

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Башкирский государственный аграрный университет»

Сайранов Р.Н., Зидымаков А.Р., Вострецова Т.В.

ОЦЕНКА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского государственного
научного фонда (проект №12-32-01008 «Оценка и материальное стимулирование
сельскохозяйственного труда как элемент стандартизации социально-трудовых
отношений на селе»)*

Уфа, 2012

УДК
ББК
С 14

Печатается по решению Редакционно-издательского совета
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой
менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ Галин З.А.;

Сайранов Р.Н.

С14 Оценка и материальное стимулирование сельскохозяйственного
труда : монография / Р.Н. Сайранов, А.Р. Зидымаков, Т.В. Вострецо-
ва. – Уфа: Мир печати, 2012. – 223 с.

ISBN

Рассмотрены вопросы оценки качества и материального стиму-
лирования труда персонала сельскохозяйственных организаций в
контексте повышения стандартов социально-трудовых отношений на
селе. Приведены примеры управления тарифными условиями оплаты
труда на предприятии.

Для студентов, аспирантов, преподавателей вузов, слушателей
системы послевузовского образования, руководителей и специали-
стов сельскохозяйственных организаций.

УДК
ББК

ISBN

©Сайранов Р.Н., Зидымаков А.Р.,
Вострецова Т.В., 2012
©ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Основы материального стимулирования сельскохозяйственного труда	7
1.1 Социально-трудовые отношения на современном этапе развития сельскохозяйственной отрасли	7
1.2 Оценка и материальное стимулирование труда в системе социально-трудовых отношений	16
1.3 Сущность и принципы системы материального стимулирования труда	20
1.4 Содержание и особенности оплаты сельскохозяйственного труда	30
2 Оценка качества труда в системе материального стимулирования	40
2.1 Качество труда в контексте дифференциации заработной платы	40
2.2 Методологическое обоснование определения коэффициентов редукции труда	44
2.3 Особенности тарификации труда в сельском хозяйстве	58
3 Методика тарификации сельскохозяйственных работ	65
3.1 Методика градации тарифообразующих факторов	65
3.2 Тарификация конно-ручных работ	69
3.3 Тарификация работ в животноводстве	71
3.4 Тарификация механизированных работ в растениеводстве	73
4 Методика тарификации работников в сельском хозяйстве	85
4.1 Факторы тарификации рабочих в сельском хозяйстве	85
4.2 Тарификация сельскохозяйственных рабочих	89
5 Управление тарифной системой оплаты труда в сельском хозяйстве	100
5.1 Основные элементы тарифной системы	100
5.2 Разработка тарифных условий оплаты труда	113
5.3 Организация оплаты труда трактористов-машинистов	121
5.4 Системы оплаты труда работников животноводства	131

5.5 Оценка и материальное стимулирование труда руководителей и специалистов	143
Заключение	156
Библиографический список	157
Приложение А Тарификация механизированных и ручных работ в сельском хозяйстве	164
Приложение Б Методические рекомендации ВНИЭТУСХ по тарификации профессий и исполнителей	183
Приложение В Образец тарификационного листа	218

ВВЕДЕНИЕ

Вступление России в ВТО обуславливает необходимость поиска путей вывода отечественного сельского хозяйства из затяжного кризиса на конкурентоспособный и эффективный уровень развития. Опыт работы успешных сельскохозяйственных предприятий показывает, что возможности для этого следует искать в первую очередь в повышении эффективности использования человеческого потенциала и грамотном управлении персоналом. Важную роль здесь играет система материального стимулирования труда и, в первую очередь, такой ее элемент, как справедливая оценка качества труда.

Актуальность исследования оценки качества и справедливой оплаты труда в сельском хозяйстве обусловлена следующим:

- политика государства в направлениях повышения стандартов уровня жизни и построения гражданского общества обуславливают вывод социально-трудовых отношений на новый качественный уровень, предполагающий создание благоприятных условий труда и справедливость вознаграждения за труд;

- самостоятельность предприятий в формировании систем материального стимулирования труда и отсутствие соответствующих четких ориентиров со стороны государственных органов власти и научных учреждений привели к тому, что дифференциация заработной платы не отражает объективных различий в качестве труда работников разных отраслей и профессиональных групп;

- активное развитие малых и средних предприятий различных форм собственности в сельском хозяйстве, которые по своему финансовому положению не могут позволить себе содержать экономиста по труду. Экономическая ситуация заставляет даже крупные предприятия ограничивать круг исследований по совершенствованию организации труда и его оплаты, что обуславливает создание новых простых для использования систем материального стимулирования труда;

- современный этап привлечения инвестиций в сельское хозяйство предполагает использование новых технологий производства и техники, в т.ч. иностранной, и, следовательно, новых подходов в ор-

ганизации труда. Вследствие этого, а также сочетания в одном предприятии различных отраслей производства, возникает необходимость достоверной и своевременной оценки изменений в качестве труда;

- реализация государственной программы по охране труда и улучшению его условий требует добросовестного подхода к оценке условий труда для компенсации ущерба, наносимого здоровью работников через гарантии в оплате труда;

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих не соответствуют современным требованиям. На смену им требуются новые стандарты, гибкие, легко адаптируемые для использования на предприятиях, а также соответствующие методики их разработки;

- материальное вознаграждение является одним из рычагов влияния на результативность труда. Основой механизма материального стимулирования служит обеспечение эффективной заработной платы. Когда различие в заработной плате оптимально, рабочие склонны более эффективно трудиться [14, 26, 36, 40].

Вышеизложенные положения обуславливают необходимость создания универсальных количественных методик оценки качества труда, которые могут быть адаптированы к условиям конкретных сельскохозяйственных предприятий и разработке процедуры формирования тарифных систем оплаты труда и системы материального стимулирования в целом.

1 ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

1.1 Социально-трудовые отношения на современном этапе развития сельскохозяйственной отрасли

Определению сущности труда и социально-трудовых отношений уделяется серьезное внимание на каждом этапе социально-экономического развития общества.

В общепринятом представлении труд – это сознательная и целесообразная деятельность человека, в процессе которой он расходует свою рабочую силу на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей.

Труд может быть индивидуальным (личностным, авторским) и коллективным (групповым, общественным), производственным и бытовым, видимым (когда можно обнаружить его результаты каким-либо способом) и невидимым.

Труд всегда выступает в определенной полезной форме как конкретный труд. Он всегда направлен на создание вполне конкретных потребительных стоимостей. Чтобы произвести какое-либо благо, нужны конкретные условия: профессиональная подготовка работника, предметы и средства труда. Поэтому любая трудовая деятельность есть конкретный труд.

В то же время, когда мы говорим о товаре, подразумеваем продукт труда, который предназначен для удовлетворения потребности покупателя посредством обмена (купли-продажи). Следовательно, не каждый продукт труда становится товаром, тогда как любой товар является продуктом труда. Критерием сравнения разнородных потребительных стоимостей в процессе обмена выступает абстрактный труд – труд обезличенный, взятый вне его конкретной формы и овеществленный в продукте.

