Љубо БОЖОВИЋ
Пољопривредно-шумарска комора НР Црне Горе

Примјена система награђивања по јединици производа на пољопривредним добрима

У организацији рада и производње крупних газдинстава социјалистичког сектора у пољопривреди годинама се у нашој земљи рјешавају разни проблеми у намјери да се пољопривредна добра претворе у такве производне организације, које ће, с једне, стране служити као извор тржних вишкова, а с друге као узорна газдинства, која ће ситносопственичкој производњи показати предност савремене агротехнике и служити јој као оријентација у производњи.

Један дио ових пољопривредних добара је и одговорио својој намјени. Постао је снабдјевач градског становништва и најближе околине пољопривредним производима, а остварујући високе приносе у производњи и снабдјевајући, преко тржишта, ситне произвођаче квалитетним материјалом за репродукцију: смјеном, садним материјалом, расплодном стоком и другим, и важан фактор унапређења пољопривреде уопште.

Међутим, и поред постојања од неколико година, и поред улагања знатних средстава у њих, многа пољопривредна добра још нијесу израсла у јаке економске организације, способне да самостално егзистирају са одређеним начином производње, констатном организацијом рада и могућношћу да из својих средстава врше проширену репродукцију. Разлог за ово је, углавном, у томе што су добра подизана без темељно разрађене економске основе, а као резултат тога појавила се и нерационално постављена организација производње. Тако смо имали, а и данас имамо, да се на многим добрима не зна што је главна производња, а баве се производњом разних производа.

Оваква организација производње и рада учинила је да је на многим добрима обим производње био далеко мањи од реалних могућности у односу на уложена средства, да је продуктивност рада била врло ниска, а индивидуална вриједност производње — цијена коштања, због високих трошкова производње,

виша од просјечне вриједности одговарајућих производа у нашој пољопривреди уопште, тако да су се нека имања показивала као нерентабилна, послујући са негативним финансиским билансом.

Нерационалну организацију производње пратила је, јасно, и слаба организација рада. Добра су оптерећивана великим бројем сталне радне снаге која нити је била стручна у обављању послова, нити довољно искориштена. Продуктивност рада је ниска, а ставке плата у укупном производу релативно високе. Радници су награђивани по учинку, а не по резултату рада, на бази, често, нереалних радних норми које нијесу одговарале одређеним условима рада на појединим пољопривредним добрима.

У току прошле и претпрошле године, у оквиру општих мјера које су предузете у циљу унапређења пољопривредне производње, на добрима су, од стране радних колектива, покренуте извјесне новине у организацији рада и производње. Тако је на већини добара у Хрватској, а на знатном броју и у Србији, и нешто мање у другим републикама, уведен нови систем награђивања радника у производњи, по коме се плате одређују према обиму производње, а тарифне ставке по јединици производа. На многим добрима су се већ показали добри резултати који су потстакли колективе осталих добара да га и они примијене.

Овај систем награђивања није уведен да би се у организацији пошто — пото појавила једна новина, нити да би се плате особљу које ради на пољопривредним добрима повећале. (Мада су у већини случајева зараде и радника и службеника биле веће послије примјене овог система). Он је једна од економским мјера које су предузете у циљу повећања производње на добрима, продуктивности по раднику и по јединици производних капацитета, снижења трошкова производње и цијене коштања по јединици производа и према томе повећања рентабилности добара. При оваквом начину награђивања релативно се смањује удио плата у осталим трошковима брутопроизвода, а повећава се лични платни фонд сваког појединца, што сваког радника и службеника стимулира на повећање производње. Тиме се рјешава и питање зарада радника у пољопривреди који су досада били слабије плаћени од радника у другим гранама привредне дјелатности, јер им је за свако повећање производње обезбијеђено и повећање зараде. Међутим, питање оваквог система награђивања не може се рјешавати само за себе, независно од других проблема на пољопривредним добрима. Оно се може рјешавати тек након рјешења организације производње и организације рада.

