от уровня урожайности полей.

Сдельно-премиальная. Оплата труда производится работнику за выполнение объема работ – по сдельным расценкам, рассчитанным на основе тарифного фонда зарплаты и норм выработки, за полученную продукцию – по расценкам за единицу продукции, установленным исходя из плана производства продукции и 25-50% тарифного фонда зарплаты.[4]

Нормирование труда устанавливает меру труда, т.е. затраты времени, при помощи которых можно количественно измерить труд.

Тарифная система - это система организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актах для регулирования заработной платы групп (категорий) работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности, характера производства, природно-климатических условий.

В тарифную систему включают:

- справочники по тарификации работ и тарифно-квалификационные справочники;

- тарифные ставки и схемы должностных окладов;

- районные коэффициенты по оплате труда.[6]

Тарифные сетки представляют собой совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень работ или работников, отнесенных к данному разряду, превышает уровень оплаты самых простых работ, отнесенных к первому разряду. Зная тарифную ставку первого разряда, можно определить оплату любого другого тарифного разряда путем умножений этой ставки на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Важный элемент тарифной системы - тарифная ставка, представляющая собой денежную оплату выполненной нормы труда или отработанного времени. В зависимости от выбранного критерия оплаты ставки могут быть: часовые, дневные и месячные (оклады). Труд рабочих в молочном скотоводстве в основном оплачивают по шестиразрядной тарифной сетке.

Конкретный перечень поощряемых работником непосредственно устанавливается в хозяйстве по учетным листам.

Величина дополнительной оплаты дифференцируется с учетом уровня качества выполняемых работ и начисляется за работу, проделанную с оценкой.

Общая сумма дополнительной оплаты на производстве высококачественных семян за сезон не должна превышать месячного заработка на одного работника. Объем, сроки и качество выполненной работы определяются комиссией с составлением акта.

Таблица 4.1 Оплата труда работников уборочно-транспортных комплексов (отрядов).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование профессий | Разряд по ЕТС | Оплата труда работников УТК в % от среднефакт. заработка тракт. машиниста, работ-го на комбайне или др. убороч. агрегатах д.б не менее |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Руководитель отряда | - | 125 |
| 2 | Трактористы машинисты, работ-щие на комбайне с мощностью двигателя свыше 80 до 130л.с. | 6-8 | 100 |
| 3 | Помощник комбайнера | 6-7 | 100 |
| 4 | Водители автомобилей, занятые на отвозке зерна, подвозке ГСМ, на перевозке ремонтных рабочих, моб. столовой и др. работах:  - грузоподъемность автомобиля до 10т свыше 10 до 40 | 5  6 | 80-85  95-100 |
| 5 | Наладчик сельхозмашин и тракторов | 3-5 | 65-70 |
| 6 | Слесарь по ремонту машин и оборудования, электрогазосварщик | 3-5 | 50-70 |
| 7 | Трактористы-машинисты, работающие со стогометателями на стоговании соломы, сволакивание копен. обработке почвы и др. работах | 3-5 | 70-85 |
| 8 | Рабочие по выполнению различных полевых работ | 1-3 | 35-55 |
| 9 | Повар мобильной столовой | 1-3 | 30-60 |
| 10 | Учетчик | 1 | 30 |

<\*> Руководитель уборочно-транспортного комплекса - агроном,

инженер, экономист, диспетчер оплачиваются по должностным окладам, установленным в хозяйстве.

<\*\*> В соответствии с Постановлением Правительства России от

27.02.95 N 189 дневная тарифная ставка механизатора, работающего на комбайне, 9 разряда ЕТС составляет 7354,3 руб., а 10 разряда - 8301,4руб.

Для механизаторов, работающих на комбайнах в составе уборочно-транспортных комплексов, могут устанавливаться и прогрессивно-возрастающие расценки в зависимости от выполнения сменного задания и качества работ в указанных выше размерах.