Таким образом, труд имеет двойственный характер: с одной стороны – выступает в форме конкретного труда, направленного на создание потребительной стоимости, с другой – в форме абстрактного, являющегося субстанцией стоимости товара.

Любой труд представляет собой единство трех составляющих:

- собственно труд – целесообразная деятельность людей, направленная на создание определенного блага;
- предметы труда – то, на что направлен труд людей;
- орудия труда – то, с помощью чего люди воздействуют на предметы труда для достижения конечной цели.

Составляющие труда не зависят от способа производства и формы собственности и являются обязательными для любой общественно-экономической формации.

Основное содержание трудовой деятельности человека – это трудовые процессы, представляющие собой совокупность действий человека, направленных на обработку предметов труда с целью изготовления продукта или выполнения определенных функций в других сферах деятельности.

Организация трудовых процессов представляет собой систему мероприятий, направленных на обеспечение рационального функционирования труда с целью повышения его производительности при наиболее эффективном использовании средств производства и создания наиболее благоприятных условий труда.

Труд имеет общественную природу и общественный характер. В процессе труда люди взаимодействуют друг с другом. Возникающие при этом связи не механические и не внешние, а органические и внутренние, тесно связанные с сущностью человека и его деятельностью. Общественный труд – исключительное достояние человека, выступающего ведущей силой в процессе взаимодействия с окружающей средой. Поэтому в каждом процессе труда возникают отношения, которые можно рассматривать в качестве системы социально-трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ дает понятие только трудовым отношениям. Они основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка

при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.) [1].

Понятие социально-трудовых отношений намного шире и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

Социально-трудовыми отношения, по сути, представляют собой взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессе трудовой деятельности. Они представляют собой сложную, многоуровневую систему (рисунок 1.1).

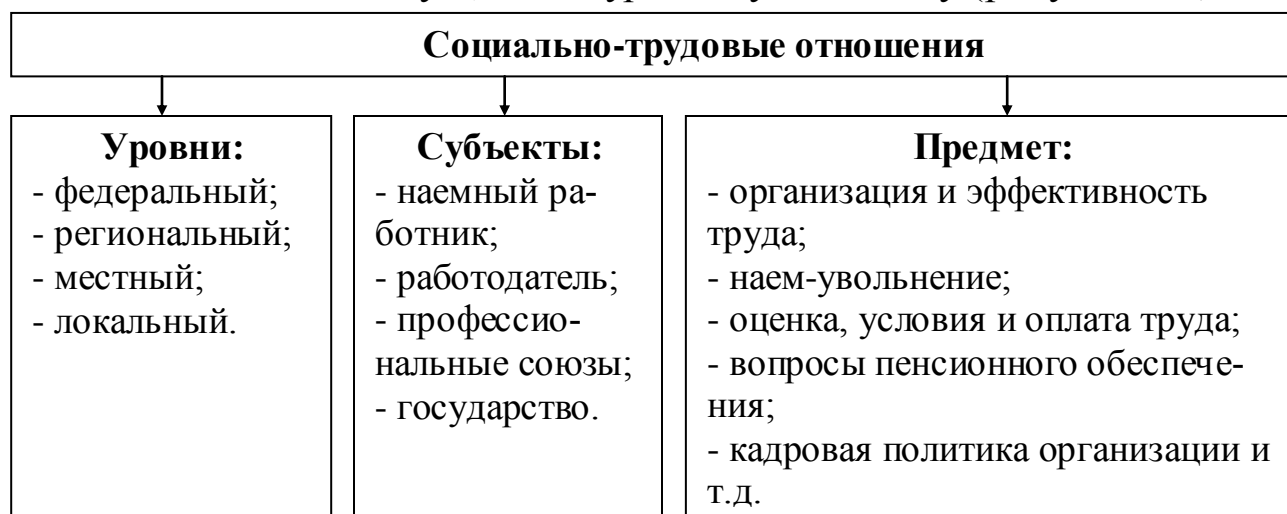


Рисунок 1.1 – Система социально-трудовых отношений

Согласно расширенному определению Мраморновой О.В., социально-трудовые отношения представляют собой объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и связанными с ним сферами деятельности, направленные на реализацию целей предприятия, и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида.

Автор исходит из двойственной классификации социально-трудовых отношений. Во-первых, можно выделить всеобщие, общие и специфические отношения. Всеобщие отношения (занятости, организации и оплаты труда) присущи всем стадиям развития человеческого общества; общие (отношения рынка труда, система социальной защиты) – рыночной организации производства; специфические – существуют в каждой конкретной системе производственных отношений. Во-вторых, социально-трудовые отношения могут быть опре-

делены как первичные (возникающие непосредственно между работодателем и работником), и вторичные, производные, возникающие вне процесса общественного труда, но непосредственно с ним связанные (профессиональная подготовка к трудовой деятельности, пенсионное обеспечение, социальная защита и др.) [47].

Масленникова Е.В. отмечает, что социально-трудовые отношения имеют две формы существования:

- 1) Фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях;
- 2) Социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровни.

Автор указывает, что на макроуровне трудовые отношения представляют собой отношения между субъектами, складывающиеся в процессе формирования, распределения, перераспределения и использования рабочей силы. Они находятся под воздействием господствующих отношений собственности, зависят от формы рыночных отношений и характера вмешательства в экономические и социальные процессы государства, от психологических традиций и т.п. Сферой формирования социально-трудовых отношений является непосредственно рынок труда и сфера производства.

На микроуровне социально-трудовые отношения, имея общие принципиальные характеристики, вместе с тем существенно различаются в зависимости от конкретных особенностей предприятий и организаций. Данный уровень социально-трудовых отношений реализуется на предприятиях и отражает внутрифирменные (внутриколлективные) отношения. На этом уровне трудовые отношения, помимо своих экономических параметров, приобретают межличностный характер.

В целом, социально-трудовые отношения отражают специфику производственного процесса, который в каждой организации характеризуется уникальностью, отраслевой принадлежностью, что формирует определенную организационную структуру, сферы функционирования социально-трудовых отношений, значительно отличаю-

щиеся по типу, экономическим интересам субъектов, удовлетворенности работников условиями труда, уровнем заработной платы. Изменения, происходящие в рабочем процессе организации в целом, либо в отдельных бизнес-процессах, отражаются на всей системе социально-трудовых отношений, в первую очередь на экономических интересах их субъектов, заставляя последних принимать новые решения относительно применяемых моделей поведения и организационного взаимодействия [43, 44].