Пољопривредна добра која су примијенила систем награђивања по јединици производа, претходно су ријешила проблеме организације производње и извршила њену преоријентацију. Доскоро је структура производње на добрима била разноврсна, да су се добра бавила разноврсном производњом, великим бројем култура, врста и категорија стоке и другим ситним пословима. Реорганизацијом је производња сведена на неколико најрента-

билнијих култура и врста стоке на основу добро проученог и припремљеног плана производње. То не значи да се ради о специјализацији производње у ужем смислу, већ о избору производње која може да да највише робе за тржиште, о избору оних грана и оних култура које имају најбоље услове у тој организацији.

Овако постављена организација производње има велике предности. Увођењем мањег броја култура, нарочито сродних по процесу производње, много се лакше организује производни процес, лакше се примјењује и боље користи механизација, а смањује број запрега. Рад је много лакше организовати, а радна снага се боље искоришћава и лакше оспособљава за рад на појединим културама, што знатно повећава њену продуктивност. Стручне способности руководећег кадра такође се боље користе. Директор и остали стручни службеници престају да буду стални контролори и надзирачи рада, јер је радник, радећи на једној култури, или једном послу дуже времена, оспособљен за самосталан рад, а заинтересован је да посао што боље обави, јер му од његова резултата — приноса културе, зависи награда. Стручно особље онда има више времена за организацију производње.

Смањењем броја производа, олакшава се манипулација унутар саме производне организације, лакше је и јефтиније ускладиштење производа, јер отпада потреба за већим бројем магацина, а амбалажа се типизира. Уз ово, много је лакша и бржа реализација производа, чиме се смањују трошкови продаје робе.

Уз добро постављену организацију производње, организација рада не претставља нарочито тежак проблем. Уз сређену организацију производње, могуће је оформити самосталне погоне и радне групе за поједине послове, односно за поједине културе или групу култура.

Управа добра мора да обезбиједи довољан број радне снаге за благовремено обављање послова, а радним јединицама мора се обезбиједити потребан инвентар и остали материјал за производњу. Показало се да је унутарња организација и производност рада код оваквих група много повољнија ако су оне сталног састава.

За примјену система награђивања по јединици производа нужно је имати добро организовану службу евиденције, која код раније производње већег броја култура није ни могла бити тако сређена и прегледна, те су многи показатељи били доста несигурни. Немогуће је, напримјер, у маси производа гдје су трошкови производње међусобно измијешани, изнаћи тачну цијену коштања по јединици неког производа, па је, према овоме, било немогуће извршити и неку сигурну анализу тих трошкова Зато је било врло тешко утврдити рентабилност појединих култура.

Евиденцију је потребно водити за сваку радну групу посебно, тако да се тачно зна са којим производним капацитетима која од њих располаже, колик је утрошак материјала у про-

изводњи, колик је учинак радне групе и појединаца и колик је ефекат овога рада. Ово ниуком случају не значи да се повећава административни апарат на добрима. Уводи се само прегледнија и једноставнија евиденција, самим тим што се поједноставила организација рада и организација производње. Груповође појединих радних јединица воде евиденцију утрошка материјала и учинка рада, на основу чега се у управи добра, уз остале елементе заједничке евиденције за сву производњу, сумирају трошкови, састављају калкулације појединих производа и доносе норме рада за поједине послове.

Таква евиденција пружиће податке из којих се виде поједине ставке трошкова који сачињавају цијену коштања одређеног производа и даће сигнал стручном особљу гдје се шта да исправити и гдје се дају снизити трошкови предузећа.

НАГРАЂИВАЊЕ ПО ЈЕДИНИЦИ ПРОИЗВОДА

Награђивање радника у производњи по једници производа најприје се код нас почело примјењивати у сточарству, и то у неким пољопривредним одборима прије три године. Нешто касније је примијењен на неколико развијених пољопривредних добра у Хрватској, на св егране производње, а данас се примјењује скоро на свим напреднијим добрима и у свим нашим републикама, и не само за раднике у производњи већ за укупно особље. Показало се да награђивање по нормама и учинку рада, као и у сталним мјесечним износима, не даје никакву нарочиту стимулацију за веће приносе.

