

являющиеся мировыми лидерами по площадям и валовому сбору томатов, на мировой рынок продукцию практически не поставляют, т.к. она идет на внутренне потребление. Объем импорта томатов составил в 2022 г. 7,9 млн. т, что больше уровня 2000 г. более чем в 2 раза. Основным импортером является также европейский регион, на долю которого приходится 46,9 %. Основные импортеры – США (25,1 %), Германия (8,2 %), Франция (7,2 %).

Таким образом, производство и рынок томатов в мире развивается достаточно динамично. Согласно прогнозу ФАО, спрос на данную продукцию в ближайшей перспективе будет расти.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Сайт Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fao.org/faostat/en/#data>. – Дата доступа: 12.02.24.

УДК 637.1:658.8 (476.6)

### ОПЛАТА ТРУДА В ОАО «БЕЛЛАКТ»

**Дыканец В. П.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь.

Большинство работников работает по контрактной форме найма.

Режим работы предприятия – рабочая неделя для работающих в режиме пятидневной недели продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Для обеспечения непрерывного цикла производства для некоторых профессий рабочих введен суммированный учет рабочего времени.

Базовые ставки (оклады) работников повышаются при заключении контрактов в соответствии с «Порядком установления повышений базовых ставок работников за контрактную форму найма». Кроме того, базовые ставки (оклады) повышаются за личностные качества, за специфику работы, за высокий уровень ответственности, за применение производной профессии «старший», за владение иностранными языками при условии применения их в работе и др.

Согласно принятому коллективному договору, в организации производятся следующие выплаты компенсирующего и стимулирующего характера:

1) доплаты: за работу во вредных и тяжелых условиях труда (в размерах одинаковых для работающих в соответствующих условиях, независимо от присвоенного им разряда) в абсолютной сумме, рассчитанной от 0,1 до 0,31 процента месячной базовой ставки по результатам

аттестации рабочих мест; за работу в выходные и праздничные дни; за работу в ночное время (смену); за работу в сверхурочное время; за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за руководство бригадой и другие;

2) премии: премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности в зависимости от выполнения показателей премирования; премия работникам за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ; премия за экономию топлива работникам транспортного цеха и прочие виды премий;

3) надбавки: надбавка за классность водителям; надбавка за стаж работы в отрасли.

Работникам также устанавливается надбавка за профессиональную компетентность в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение особо важных работ, повышение уровня механизации и автоматизации процессов, за профессиональное мастерство, за выполнение работы в сжатые сроки, за другие показатели труда и виды работ.

С целью материального и морального стимулирования работников в зависимости от качества труда, а также установления прямой зависимости заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда в 2022 году применяется «Положение об оценке качества труда работников ОАО Беллакт».

На предприятии действуют различные системы премирования: ежемесячное премирование, ежеквартальное премирование, премирование по результатам работы за год.

Для того чтобы сотрудники предприятия могли претендовать на более высокую зарплату, ежегодно проводится профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Обучение кадров на предприятии осуществляется в соответствии со стандартом организации СТК «Компетентность, подготовка и осведомленность». Вся работа по организации непрерывного повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров направлена на рациональное сочетание всех методов обучения (в вузах, курсовых комбинациях, на курсах повышения квалификации, на производстве).

Обучение и повышение квалификации кадров представляет собой: профессиональную подготовку новых рабочих; обучение вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации рабочих, руководителей и специалистов. Обучение проводится в соответствии с действующим перечнем профессий.

Профессиональная подготовка новых рабочих на производстве проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения под руководством консультанта и инструктора производственного обучения.

Курсы целевого назначения организуются на предприятии для работы по новым направлениям развития предприятия, усвоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций, для изучения новой техники, оборудования. Инженером по подготовке кадров подготавливается план-график проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации на будущий год.

Таким образом, можно сделать вывод, что Оплата труда и премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда коллективного договора.

УДК 637.1:658.8 (476.6)

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОАО «БЕЛЛАКТ»**

**Дыканец В. П.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь.

Стратегия Волковысского ОАО «Беллакт» в отношении персонала направлена на повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации, реализацию Политики организации в области качества и безопасности продукции, экологии и охраны труда,

Структура кадров Волковысского ОАО «Беллакт» по среднесписочной численности на 2022 год, характеризующая соотношение различных категорий, приведена в таблице.

Таблица – Структура кадров Волковысского ОАО «Беллакт»

Категория работников	Кол-во, чел	% в общей численности
Руководители	102	8,9
Специалисты и другие служащие	223	19,5
Рабочие	795	69,6
Неосновной персонал	23	2,0
Итого	1143	100

Качество трудовых ресурсов определяется уровнем образования и практическим навыком (стажем работы по специальности). Аппарат управления на Волковысском ОАО «Беллакт» в основном укомплектован квалифицированными кадрами, имеющими преимущественно высшее (60,6 % от общего числа руководителей) и среднее специальное (31,2 %) образование.