Исследование, проведенное Салахутдиновой Р.Р., позволило сформулировать вывод о противоречивости для аграрной сферы России (в частности в сфере социально-трудовых отношений на селе) результатов ее преобразований, выразившихся:

- в определении в государственных программах и официальной политике роли аграрного производства по обеспечению безопасности страны и отсутствию сложившихся механизмов повышения привлекательности сельскохозяйственного труда. По данным социологического исследования, доля работников, желающих, чтобы их дети работали в сельском хозяйстве, весьма незначительна и составляет 21,5%; треть (33,3%) респондентов считают, что профориентационная работа, направленная привлечение молодежи к труду в аграрной сфере, не проводится. Контент-анализ материалов периодической печати свидетельствует о том, что информация о состоянии сельскохозяйственного производства не носит периодического характера, наибольшее сосредоточение наблюдается в период полевых работ;

- в декларировании официальной поддержки села и сохранении высокого уровня безработицы на селе, потери жизненных перспектив на селе (только 30,2% работников сельского хозяйства желают, чтобы их дети жили на селе) и миграционной настроенности;

- в утверждении о необходимости модернизации производственных процессов на фоне сохранения тенденции примитивизации труда, снижении уровня его механизации (по данным проведенного Институтом аграрной социологии мониторинга «Либеральная трансформация аграрной сферы», в 1991 г. выполнялось механизированным способом 45-50% работ, ручным способом – 15-20%, в 2007 г.

соответственно 25-28% и 53-58%) и перераспределении значительной численности занятых в сферу производства сельскохозяйственной продукции в личном подсобном хозяйстве;

- в определении значимости сохранения земель сельскохозяйственного назначения на фоне снижения интенсивности воспроизводства основного средства аграрного труда – земли. За годы реформ из сельскохозяйственного оборота в России выведено около 40 млн. га пашни, из 112 млн. га мелиорированных земель большая часть утратила оросительные и дренажные системы, внесение органических удобрений, уменьшилось в семь раз, минеральных – в восемь раз, плодородие 80 млн. га сельскохозяйственных угодий снизилось до уровня естественного фона.

В ходе исследования автор приходит к выводу о том, что уровень организации труда в сельском хозяйстве находится на низком уровне по большинству параметров оценки:

- в сельском хозяйстве наблюдается один самых высоких уровней производственного травматизма. Результаты опроса работников свидетельствуют о низком уровне удовлетворенности работниками отдельными составляющими условий труда (не удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда 56,2% опрошенных, степенью физических нагрузок – 43,3%, организацией техники безопасности – 52,0%). В тоже время руководители организаций оценивают условия труда работников сельского хозяйства несколько выше (как хорошие оценили санитарно-гигиенические условия – 53,8% опрошенных, степень физических нагрузок – 36,9%, организацию техники безопасности – 68,9%);

- оценка социально-правовой защищенности работников свидетельствует, что только 34,3% работников удовлетворены соблюдением трудовых прав. Однако эксперты (48,0%) и работодатели (78,7%) оценивают соблюдение трудовых прав работников как хорошее. Закрепление и реализация дополнительных прав работников демонстрирует в целом аналогичную картину. Несмотря на крайнюю важность для большинства работников таких дополнительных мер социальной защиты работников, как льготные путевки для детей (65,1%) и

взрослых (67,6%), финансирование совместных культурных и спортивных мероприятий (55,9%), организация бесплатного проезда (46,0%) и питания (44,4%), реализация их на практике практически не осуществляется. Изучение содержания коллективных договоров, заключаемых на предприятиях в аграрной сфере, свидетельствует о том, что их нормы в целом мало отличаются от тех основных прав и гарантий, которые уже закреплены в актах более высокого уровня и фактически дублируют их;

- оценка содержательности труда сельских тружеников позволила сделать вывод о том, что при катастрофически низком уровне оплаты труда, его организации, условий, в которых он происходит, большинство работников в его процессе чувствуют себя достаточно комфортно. В целом, социально-психологический климат, сформировавшийся в организациях сельского хозяйства, может быть оценен как благоприятный. Так, 46,4% опрошенных удовлетворены сложившимися отношениями в трудовом коллективе, 34,3% – не удовлетворены; 19,3% – затрудняются ответить. Как достаточно хорошие определяют отношения в коллективе 77,0% опрошенных и с непосредственным начальником – 69,5%. На фоне достаточно низкой удовлетворенности своими возможностями в принятии управленческих решений (удовлетворены 27,1% работников), значительная часть работников говорят о том, что они могут принимать решение в производственных вопросах: в полной мере – 17,2%; незначительно – 30,6%; практически не могут – 15,6%; не могут вообще – 22,1%; затрудняются в ответе – 14,5%. Такая противоречивость в оценках свидетельствует об отсутствии на практике прозрачных и понятных для работников механизмов участия в процессе управления. В целом в оценке содержательности труда работники, работодатели и эксперты демонстрируют единодушие: удовлетворены содержательностью труда 49,3% работников, оценивают как в целом хорошую – 47,0% экспертов и 51,3% работодателей;

- проблемы организации труда в сельском хозяйстве обусловлены объективным обстоятельством, а именно – большим количеством убыточных предприятий. Об этом свидетельствует доля работников

удовлетворенных обеспеченностью средствами производства в процессе труда (удовлетворены обеспеченностью ГСМ – 20,8% респондентов, комбикормами – 14,7%, удобрениями – 16,2%). Вызывает опасение тот факт, что мы наблюдаем более позитивную по сравнению с работниками оценку работодателями организации труда в сельском хозяйстве. Только 34,3% работников удовлетворены организацией их труда, тогда как 69,0% работодателей оценивают ее как хорошую, что свидетельствует о наличии скрытых противоречий в социально-трудовых отношениях между работниками и работодателями;

- наиболее критичной остается ситуация с оплатой труда, о чем свидетельствует и уровень удовлетворенности ее размером работниками (удовлетворены 17,2%) и оценка ее экспертами (определяют ее размер как хороший 6,0%). Размер заработной платы работника, занятого в сельском хозяйстве, остается низким. Одним из самых распространенных нарушений является задержка заработной платы, что во многом определяется финансовым состоянием хозяйствующего субъекта. Встречаются факты выплаты заработной платы в натуральной форме в объеме больше, чем 20,0% [59, 61].

Все это свидетельствует о необходимости разработки мер совершенствования социально-трудовых отношений в отрасли, повышения уровня оплаты труда работников на основе роста его производительности.

Абрамова И.Е. отмечает, что существенных результатов можно достичь только путем кардинальной перестройки социально-трудовой сферы села. Модернизация социально-трудовых отношений на селе должна проходить при активной государственной поддержке, она предполагает выход на современный, сравнимый с передовыми странами, уровень развития. Модернизация, как комплексный процесс, включает в себя следующие направления трансформации:

- 1) Освоение производства продуктов современного технологического уровня, что позволит российским сельскохозяйственным организациям занять достойные позиции на мировых рынках;

- 2) Замена устаревшего оборудования и технологий на современные, более производительные;
- 3) Использование новейших мировых инновационных процессов, полная интеграция в мировую экономику;
- 4) Переподготовка или замена кадров, переобучение или перевоспитание людей, усвоение иного образа мышления, соответствующего требованиям времени [10].

В системе рыночной экономики эффективное функционирование сельскохозяйственных предприятий определяется не только влиянием внешних и внутренних факторов развития, но и согласованием интересов лиц в зависимости от их участия в производственном процессе. Игнорируя желания, потребности и духовные ценности человека, достаточно сложно создать оптимальные условия для развития любой социально-экономической системы. Достижение взаимовыгодных целей деятельности, а, следовательно, и целей социально-трудовых отношений, становится возможным путем использования процессов мотивации и стимулирования труда в качестве основных методов управления поведением работников [17].