Предузећа су по прописима дужна да имају тарифне правилнике по којима награђују особље, а нови начин награђивања је, уствари, саставни дио тарифног правилника, ако радни колектив жели да га примијени. Тако нека пољопривредна добра данас обрачунавају и исплаћују плате по овом систему само за неке гране производње, јер на другима нијесу још успјела да среде организацију рада и учврсте план производње. Друга, опет, примјењују овај начин награђивања на све гране, трећа за сво особље у предузећу, а нека само за раднике у производњи тј. за директне плате, а управно и административно особље и даље плаћају у сталним мјесечним износима.

Сам начин обрачунавања опет је различит на разним добрима. Али суштина система, као таквог, је иста код свију и она се састоји у томе да су све зараде радника и службеника (или само радника) условљене обимом производње, односно извршењем одређене количине производње, уз одређене материјалне трошкове, на основу уговора који радна група или појединци склапају са радничким савјетом пољопривредне организације. Тако је зарада везана за јединицу производа, приносу у метричкој центи по ха, односно литру млијека и кгр. прираста по грлу итд.

Да би сваки појединац добио оно што заради и да би његова плата зависила директно од његовог залагања у производњи, формирају се радне групе чији се платни фонд одређује независно од осталих група. Оваква група склапа уговор са предузећем: да ће предати одређену количину производа за тржиште, а предузеће са своје стране обезбјеђује материјална средства за производњу, оруђа и платни фонд, што је све утврђено у плану производње.

ПРЕТХОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА

Основ за увођење система награђивања и обрачунавања платног фонда за групу и појединце је производно финансиски план. Потребно је, прије свега, утврдити обим производње појединих производа на основу производних капацитета као и осталих елемената одлучујућих у производњи.

У биљној произвоњи, напримјер, мора се тачно познавати квалитет земљишта, посебно по свим парцелама, утврдити принос по ха, узети у обзир евентуално додатна средства која би могла у дотичној години утицати на повећање приноса и све друге факторе од којих зависе приноси по јединици површине. Приликом утврђивања разних норми рада и норматива утрошка материјала треба поћи од властитог искуства.

У сточарској производњи потребно је претходно испитати производност грла на млијеку, способност оплођавања, обзиром на расу и на квалитет стоке, на могућност и план исхране. Све производне способности у сточарству умногоме су зависне од исхране, па је потребно да у плану буде тачно утврђена набавка сточне хране по врсти, квалитету и времену набавке, а с друге стране по врстама и групама стоке која се гаји. За сваки производ потребно је саставити калкулацију цијене коштања да би се установио фонд плата по јединици производа према постојећим нормама и тарифним ставовима у тарифном правилнику. Кад се располаже овим елементима, онда се утврђује тарифни став за јединицу производа који се има плаћати радницима, уз одређени обим производње. Овај се тарифни став израчунава на тај начин што се плате радника, потребне за остварење производње по плану, а садржане у тарифном правилнику, дијеле са количином производа (mc, лит., итд.). На тај начин добије се платни фонд по јединици производа, односно тарифни став за раднике у производњи.

Према томе, за утврђивање тарифног става по јединици производа, потребно је имати сљедеће елементе:

а) Нормативе садржане у правилнику о нормама;

б) Досадашње тарифне ставове из тарифног правилника;

в) План производње из којег се види количина производа који ће се у дотичној години произвести;

Уствари, сви се ови елементи већ налазе у производно финансиском плану за сваку културу и за сваку категорију стоке, само што их треба обрачунати посебно за сваки погон, односно за сваку производну јединицу и на основу тога склопити уговор са радницима у производњи.