Трактористам-машинистам, водителям автомобилей и другим работникам рекомендуется выплачивать надбавку за классность к начисленному заработку. Указанным работникам могут предусматриваться и другие вознаграждения, компенсации, надбавки, доплаты, которые устанавливаются в хозяйстве самостоятельно и включаются в Положение об

оплате труда или в коллективный договор.

Оплата труда водителей автомобилей, наладчиков сельхозмашин и

других, работающих в составе уборочно-транспортных комплексов, может

производиться и независимо от оплаты труда механизаторов. Оплата труда

этих работников может производиться по нормам и расценкам, установленным в хозяйстве.

Оплату труда водителей автомобилей, занятых на уборке урожая,

рекомендуется производить при коротком плече перевозок по расценкам, установленным за 1 тонну перевезенного груза, при среднем - по расценкам за тонну перевезенного груза и 1 км пробега, при длинном

плече - по расценкам за 1 т/км и оплатой за время простоя под погрузкой и разгрузкой зерна. При этом могут использоваться Единые

нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом.

Премирование водителей на указанных работах может производиться в размерах, установленных самим хозяйством с учетом финансовых

возможностей. Размер премий может возрастать в зависимости от уровня

выполнения сменного задания. Порядок начисления зарплаты водителя рассмотрим на примере водителя автомобиля КАМАЗ-55102. Коэффициент использования пробега этого автомобиля составляет 0,504, коэффициент грузоподъемности - 1,11, среднетехническая скорость - 32 км/час, грузоподъемность - 7 т. Часовая тарифная ставка водителя 8 разряда ЕТС составляет 985,4 рубля (164268 руб. : 162 час.), где 164268 руб. -

месячная тарифная ставка водителя 8 разряда с учетом коэффициента на

условия труда - 1,8. 162 час. - среднемесячный баланс рабочего времени. Минутная тарифная ставка составит 16,4 руб. (985,4 : 60). В этом случае сдельная расценка на один тонно-километр будет 40,2 руб. (2,45 мин. х 16,4 руб.), где 2,45 мин. - норматив времени на один тонно-километр, принятый в хозяйстве, сдельная расценка за погрузку и разгрузку 1 т зерна составит 38,4 руб. (2,34 мин. х 16,4 руб.), где 2,34 мин. - норматив времени на погрузку и разгрузку 1 т зерна, принятый в хозяйстве.

Водитель на автомобиле грузоподъемностью 7 т за 10 часов работы

перевез от комбайнов уборочно-транспортного комплекса 140 т зерна на

расстояние 3 км. За смену водитель сделал 420 т/км. Его зарплата за

погрузку и разгрузку зерна составит 5379 руб. (38,4 руб. х 140 т), за

сделанные т/км - 16897 руб. (40,2 руб. х 420 т/км).

На подготовительно-заключительное время и медицинский осмотр

(оплачиваются дополнительно) водитель затратил 23 минуты. Оплата за

это время будет 925 руб. (40,2 руб. х 23 мин.).

Итого зарплата водителя составит 23201 руб. (5379 руб. + 16897

руб. + 925 руб.). Кроме того, ему за классность начисляется 25% к заработку по тарифу, что составило 5800 руб. (23201 руб. х 0,25), всего ему причитается 29001 руб. (23201 руб. + 5800 руб.).

За выполнение сменного задания на 140% (сменное задание 100 т)

водителю установлена премия в размере 60% от основного заработка, что

составит 17500 руб. (29001 руб. х 0,60). Всего заработок водителя за смену составит 46501 руб. (29001 руб. + 17500 руб.).

В целях сокращения сроков проведения весенне-полевых и уборочных работ в хозяйствах организуется двухсменная работа. В этих случаях за время работы с 20 часов до 6 часов утра расценки в зависимости от условий труда увеличиваются от 30 до 50% от уровня применяемого в дневное время.[4]

Рассмотрим пример оплаты труда комбайнеров на косовице. Она производится по 7 разряду тарифной сетки. На комбайне СКД-6 с жаткой ЖВН-6 при характеристике хлебостоя – 200 и длиной гона поля 400-600 м норма выработки составит по 3 группе уборочных работ 20,2 га.