Привлечение квалифицированного персонала в отрасль невозможно без создания соответствующих предпосылок и, главным образом, формирования действенного механизма оплаты труда. Квалифицированные работники инициативны, трудолюбивы, дисциплинированы и ответственны, но в силу своей высокой квалификации предъявляют более существенные требования к справедливой оценке своего труда.

В качестве главной проблемы организации оплаты труда в сельском хозяйстве, как правило, рассматривается его низкая стоимостная оценка. В этих условиях вопросы экономической эффективности материального стимулирования и обоснованности дифференциации заработной платы между различными категориями работников не поднимаются. Однако проблема создания действенной системы стимулирования труда и его справедливой оценки является первостепенной, в особенности, если мы говорим о высококвалифицированных кадрах.

1.2 Оценка и материальное стимулирование труда в системе социально-трудовых отношений

Устойчивое развитие экономики страны прежде всего связано с развитием производства. Решение этой проблемы зависит от уровня заинтересованности непосредственного работника в высокопроизводительном труде на основе обеспечения органической зависимости размеров дохода от фактического личного трудового вклада, доли его участия в собственности, а также от конечных результатов работы предприятия и достижения макроэкономических показателей. Такая заинтересованность создается путем внедрения в социально-трудовые отношения действенной системы материального стимулирования.

Методологической основой исследования природы материального стимулирования труда в условиях рыночной экономики послужили экономические теории в области заработной платы:

- теория предельной продуктивности (Иоганн Генрих фон Тюрен, Филипп Генри Уикстед, Джон Бейтс Кларк), согласно которой заработок, выплачиваемый наемному работнику, должен равняться избыточной стоимости его продуктивности, которую он добавляет к продукции в целом, ее рассматривают как первую формальную теорию, провозгласившую принцип оплаты труда работника в соответствии с количеством и качеством выполненной им работы;

- теория производительной эффективности – рассматривается как развитие теории предельной продуктивности, согласно которой каждому работнику предоставляется возможность увеличить свой заработок путем повышения собственной производительной эффективности. Ее рассматривают как одну из наиболее конструктивных теорий заработков последнего времени, так как она выступает базисом для определения ряда монетарных мотивирующих инструментов – поощрительных систем, надбавок, планов разделения прибылей;

- теория переговоров (Д. Дэвидсон) – ее сутью является принцип, в соответствии с которым компенсация определяется в процессе переговоров между работодателем и наемным работником. Выполненная работа представляет собой обмен экономической стоимостью, представляющей баланс первоначальных обязательств работодателя,

ведущего переговоры. При этом отсутствует единственная фиксированная ставка для конкретных видов работ, а имеет место «некоторый диапазон возможных ставок заработков», где верхний предел – это тот уровень, который работодатель в состоянии выплачивать, нижний – тот уровень, при котором работник не отказывается работать (в практике американских компаний этот уровень соответствует установленному законом минимальному заработку и/или доминирующей ставке компенсации по безработице). В случаях, когда полномочия о ведении переговоров передаются третьему лицу, эта теория называется теорией коллективного договора.

Обзор приведенных теорий свидетельствует, что главным фактором, повышающим мотивацию к труду, оказывающее положительное влияние на трудовое поведение работников и воздействующее на реализацию их трудового потенциала является стимулирование труда [64].

Жуков А.Л. дает следующее определение стимулированию труда – это процесс внешнего воздействия на трудовое поведение работника с использованием мер поощрения и принуждения, направленных на обеспечение его заинтересованности в достижении целей организации. Оно может быть материальным и нематериальным. Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала. Нематериальное стимулирование включает в себя признание заслуг и объявление благодарности; выдвижение на более высокую должность; создание условий для реализации творческого потенциала работника, предоставление более комфортных условий труда на рабочем месте и др. [27].

На наш взгляд, основой мотивации труда в современных условиях низкой заработной платы в сельскохозяйственных организациях является материальное стимулирование и, главным образом, заработная плата.

С этой точки зрения, положительным является включение в качестве целевого индикатора Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной

продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 гг. показателя уровня среднемесячной номинальной заработной платы в сельском хозяйстве. Данный показатель планируется довести к 2020 г. до 22,5 тыс. руб. или до 55% среднего ее уровня по экономике страны. Для этой цели предполагается обеспечить ежегодный прирост инвестиций в сельское хозяйство в размере 4,5%, создать условия для достижения уровня рентабельности в сельскохозяйственных организациях не менее 10-15% (с учетом субсидий) [4].

Особенностями стимулирования труда на российских предприятиях являются относительно низкий уровень тарифных ставок (окладов) у большинства работающих, отсутствие во многих случаях четких механизмов индексации заработной платы в условиях инфляции. Если в западных компаниях тарификация работ, являющаяся основой установления окладов персоналу, как правило, производится на основе собственных методик оценки рабочих мест, то на российских предприятиях в соответствии с Трудовым кодексом РФ – с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих. Причем в условиях несвоевременной актуализации этих нормативных документов, а также того, что они не учитывают в полной мере специфику различных предприятий и изменения в рыночной цене труда, перед предприятиями обостряется проблема необходимости разработки собственных заводских методик тарификации работ, от качества которых зависит реализация принципа «равная плата за равный труд» [27].

Рыночная экономика представляет собой форму хозяйствования, обеспечивающую (в теории) на основе плюрализма собственности и рыночных отношений равные возможности удовлетворения материальных потребностей трудящихся на базе последовательного проведения трудового принципа распределения и искоренения любых форм уравнительности.

Дифференциация доходов отвечает условиям справедливости только тогда, когда связана с дифференциацией оплаты труда, а последняя – с различиями в труде.

Развитие экономики России в советский период длительное время базировалось на преимущественном развитии производства средств производства за счет сознательного ограничения жизненного уровня населения. Ограничение потребительского рынка привело к замедлению роста качества жизни населения и, как результат, к замедлению роста всего производства. В сложившихся условиях заработная плата перестала быть стимулом к высокопроизводительному труду первоначально, а потом и к труду вообще. Снижающийся жизненный уровень не позволяет воспитывать принципиально иного работника, способного овладеть новой технологией, стремящегося к профессиональному росту, заинтересованному в инновационной деятельности и повышении эффективности труда и производства.

Проблема низкооплачиваемых работников является следствием нарушений в пропорциях оплаты труда разного количества и качества (из-за неразвитости и несовершенства рыночных механизмов; вовлечения экономики страны в систему глобальной конкуренции), а также запаздывания в государственном регулировании минимальной заработной платы, которое должно проводиться постоянно. Важно решать не просто проблему ликвидации категории низкооплачиваемых работников, а проблему нарушения объективных экономических законов, формирующих соотношения в оплате труда [15].

Организация оплаты труда охватывает весьма обширный круг вопросов, последовательное изучение и изложение которых составляет содержание материального стимулирования труда.

Материальные интересы работников существуют при любом общественном строе.