Послије утврђеног обима производње и тарифних ставова по јединици производа склапа се уговор између производне радне групе и радничког савјета, и израђује се скала плаћања за повећане приносе тако да сваки радник може да види колику награду добија за одређену количину производа. Тако радник зна да ће за сваку јединицу производа добити одређени износ новца, напримјер, за сваки mc пшенице 200 дин. или за сваки литар произведеног млијека 10 дин., односно за сваку јединицу преко планиране производње двоструко већи износ, или (већ према уговору и индивидуалном обрачуну сваког предузећа) увећан износ за онолико процената колико је промашен план. Поред ових плата, радници су, у случају премашења производње, награђени још и кроз учешће у добити која је настала у њиховој производњи, па потом и кроз учешће у укупној добити предузећа.

По овом принципу обрачунавају се плате за радна мјеста директно у производњи. Међутим, у предузећу постоје радници и службеници који не раде само на једном производу, већ на читавој групи производа, грани производње, односно по свим пословима привредне дјелатности предузећа. Али, и њихове се плате могу везати за производњу, на тај начин што су зависне од укупног брутопроизвода гране, односно од укупне производње предузећа.

Узмимо, као примјер, плату руководиоца ратарства. Он ради на свим културама ове групе и од његовог рада, поред других околности, зависи производња свих ратарских култура, па према томе треба и плата да му зависи од укупне производње ратарске групе. Претпоставимо да је планирана производња главних ратарских култура од 48,000.000. — дин. а да по тарифном правилнику руководилац има плату од 20.000.— дин. мјесечно, што за годину дана износи 240.000.— дин. Као што је раније речено, за радника се израчунава тарифни став по јединици производа у mc или другој мјери. За руководиоца ратарства израчунавамо тарифни став по јединици укупног производа ратарства, а пошто је он разнородан, то је наједноставније израчунавати по новчаној јединици односно по милиону динара брутопроизвода ратарства. Тако добијамо да је 48,000.000:— 240.000 = 200 динара — тарифни став по сваком милиону брутопроизвода. Ако план производње буде пребачен, напримјер за 4,880.000 дин. што значи за 10%, онда ће (ако је усвојен пропорционални начин плаћања при повишењу производње) и плата руководиоца ратарства бити повећана за 10% тј. износиће укупно за годину 264.000 дин Код неких добара овакве индиректне плате раздјељују се по кључе-

вима на разне производе, како ће се у даљем тексту показати, али у крајњем обрачуну је мала разлика и овакав начин је најједноставнији.

ОБРАЧУНАВАЊЕ У РАТАРСТВУ

Послије израде производног плана појединих ратарских култура и израде планских калкулација, има се јасан преглед колика производња може да се оствари на одређеној површини, односно јединици површине — хектару. Приликом одређивања приноса узимају се у обзир сви елементи који на њих утичу: начин обраде, материјал и сл. и са њима се рачуна при одређивању плата. Утврђено је, напримјер да, уз постојеће услове на добру: одређену маханизацију, одређено сјеме и количине ђубрива, постојеће могућности наводњавања и сл. (што све улази у уговор) принос кукуруза по једном хектару износи 15 mc У калкулацији, претпоставимо, директне плате према платама у тарифном правилнику донесеном на основу искуствених норми по једном ха засијаном кукурузом износе 3.000 дин. онда добијамо да на један mc кукуруза отпада 200 дин. директних плата. Значи, ако се план буде испунио, радници ће за сваки произведени mc кукуруза добити по 200 дин. односно добиће тачно онолико колико им је одређена плата у тарифном правилнику. Међутим, по новом систему обрачуна зарада, предузеће се обавезује да ће сваки mc кукуруза, произведен изнад планиране количине, платити додатним износом преко износа у тарифном правилнику.

Како ће се плаћати овај вишак одређује свако предузеће за себе. У неким предузећима питање се рјешава на тај начин што се сваки произведени mc плаћа у сталном износу, на основу планираног обима производње и утврђеног тарифног става по јединици производње, у овом случају по 200 дин., а радницима, односно групама, накнадно се дају премије за премашај плана. У другим предузећима раднички савјети се уговорима обавезују да ће се свака јединица производа до планиране количине платити по тарифном ставу, а даље по двоструком износу.