Решение:

1. При дневной тарифной ставке 7 разряда:

5139\*2,76\*1,8:162\*7=1103,85 руб. в день

1. Расценка за 1 га косовицы составит:

1103,85:20,2=54,64 .руб.

3)с учетом 100% повышенной оплаты на уборке :

54,64\*2=109,29 руб.

Следующий пример оплаты труда комбайнера на обмолоте. Прямое комбайнирование зерновых культур комбайном ДОН-1500 без измельчения соломы. 6 группа уборочных работ.

Длина гона поля 400-600, норма выработки – 13 га, при урожайности 18-21 ц/га.

Работа тарифицируется по 8 разряду.

Решение:

1. Дневная тарифная ставка составит:

5139\*3,12\*1,8:162\*7=1247,83

1. с учетом повышенной оплаты на уборке

100% = 1247,83\*2=2495,66

3)Объем зерна:

13 га \* 19,5 ц/га = 253,5 ц.

4)Расценка за1 ц зерна с учетом повышенной оплаты – 9,84 руб.

В конце года делается перерасчет за продукцию с учетом повышения на 25% суммы, выплаченной за уход и содержание коров.

Трактористам-машинистам, в зависимости от их знаний и опыта работы присваиваются I, II, III классы квалификации в соответствии с Положением об аттестации трактористов-машинистов.

Выплата надбавки за классность производится на основе решения правления хозяйства, которое принимается после получения трактористом удостоверения об присвоении классности и подачи им заявления.

Трактористам-машинистам I и II классов выплачивается надбавка за классность к заработку на механизированных работах, оплачиваемых по тарифной сетке трактористов-машинистов:

- I класс – 20%;

- II класс – 10%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной расчетно – графической работе была рассмотрена оплата труда работников уборотно-транспортного комплекса.

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.

Нормы труда обязаны разрабатываться с учетом конкретных производственно-экономических условий и соответствовать уровню технической оснащенности, технологии и организации производства. При этих условиях нормы способствуют эффективному использованию рабочей силы и техники, улучшению свойства, сокращению сроков выполнения работ, увеличению производительности труда.

Тарификация - это научный метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда. Тарификация труда основана на применении тарифной системы, при помощи которой производится указанная дифференциация.

Нормирование труда устанавливает меру труда, т.е. затраты времени, при помощи которых можно количественно измерить труд.

Тарификация труда позволяет произвести оплату в зависимости от сложности и качества труда. Каждый вид трудовой деятельности имеет свои отличительные особенности. Выполняемая работа требует от исполнителя определенных знаний, квалификации, навыков и опыта. Следовательно, она может быть различной по сложности и ответственности, т.е. по качеству труда. Кроме того, трудовая деятельность осуществляется в различных условиях. Все эти факторы учитываются при оплате труда путем его тарификации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30 дек. 2001 № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : (ред. от 31.12.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

2 Бухалков М. И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-e изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.

3 Организация, нормирование и оплата труда / под ред. А.С. Го-ловачева. – М.: Новое время, – 380 с.

4 Рекомендации по организации и материальному стимулированию труда работников с.-х. предприятий Уфимского района всех форм собственности / под ред. Р.Н. Сайранова. – Уфа: Мир печати, 2003. – 396 с.

5 Сайранов, Р.Н. Оплата труда работников сельского хозяйства / Р.Н. Сайранов. – Уфа: БГАУ, 2002. – 95 с.

6 Сайранов, Р. Н. Тарификация работ и работников в сельском хозяйстве : [учебно-методическое издание] : рекомендовано МСХ РБ / Р. Н. Сайранов, А. Р. Зидымаков, Т. В. Вострецова ; [под ред. Р. Н. Сайранова]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Уфа : [Башкирский ГАУ], 2011. - 167 с.