Поскольку экономическое положение людей различается, то естественно и неизбежно возникает личная заинтересованность в его улучшении. Отсюда ясно, что личная заинтересованность является объективной необходимостью в любом обществе. Улучшить свое положение может каждый человек, увеличивая трудовой вклад и повышая производительность труда и эффективность произведенной продукции, выполненных работ, услуг.

Чтобы использовать эту заинтересованность как движущую силу развития своего хозяйства, увеличения национального богатства и народного благосостояния, в каждой организации необходимо следует изыскивать такие система материального стимулирования, которые учитывали бы количество и качество труда.

Вопросы материальной заинтересованности затрагивают интересы миллионов рабочих, специалистов и руководителей организаций, а также членов фермерских и личных подсобных хозяйств. От того, как правильно они решены, насколько они соответствуют задачам, которые решаются на каждом этапе развития этих хозяйств, во много зависят результаты и эффективность производства.

1.3 Сущность и принципы системы материального стимулирования труда

Отношение человека к труду, его поведение в процессе труда, производства и реализации продукции во много зависят от того, как организовано материальное стимулирование. В тоже время оно является важнейшим составным элементом всей рациональной организации производства.

При изучении основ материального стимулирования труда следует обратить особое внимание на понятия:

- мотив;
- стимул;
- мотивация.

Мотив формируется на основе потребностей и непосредственно связан с целями деятельности. Побуждение к действию связано как с внутренним, так и с внешним побудительным фактором – стимулом.

Стимул – внешнее воздействие на организм, коллектив, группу людей, активизирующее их деятельность.

Для обеспечения трудовой активности работников необходима система стимулов. Данная система включает в себя виды стимулов и сроки их применения. По видам стимулы подразделяются на моральные, материальные (денежные, натуральные, трудовые, льготные, социальные) и физические (биофизиологические), по срокам приме-

ния – на краткосрочные (разовые) и долгосрочные (постоянные, годовые).

Совокупность стимулов (при наличии доминирующего), выражающая ориентацию человека и определяющая его деятельность, создает мотивацию.

Мотивация – побуждение к активности и деятельности личность (социальной группы, общности людей), связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. В зависимости от субъекта мотивацию подразделяют на индивидуальную и групповую (коллективную).

В зависимости от того, какие факторы воздействуют на человека, различают внутреннюю и внешнюю мотивации. Внутренняя мотивация – это мотивация, которая возникает у человека без вмешательства извне (стремление к познанию, достижению, завершению работ, страх и т.п.), внешняя мотивация вызывается субъектом извне (оплата за труд, распоряжение, приказ, правила поведения).

Все мотивы делятся на материальные и духовные, а также на общие (концепция жизни, система ценностей) и частные (удовлетворение частных потребностей в конкретной ситуации).

На деятельность работника сельского хозяйства общие и частные мотивы влияют по-разному:

- частные мотивы – определяются и управляются человеком (личностью) через его мышление, интеллект, уровень профессионализма и т.п.;

- общие мотивы – определяются и управляются с помощью внешнего воздействия на мотивацию труда: величина вознаграждения за труд, престижность труда, социально-психологический климат в коллективе, методы и стиль управления.

Основные формы мотивации (стимулирования) работников предприятия следующие:

- заработная плата с доплатами и премиями, доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале предприятия;

- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа продукции по себестоимости, бесплатный транспорт и услуги

по обработке приусадебного участка, предоставление беспроцентных ссуд и др.);

- прочие (нематериальные) льготы и привилегии – предоставление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т.д.;

- мероприятия по улучшению условий труда, стимулированию квалификационного роста работников и др.;

- создание благоприятной психологической атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работников;

- продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д.

Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от личного трудового вклада и капитала.

Система материального стимулирования должна быть направлена на усиление заинтересованности работников в рациональном использовании ресурсов, улучшении конечных результатов производства, укреплении трудовых отношений работников в коллективе.

Основой материального стимулирования труда является мера общественного необходимого труда, отражающая достигаемые количественные и качественные показатели при существующих производственных условиях. Для оплаты труда каждому коллективу и работнику устанавливается мера и качество труда. Общественно необходимая мера труда находит свое конкретное выражение в затратах рабочего времени на производство единицы продукции или в количестве продукции, произведенное в единицу времени. Она отражается в нормах труда, нормативах по качеству продукции, расходу материалов, сырья и др.

Труд отдельных работников в пределах общественно необходимых нормативов получает качественную оценку в тарифной ставке и должностных окладах. Однако фактические результаты индивидуального труда отдельных работников могут быть ниже, равны или выше общественно необходимых нормативов.

Общество заинтересовано в труде повышенной производительности, обеспечивающем снижение уровня общественно необходимых его затрат. Но основная мера труда не позволяет заранее учесть дополнительные затраты труда, так как они отражаются лишь в конечном его результате. Для их стимулирования необходимо иметь дополнительные возможности поощрения. С этой целью предприятия используют фонды вознаграждения, выделяемые из прибыли, экономии заработной платы.

Следовательно, помимо тарифного фонда и должностных окладов все остальные виды оплаты труда работников являются вознаграждением за труд повышенной производительности. По своей экономической природе они являются частью необходимого продукта, принимающего форму заработной платы. Если оплата по тарифу, должностным окладам формирует постоянную, гарантированную обществом часть оплаты, то вознаграждение за труд повышенной производительности производится при достижении определенного уровня и выступает в виде премий.

Важнейшим средством материального стимулирования и основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда. Это основная форма возмещения затрат по воспроизводству рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях (за исключением крестьянских (фермерских) хозяйств, где формируется фонд потребления, используемый на личные цели семьи). В рыночных условиях действие закона распределения по труду не утрачивает своего значения в рамках конкретных предприятий, где он проявляется в соответствии с экономической сущностью и содержанием.

Работники предприятия получают оплату за труд исходя из оказанных услуг, а также стоимости продукта, созданного в данном хозяйстве. Хотя общий уровень оплаты труда регулируется государством, ее конкретные границы в значительной степени теперь зависят от конечных экономических результатов хозяйственной деятельности данного конкретного предприятия, конкретного исполнителя и руководителя.

В частных коммерческих предприятиях государство лишь косвенным путем регулирует уровень оплаты труда работников. Он почти целиком зависит от экономических результатов, полученных в данном хозяйстве, т.е. конечных результатов.

Конечный результат в сельскохозяйственном производстве – это прежде всего произведенная продукция. Она измеряется в натуральных единицах и стоимостных показателях (валовая продукция, валовой доход, прибыль, чистый доход, рентабельность и ее уровень), лежащих в основе определения уровня материального стимулирования труда, т.е. организации его оплаты.

При разработке системы материального стимулирования труда на сельскохозяйственном предприятии целесообразно исходить из следующих положений:

- система материального стимулирования не должна быть застывшей, она должна постоянно совершенствоваться;
- система оплаты труда, ее элементы формируются с учетом форм собственности, психологической готовности работников трудиться индивидуально или в коллективе, экономической ситуации в коллективе и на предприятии;
- система должна учитывать разнообразие условий и стимулировать эффективное функционирование производственных и других структур предприятия.