Трећи најчешће примењивани начин и по нашем мишљењу најједноставнији, је плаћање по пропорционалној скали тако да се свака произведена јединица производа плаћа па тарифном ставу увећаном за онолико процената за колико је процената премашен план.

Уз овакав начин обрачунавања отпада потреба доношења правилника о премијама, јер су оне урачунате у овај износ награда и сигурно правилније распоређене него да се посебним правилником дијеле.

У току производње радницима се исплаћују мјесечне аконтације на основу норми и учинка рада, до износа утврђеног тарифним правилником. Коначни обрачун зарада врши се по завршеном производном процесу, када се установљава обим про-

изводње појединих група, и исплаћује се разлика од исплаћених аконтација до зарађених плата обрачунатих по јединици производа. Међутим, нека пољопривредна добра сматрају да се зарађене плате могу исплатити и прије него што се заврши производња свих култура, ако је за већину култура завршена, а за остатак се може утврдити да принос неће бити мањи од планираног. Ако је напримјер, жетва и вршидба стрних усјева завршена, и установљено је да је принос повећан за 20%, док је код осталих култура, кукуруза, луцерке, и др. установљено да приноси неће бити мањи од планираних, онда је могуће у VIII или IX мјесецу исплатити све зарађене плате радницима за стрне усјеве. Међутим, препоручљивије је вршити обрачуне зарађених плата по завршеној производњи свих производа на којима група ради.

Повећањем приноса и обима производње уз непромијењене трошкове (изузев плата), повећава се и добит по јединици производа па тако радници учествују и у добити своје групе, опет сразмјерно исплаћеним аконтацијама. Група, такође, учествује у укупној добити која се установи у предузећу као цјелини, послије подмирења свих трошкова и обавеза.

Према овоме, зарада радника састоји се од три дијела:

а) од плата по јединици производа

б) од дијела који им припада из добити коју је група остварила

в) од дијела добити који им припада из укупне добити остварене при производњи добра као цјелини.

Кад је разрађена техника обрачуна у систему награђивања по јединици производа и са њом упознати сви радници заинтересовани за овакав систем производње и награђивања, онда се прилази склапању уговора између појединих радних јединица и радничког савјета.

Уговором се група обавезује да ће испунити план производње, односно произвести на одређеној површини која јој је дата на обраду уз одређене трошкове према калкулацији, одређену количину производа, утврђеног квалитета способних за реализацију. Радници се обавезују да ће у циљу испуњења плана производње радити под стручним руководством пољопривредног добра и да ће примјењивати све оне мјере које им од стручњака буду препоручене. Поред овога, производна јединица дужна је да одржава у исправном стању инвентар који јој је дат на употребу.

Пољопривредна организација, као цјелина, у лицу радничког савјета обавезује се да ће радној јединици ставити на расположење за обраду одређена производна средства и одређени материјал за производњу, чији се списак саставља и прилаже уз уговор као његов саставни дио. Уговором се утврђује колики ће се износ платити радној групи за сваку произведену јединицу производа, већ према томе какав је систем обрачунавање узет,

константан износ по јединици, линеарно или прогресивно повећање (што се такође утврђује уговором), као и да ће им мјесечно исплаћивати аконтације према ставкама тарифног правилника у одређеном проценту.

Обзиром да је реорганизацијом производње стална радна снага сведена на најмању мјеру, током производног процеса у појединим радним јединицама јавља се потреба за додатном радном снагом. Ова се може наћи међу радницима унутар самог предузећа, у другим групама или, пак, ван предузећа. Индивидуална је ствар појединих предузећа како ријешити ово питање. У сваком случају, најзгодније је узети људе из које друге групе у самом предузећу, ако су слободни у датом времену, односно недовољно искоришћени у својој групи. У противном, утврђује се уговором да ли је предузеће дужно да обезбиједи сезонску радну снагу кад она затреба или што се практикује у неким предузећима, радне групе саме налазе сезонску радну снагу ван предузећа. Плате ове радне снаге иду на терет платног фонда групе код које раде.