Оплата в соответствии с количеством и качеством затраченного труда в сельскохозяйственном производстве имеет существенные особенности. Если количество труда можно установить по каждому дню, то его качество выявляется в полной мере лишь по урожайности культур и продуктивности животных. В подавляющем числе случаев произведенная продукция – результат труда не отдельного работника, а коллектива, звена, бригады. Этим определяются особенности основной оплаты труда, важное значение дополнительной оплаты и системы премирования в сельском хозяйстве.

Действенность материального стимулирования возрастает, если оно органически увязано с материальной ответственностью персонала – необходимостью возмещения ущерба, гибели, порчи или утраты

имущества, а также вынужденных расходов, произведенных хозяйствующим субъектом по вине работника.

Формирование необходимых мотиваций и стимулов эффективного труда предполагает пересмотр или значительное уточнение существовавших до настоящего времени принципов и подходов к построению системы стимулирования. Они должны быть направлены на превращение наемного работника в заинтересованного товаропроизводителя, собственника произведенной продукции и используемых ресурсов.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы:

- доступность (каждый принцип должен быть доступен для всех работников, условия стимулирования должны быть демократичными и понятными);
- осязаемость (существует порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах);
- постепенность (материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике);
- обоснованность (научная – внедряемые стимулы должны исходить из сути работ и результатов; практическая – изучение опыта передовых организации или испытание в одном из подразделений организации; экономическая – внедрение стимула предполагает получение большего эффекта, чем расходы на его внедрение);
- дифференцированность (индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников);
- гибкость и оперативность (постоянный пересмотр стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе);
- комплексность (единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, а также наличие антистимулов);
- максимальная прозрачность внутрихозяйственной системы оплаты и материального стимулирования труда (открытость для работников действующей политики вознаграждения).

Система стимулирования труда выполняет ряд функций:

- экономическая (стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции);

- нравственная (стимулы формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат в обществе);

- социальная (формирование социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей

Стимулы могут быть материальные и нематериальные. К материальным стимулам относятся:

- доход от непосредственной трудовой деятельности (оплата труда, премии, надбавки);

- выплаты и компенсации, связанные с условиями труда на предприятии (доплаты за тяжелые и вредные условия труда, работу в ночное время, праздничные дни);

- доходы от собственности (дивиденды от вложенного капитала, акции и др.);

- выплаты, связанные с социальной защищенностью и др.;

- доплаты за работу в неблагоприятных климатических условиях (районные доплаты и др.).

Нематериальные моральные стимулы:

- поощрение на доске почета, почетные грамоты, звания «Почетный работник», «Заслуженный работник», вручение памятных знаков;

- продвижение по службе;

- бесплатные путевки, оплата транспорта, питания и пр.

Источниками материального стимулирования являются:

- фонд заработной платы;

- фонд материального поощрения;

- экономия фонда заработной платы;

- экономия материальных ресурсов;

- повышение качества продукции и пр.

Система материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций должна разрабатываться ежегодно.

Она должна способствовать успешной работе коллективов по производству сельскохозяйственной продукции и улучшению всех финансово-экономических показателей.

При определении источников материального стимулирования необходимо учесть следующие элементы:

- заработная плата, начисляемая за выполнение работ по сдельным расценкам в растениеводстве (по технологическим картам по возделываемым культурам) и животноводстве (с учетом численности поголовья животных и продуктивности по группам животных);

- доплата за продукцию рабочим растениеводства и животноводства (25-50% от тарифного фонда оплаты труда в зависимости от урожайности культур и продуктивности животных);

- заработная плата, начисляемая работникам по тарифным ставкам и должностным окладам за отработанное время);

- стоимость продукции, выдаваемой в порядке натурального поощрения;

- фонд материального поощрения из прибыли прошлых лет и экономии заработной платы для премирования и вознаграждения в текущем году);

- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам, должностным окладам;

- компенсационные выплаты, связанные с условиями и режимом работы;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, единовременные поощрительные выплаты.

Кроме того, следует рассмотреть и установить:

- тарифные сетки по отраслям, группам работников (водители автотранспорта, ремонтники и др.);

- минимальные тарифные ставки первого разряда по конно-ручным работам, по работам в животноводстве, механизированным полевым работам, работам по ремонту техники, руководителям и специалистам;

- тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) по категориям работников;

- надбавки за сложность труда в сельском хозяйстве по категориям работников (рабочим конно-ручного сельскохозяйственного труда – 1,3; животноводства – 1,5; механизаторам – 1,8);

- размеры повышенной оплаты в период посева сельскохозяйственных культур, уборки урожая, августовской и сентябрьской пахоты);

- размеры дополнительной оплаты в животноводстве за сохранение и превышение достигнутого уровня продуктивности коров, свиней, молодняка; выхода молодняка на 100 маток, обеспечение сохранности молодняка, за раздой коров, а также первотелок, за плодотворное осеменение коров.

В общем, виды доходов селян в настоящее время включают:

- 1) Доход от непосредственной трудовой деятельности (оплата труда, включающая тарифную оплату, надбавки, доплаты, премии и пр.);

- 2) Выплаты и компенсации, связанные с условиями труда на предприятии (доплаты за тяжелые и вредные условия труда, работы в ночное время, праздничные дни);

- 3) Доходы от собственности (дивиденды от вложенного капитала, акции и др.);

- 4) Выплаты и пособия, связанные с социальной защищенностью и др.;

- 5) Доплаты за работу в неблагоприятных климатических условиях (районные доплаты, северные надбавки и пр.);

- 6) Доходы от личного подворья.

Особая ведущая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате, так как на ее долю в сельском хозяйстве приходится примерно 97-98% доходов и 2-3% – на долю дивидендов от акций. Думается, что и в ближайшие годы, и в перспективе заработная плата останется для подавляющего числа трудящихся основным источником их доходов, а значит, будет и наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Наряду с материальным поощрением на производстве должно иметь место и моральное поощрение.

Так как отношение людей к труду формируются под влиянием социальной и духовной жизни общества, т.е. уровня культуры, степени образованности и политической зрелости, производственной активности людей, их умелой работы.

Исходя из этого, развитие (усиление) перечисленных качеств человека возможно через моральное поощрение работников. Оно является важной составляющей стимулирования труда.

Хороший труд и достойное поведение в коллективе всегда должны получить признание и оценку, принести уважение и благодарность со стороны коллектива.

Моральное поощрение рабочих основывается, как правило, на результатах соревнования. Согласно рекомендации НИИ труда РФ по совершенствованию организации соревнования на предприятиях, система моральных стимулов охватывает следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение грамотами на различных уровнях;
- награждение дипломами на смотрах, конкурсах профессионального мастерства;
- присвоение званий «Лучший по профессии», «Воспитатель-наставник», Заслуженный работник», «Ветеран труда» и др.

Моральное поощрение работников в ряде случаев рекомендуется дополнить материальным поощрением. Так, целесообразно присвоение призовых мест, почетных званий и дипломов сочетать с выплатой победителям денежных вознаграждений. Вместе с тем применение мер морального поощрения общего порядка не обязательно, а иногда и нецелесообразно сопровождать выплатой денежного вознаграждения (при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой и т.п.). В тоже время при поощрении работника за длительные заслуги (например, присвоение звания «Ветеран труда» и др.) рекомендуется сочетать меры морального поощрения с материальными (ценный подарок, денежная премия и т.п.).