Радне групе у предузећу су углавном формиране тако да су максимално искоришћене. То је у интересу и радника и предузећа јер ако мањи број радника обавља један посао уз одређени платни фонд, онда су зараде појединаца веће, а ако они још уз то производе преко плана, онда се за предузеће смањује удио платног фонда у цијени коштања јединице производа. Међутим ако се деси да радна група нема довољно послова у одређеном моменту за пуно искоришћене радне снаге, а друга група има потребу за додатном радном снагом, онда се радницима из прве групе исплати да иду на неко вријеме у другу групу, јер тамо уствари праве додатне зараде. Сваки хектар има свој платни фонд и радници из једне групе, уствари остварују додатне зараде на терет платног фонда друге групе, док им је њихов платни фонд осигуран.

Сезонску радну снагу, добављену изван предузећа, радна група, такође, плаћа из фонда плата одређеног за онај комплекс земљишта и оне културе на којима ради. У случају повећања приноса, обзиром да су плате везане за приносе, повећава се и платни фонд. За један дио овог повећања заслужни су и сезонски радници. Међутим, у већини случајева сезонској радној снази исплаћене зараде су и коначне, било да се обрачунавају по норми, учинку или времену. За њих се не праве годишњи обрачуни по приносима и они не учествују у расподјели добити. Али неправедно би било да стални радници у групи расподјели добити. Али неправедно би било да стални радници у групи присвајају плод туђег рада. Зато се у уговору одређује да ће се приликом коначног обрачуна зарада по јединици производа од фонда плата створеног премашењем плана одбити сразмјерни дио који отпада на сезонску радну снагу и да ће се овај дио унијети у фондове предузећа.

Повећање приноса може да настане упоредо са залагањем радника у производној јединици и додатним улагањем материјалних средстава преко планираних, чији је списак приложен уз уговор. Напримјер: дирекција добра је ријешила, послије закључења уговора, да повећа утрошак ђубрива на одређеном комплексу. У том случају од укупне производње коју група оствари одбија се дио, у висини вриједности накнадно утрошеног материјала, па се онда врши обрачун за групу, јер повећање приноса није само резултат њиховог рада и залагања.

НАГРАЂИВАЊЕ У СТОЧАРСТВУ

У награђивању по једници производа у сточарству има се прилично искуства јер је овај систем најприје примијењен у тој грани на нашим пољопривредним добрима. Уствари суштина је иста у свакој грани пољопривредне производње: плате радника формирају се на основу произведених количина главног производа.

Као и код ратарства, и овдје је потребно, за примјену система награђивања по јединици производа, што боље и једноставније организовати производњу, свести је на што мање врста и категорија стоке, утврдити производни план и ,затим, прићи израчунавању тарифне ставке по јединици производа. База за израчунавање овог тарифног става је и овдје постојећи тарифни правилник и калкулација главних производа.

а) Награђивање у говедарству. Овдје разликујемо награђивање по производњи млијека и прираста, што се у неким случајевима обрачунава посебно. Прије свега, прилази се калкулацији производа на основу постојећих услова производње, узевши у обзир расу и квалитет крава и млијечност по грлу при датим условима исхране који су одређени планом производње. На основу овога, израчунава се тарифни став.

Нека је, напримјер, планом предвиђена производња млијека по крави 2000 литара годишње (све бројке произвољне) нека имамо на једном добру 100 крава, а уз претпоставку да је норма 10 крава на једног музача код њих ради 10 радника чије укупне плате за годину дана износе нпр. 900.000.— динара одређене по тарифном правилнику. Сад на основу укупне производње млијека по плану и укупног платног фонда за ову производњу утврђујемо тарифни став за јединицу производа, односно литар млијека, што овом случају износи:

$$\frac{\text{Платни фонд групе 900.000.— динара}}{\text{100 крава x 2000 лит. = годишња произ. 200.000.— лит.}} = 4{,}5 \text{ дин.}$$

Ово је плата односно тарифни став по 1 литру млијека који музач добија уз извршење плана. Дали ће се производња преко

плана плаћати исто по 4,5 динара по 1 литру или дупло, или ће се увести пропорционално плаћање, или, пак, премија за одређени проценат промашења плана, зависи од конкретног уговора. У већини случајева предвиђа се пропорционално повећање. У том случају израђује се табела плаћања по јединици производа која би на основу овог примјера изгледала овако:

Производња по грлу	2.000	2.200	2.500	итд
100 крава	200.000	220.000	250.000	„
Извршење плана	100%	110%	125%	„
Плаћање по хл	450	495	575	„

При оваквом обрачуну сваки произведени литар млијека код повишења производње по грлу од 2.000 на 2.500 литара плаћа се по 5,7 динара, односно плате радне групе од 10 људи износиће сада на крају обрачунског периода, при обрачуну 250.000 лит. млијека по 5,7 дин. 1,425.000.—

У сваком случају, овдје зарађује и радник и предузеће. Раднику је повећана плата по јединици за 25% од плате одређене тарифним правилником, а предузеће је повећало производњу и снизило трошкове по 1 хл. млијека. Нека је, напримјер, у калкулацији цијена коштања литра млијека 30 динара, што за производњу од 200.000 литара износи 6,000.000.— динара, а ако је продајна цијена 40 динара по 1 литру, предузеће ће имати добит од 2,000.000. —дин. У случају остварења производње од 250.000 литара млијека, трошкови производње повећавају се само за 525.000 динара на име повећања плата радницима и доприноса који овај износ терете, док остали трошкови остају исти. Цијена коштања за 250.000 литара износила би највише до 7,000.000.— динара, а износ реализације (по истој цијени 40 дин. по 1 литру) 10.000.000.— динара. Дакле, предузеће повећава добит од 2,000.000 на 3,000.000.— динара на рачун снижења цијене коштања за литар млијека од 30 на 25 динара. Ово је, уствари, суштина и намјена овог система награђивања уопште у свим гранама пољопривреде.

Ако је производња у говедарству организована тако да се телад не одлучују од крава, онда се примјењује комбиновани начин награђивања, по литру млијека и по кгр. прираста. Уствари опет се базира на производњу млијека јер се прираст телади обрачунава на основу утрошка млијека који се плаћа кроз прираст телади са мањим коректурама.

Узмимо опет за примјер групу крава од 100 комада гдје је предвиђено да буде приплод од 90 телади. Предвиђена је производња млијека од 200.000 литара. Међутим 90 комада телади посисаће напримјер 54.000 литара млијека (произвољно узето 600 литара по телету, за одређено вријеме). Обрачун ће бити за остатак млијека као и горе, а ових 54.000 литара платиће се кроз при-

раст телади рачунајући например 7 литара млијека за 1 кг. при раста. На основу овакве рачунице група се обавезује да ће произвести одређену количину млијека и одређени број телади, са одређеном тежином и за одређено вријеме. Њихова ће се плата састојат из два дијела: дио за производњу млијека и дио за прираст чији је међусобни однос једнак односу дијела млијека за прираст и дијела млијека за реализацију као финалног производа или производа за техничку прераду.

Приликом додјеле крава музачима треба водити рачуна о њиховој мљечности како би просјек код свих група био једнак јер би у противном уз исти рад и залагање музачима код крава ниже мљечности била неоправдано нижа плата. Код комбинованог награђивања млијека и прираста требало би дати нешто ниже тарифне ставке на килограм прираста него за одређену количину млијека која је потребна за тај прираст, иначе би се сви музачи по испуњењу плана производње млијека оријентисали на прираст, јер им је то лакше. За помоћне радове и споредне послове, уколико једна група све обавља (тимарење, уређивање стаје, сређивање и чување ђубрета) могло би се из укупне плате издвојити један мањи дио који се односи на ове послове. (например, од укупне плате 10.000 динара, 2.000 динара се односи на његу, сређивање ђубрета итд. а остатак на производњу млијека).