Таким образом, материальное стимулирование труда как прикладное научное направление призвано изучить и обобщить теорети-

ческую сущность и практическое назначение основных элементов и методов организации оплаты труда в целях наиболее эффективного их применения в конкретных условиях хозяйственной деятельности предприятия.

Целевое назначение материального стимулирования труда в различные периоды развития человечества определялось раскрытием и изложением сущности основных элементов организации оплаты труда, которое включает основную постоянную и переменные части.

Имеются также и другие особенности, вызванные специфическим характером производства и труда в сельском хозяйстве в целом и в его различных отраслях, которые так или иначе учитываются и находят свое отражение при организации оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях.

1.4 Содержание и особенности оплаты сельскохозяйственного труда

Средства производства и условия труда зависят от вида изготавливаемой продукции. Следовательно, каждая отрасль народного хозяйства имеет свою специфику организации труда и его оплаты.

Можно выделить следующие **особенности организации труда и его оплаты в сельском хозяйстве**:

1) Главным и не заменимым средством производства в сельском хозяйстве является земля. В зависимости от своего размещения и биологических свойств она различается по плодородию и при одинаковых затратах труда выход продукции на различных участках не одинаков. Это обуславливает необходимость дифференциации оплаты труда по природно-экономическим зонам страны, а также ее регионам;

2) Сезонность сельскохозяйственного труда, его напряженность в одни периоды и спад в другие. Необходимость приема на работу, помимо постоянных, сезонных и временных работников обуславливает особенности в организации их оплаты, применение специальных поощрений за срочность и напряженность труда;

3) Несовпадение рабочего периода с периодом производства в сельском хозяйстве обуславливает то, что конечные результаты труда, как основа его оплаты, выявляются значительно позже совершенных трудовых процессов. Например, рабочий период возделывания озимых зерновых составляет 2-3 месяца, а продолжительность их производства зачастую превышает 8-9 месяцев. Это вызывает необходимость разделения заработной платы на две части:

- относительно постоянную, исчисляемую по тарифным расценкам за объем выполненных работ или отработанное время;
- переменную, исчисляемую по конечным результатам в виде доплат за продукцию и премий за перевыполнение заданий по производству, а также других выплат сверх тарифа;

4) Многообразие трудовых процессов, выполняемых работников в течение рабочего дня, месяца, года, что значительно усложняет систему оценки количества и качества труда в целях его оплаты.

Кроме того, Салахутдинова, Назарова дополняют этот перечень:

- отдельная часть получаемой в хозяйстве продукции участвует во внутрихозяйственном обороте, не входит в состав товарной продукции и не принимает денежную форму. Это способствует снижению влияния работодателя на работника, так как в его распоряжении оказывается меньший объем денежных средств, чем это было бы в условиях промышленного производства;
- труд работников аграрной сферы используется как в общественном производстве, так и в домашнем (подсобном) хозяйстве, что оказывает наибольшее влияние на сложность реализации функции работодателя. Если в условиях города жизнеобеспечение работника практически полностью зависит от оплаты его труда, то сельский житель всегда в определенном смысле «самодостаточен». Следовательно, влияние работодателя на сельскохозяйственного работника ограничено.

Оплата труда выполняет ряд функций, по реализации которых можно судить о ее влиянии на социально-экономические явления и ее роли в системе социально-трудовых отношений.

В качестве основных функций исследователи выделяют воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую функции, а также функцию социальной справедливости. Рассмотрим, как реализуются указанные функции в сельскохозяйственной отрасли.

Данные проведенного анализа свидетельствуют о невыполнении заработной платой функции воспроизводства рабочей силы в сельском хозяйстве. Заработной платы работника сельского хозяйства достаточно лишь для того, чтобы прокормить себя по минимальным стандартам, не говоря уже об иных расходах (приобретение жилья, отдых, саморазвитие и пр.) и содержании детей.

Основу реализации воспроизводственной функции создает гарантированный государством минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако это положение в стране и республике изначально нарушается (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Соотношение МРОТ, среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума в России и Республике Башкортостан

Показатель	РФ	РБ	РБ к РФ, %
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), руб.	4611	5500	119
Прожиточный минимум трудоспособного населения (II квартал 2011 г.), руб.	7023	6130	87
Средняя месячная заработная плата по экономике (первое полугодие 2011 г.), руб.	23126	18120	78
Средняя месячная заработная плата в сельском хозяйстве (первое полугодие 2011 г.), руб.	12209	8923	73
Соотношение МРОТ и прожиточного минимума на душу трудоспособного населения, раз	0,66	0,90	0,24 п.
Соотношение средней месячной заработной платы в целом по экономике и прожиточного минимума, раз	3,29	2,96	-0,34 п.
Соотношение средней месячной заработной платы в сельском хозяйстве и прожиточного минимума, раз	1,74	1,46	-0,28 п.

Прожиточный минимум трудоспособного населения в РФ отстает от МРОТ на 44%, в РБ – ситуация более благоприятна, отставание

составляет 10%. Среднемесячная заработная плата в целом по экономике превышает прожиточный минимум по РФ и РБ в 3,29 раз и 2,96 раза соответственно. Если рассматривать этот показатель относительно сельского хозяйства, складывается менее оптимистичная картина – превышение составляет лишь 1,74 и 1,46 раза.

Нельзя не отметить тот факт, что содержание и методика расчета потребительской корзины, на основе которой устанавливается прожиточный минимум, несовершенны и далеки от современных потребностей человека.

Около 20% сельскохозяйственных работников республики получает заработную плату менее 5 тыс. руб. и почти 80% – менее 10 тыс. руб. Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой в 2011 г. по сельскохозяйственной отрасли в Башкортостане составляет 5,9 раза, в то время как в целом по экономике республики – 11,1 раза (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Распределение численности работников по начисленной заработной плате в России в 2011 г., тыс. руб.

Объект	Все работники	в т. ч. по размерам начисленной заработной платы						
		до 5,0	5,1-10,6	10,6-20,2	20,0-35,0	35,1-50,0	50,1-75,0	свыше 75,0
Экономика РФ в целом	100,0	6,2	23,4	32,8	23,1	7,9	4,1	2,5
Сельское хозяйство РФ	100,0	14,4	41,5	31,9	9,8	1,6	0,6	0,2
Экономика РБ в целом	100,0	2,9	33,7	37,9	18,2	4,2	2,1	1,0
Сельское хозяйство РБ	100,0	17,9	59,5	19,7	2,5	0,3	0,1	0,0

В структуре расходов домашних хозяйств в сельской местности республики расходы на питание составляют 38% при критическом уровне (свидетельствующем о бедности населения) – 50%.

Системы оплаты труда, применяемые в сельскохозяйственной отрасли, несовершенны и в совокупности с низким уровнем заработ-

ной платы в отрасли практически не стимулируют работников к повышению результатов труда.