Обрачун зарада код производње млијека могао би се вршити мјесечно за групе или за појединце, уколико се посебно води евиденција за раднике у штали. Код прираста би се, такође, могло вршити мјесечно обрачунавање, уколико се редовно мјесечно врши обрачунавање прираста. Крајњи обрачун и исплата плата врши се сразмјерно исплаћеним аконтацијама онако како је то раније приказано код обрачуна плата у ратарској производњи.

Код група које раде са подмлатком говеди — јунади, плате се обрачунавају према прирасту. Као основ за утврђивање тарифног става по кгр. прираста узима се норма по раднику и дневни прираштај по грлу, под одговарајућим условима, како је у плану производње предвиђено. Ако је, претпоставимо, норма по 1 раднику 20 комада јунади, уз плату по тарифном правилнику од 300 динара дневно (норма прираста за годину 100 кгр.) онда је обрачун сљедећи:

$$\frac{365 \text{ дана x } 300 \text{ дин.}}{20 \text{ x } 100} = \frac{109.500}{2.000} = 54 \text{ дин.}$$

Дакле, за сваки килограм прираста радник ће добити 54 динара, односно, ако будемо примијенили пропорционални начин плаћања, овај износ биће увећан по сваком килограму за онолико процената за колико је премашен укупни прираст.

ОБРАЧУНАВАЊЕ ПЛАТА УПРАВНОМ И АДМИНИСТРАТИВНОМ ОСОБЉУ

Досада је било ријечи о обрачунавању директних плата израде по јединици производа за радне групе које раде у производњи. Њихове плате зависе директно од производа на којима раде. Код неких пољопривредних добара на овај начин се обрачунавају плате само за неке гране, односно само за неке производне радне јединице, према томе колико је у којој грани сређена организација производње.

Код других добара, гдје је производња већ сређена у потпуности и постављена на сталну основу, примјењује се овај систем обрачунавања не само на директне плате у свим гранама и погонима производње, већ и на сво особље, било да ради у производњи или у административно-управном апарату. Принцип је у суштини исти као и код директних плата, награђивање је везано за производњу.

Плата сваког руководиоца и службеника зависи од обима производње оне гране на коју се простире његова дјелатност, односно од укупне пољопривредне производње за оно особље чији се рад односи на пословање добра као цјелине. Поступак при обрачуну је скоро исти као и код обрачуна директних плата у производњи. Основ за утврђивање тарифног става је и овдје план производње и тарифни правилник.

Руководиоцима група плата зависи од успјеха рада групе којом руководи, а обрачунава се обично на бази укупне производње главних производа. Међутим, пошто група обавља више послова, а груповођа врши надзор и организацију рада, да под његовим утицајем не би дошло форсирања појединих послова, преко којих се брже остварује повећање производње, на рачун других, код неких добара, плата се дијели на онолико дјелова колико има главних производа, тако да сваки дио зависи од појединог производа посебно, а не само од укупне производње.

И код обрачуна индиректних плата за особље у управи предузећа може се, такође, примијенити плаћање сразмјерно премашењу плана повећавајући плате за онолико процената за колико је повећана производња изнад плана. Ако је повећање плана производње дошло као резултат повећања трошкова производње, онда се сви ови трошкови одбијају од укупне производње и обрачун се примјењује само на остатак.

За обрачунавање свих плата и радницима и службеницима узимају се планске цијене тако да промјена цијена на тржишту не утиче на повећање плате.

У овом чланку је укратко приказан циљ и суштина система награђивања по јединици производа у пољопривредној производ-

њи на социјалистичким газдинствима. Сам начин обрачунавања приказан је на примјеру сточарске производње, тамо гдје је најраније примијењен и гдје је обрачун најлакши. Међутим, код многих пољопривредних добара овај систем награђивања примјењује се и у воћарству и виноградарству. Истина, ове су гране више подложне дјејству спољних фактора и може се десити да ту рад људи не дође до изражаја као у сточарству или ратарству.

Резултати овога система награђивања оправдали су његову примјену јер су се испољили у повећању приноса и повећању производности рада. Данас се већ широко расправља о примјени оваквог начина награђивања и код задруга које се баве пољопривредном поризводњом.