Темпы роста заработной платы в сельскохозяйственной отрасли Республики Башкортостан значительно опережают темпы роста производительности труда, что, с одной стороны свидетельствует о неэффективности применяемых в отрасли техники и технологий, а с другой стороны – об отсутствии связи между результатами труда и его оплатой и, в целом, о потере заработной платы своей стимулирующей функции (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Темпы роста производительности труда и заработной платы в сельском хозяйстве (в % к предыдущему году)

Показатель	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Прирост производительности труда по РФ	104,3	105,0	110,0	104,4	89,3
Прирост заработной платы по РФ	125,1	134,5	137,9	113,5	109,2
Прирост производительности труда по РБ	128,5	125,1	142,1	86,4	74,6
Прирост заработной платы по РБ	124,5	132,4	170,5	115,8	108,3

Доля тарифной части заработной платы по сельскохозяйственным организациям республики стабильно приближается к 75%. В динамике наблюдается рост доли тарифной части, и снижение доли переменной части (премии и иные надбавки) оплаты труда в фонде заработной платы (таблица 1.4).

Таблица 1.4 – Состав и структура фонда заработной платы работников, объемы материальной помощи и выплат социального характера в сельскохозяйственных организациях РБ

Показатель	2008 г.		2009 г.		2010 г.		Изменения в 2010 г. к 2008 г.	
	млн. руб.	% к итогу	млн. руб.	% к итогу	млн. руб.	% к итогу	%	п.п.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фонд заработной платы	4747	100,0	5165	100,0	5354	100,0	112,8	0,0
в т.ч.:								
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	3465	73,0	3797	73,5	3995	74,6	115,3	1,6

Продолжение таблицы 1.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
из нее: в натуральной форме	118	2,5	128	2,5	132	2,5	111,9	0,0
премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам года	318	6,7	331	6,4	323	6,0	101,7	-0,7
оплата отпусков	242	5,1	267	5,2	312	5,8	128,6	0,7
оплата стоимости питания	27	0,6	36	0,7	29	0,5	107,0	0,0
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	610	12,8	685	13,3	676	12,6	110,8	-0,2
прочие выплаты	85	1,8	48	0,9	19	0,4	23,0	-1,4
Материальная помощь	55	X	20	X	19	X	35,6	X
Выплаты социального характера	19	X	17	X	15	X	79,2	X

По оценкам экспертов размер премий не должен быть менее 30% заработной платы, так как в противном случае она становится «неразличимой» и утрачивает свою стимулирующую роль.

Сам по себе рост доли тарифной части оплаты труда является положительным. В развитых странах этот показатель составляет порядка 90% [24].

Однако тарифная система оплаты труда за период рыночных реформ претерпела множество изменений и в настоящее время далека от совершенства. Развитие механизмов оценки и оплаты труда в сельскохозяйственной отрасли в последние годы шло в основном эмпирическим путем в узком кругу специалистов научных учреждений без должного методического обоснования. Руководители и специалисты сельскохозяйственных организаций, крестьянских (фермерских) хозяйств оказались некомпетентными в вопросах построения научно обоснованных систем материального стимулирования труда. Большинство из них используют в своей деятельности нормативные и методические материалы 70-80-х гг. прошлого века.

Эффективное использование тарифной системы оплаты труда возможно при правильном определении тарифной ставки первого разряда и разработке тарифной сетки оплаты труда с учетом финансовых возможностей и кадровой политики предприятия.

В предыдущие годы тарифная ставка первого разряда законодательно была привязана к минимальному размеру оплаты труда, но на практике это положение не выполнялось и в дальнейшем было отменено. Каждое частное предприятие самостоятельно в выборе форм и систем оплаты труда, в том числе и установлении тарифных ставок. Документами, в определенной степени регламентирующими этот вопрос, являются Соглашения в области социально-трудовых отношений между объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти соответствующих уровней.

Так, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, Объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2011-2013 гг., минимальная месячная тарифная ставка первого разряда работников сельского хозяйства (конно-ручной труд) на 01.01.2012 рекомендована на уровне 2739 руб. Однако из-за тяжелого финансового состояния сельскохозяйственных организаций тарифная ставка первого разряда фактически колеблется в диапазоне 1000-1500 руб. в среднем по организациям Республики Башкортостан (согласно опросам руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций).

Нарушен принцип социальной справедливости в оплате труда, сущность которого в том, что размер вознаграждения должен быть тесно увязан с квалификацией работника, его трудовым вкладом в достижение полученных результатов подразделением, где он трудится, хозяйстве и, в целом, отрасли.

Так, в некоторых сельскохозяйственных организациях практикуется уравнивание в заработной платы между рабочими различных профессий и различной квалификации. Не имея достаточных финансовых ресурсов, современных методических разработок по построению систем материального стимулирования, руководство организаций ограничивается выплатой рабочим минимального размера оплаты труда. Начисление заработной платы осуществляется без разработки Положений об оплате труда и адаптации рекомендаций Министерства сельского хозяйства РБ к реалиям конкретного предприятия. Распространенными фактами являются задержки заработной платы и

выплата ее в натуральной форме без соблюдения установленных ограничений.

Если же рассматривать в целом сельскохозяйственную отрасль республики, то ее вклад в валовой региональный продукт составляет 9,8%, что соответствует четвертому месту среди всех отраслей экономики. Однако по уровню заработной платы отрасль занимает последнее место.

Таблица 1.5 – Структура валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности РБ (в основных ценах; в % к итогу)

Показатель	2008 г.	2009 г.
Валовой региональный продукт	100	100
в т.ч. по видам экономической деятельности:		
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,3	9,8
добыча полезных ископаемых	11,8	8,1
обрабатывающие производства	28,5	21,8
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,2	3,9
строительство	6,6	6,5
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	15,1	16,8
гостиницы и рестораны	1,1	1,2
транспорт и связь	8,9	10,9
финансовая деятельность	0,2	0,2
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5,4	6,7
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	3,4	4,2
образование	3,3	4,4
здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,3	4,4
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0,9	1,1

Реализации стимулирующей функции и функции социальной справедливости оплаты труда будут способствовать установление (не рекомендация) в масштабах страны (республики) минимальных гарантированных тарифных ставок, введение для этих целей единой по стране тарифной сетки. Альтернативой этой рекомендации может стать строгий и своевременный контроль за соблюдением трехсторонних соглашений в сфере социально-трудовых отношений.

Другим направлением могла бы стать разработка ориентиров по организации, тарификации, нормированию и оплате труда для сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств.

Как показывают исследования, специалисты сельскохозяйственных организаций крайне нуждаются в современных методических разработках по оценке труда работников (тарификации труда), установлению тарифных ставок, применению различных систем оплаты труда в отрасли, систематизации материального стимулирования труда. Указанные методические разработки должны быть научно обоснованными, доступными для понимания, легко применимыми на практике конкретного сельскохозяйственного предприятия.

В результате низкого уровня заработной платы, неблагоприятных условий труда, технической и технологической отсталости отрасли полностью нарушено соотношение между спросом и предложением рабочей силы в отрасли, нарушен механизм формирования оптимальной численности персонала организации соответствующей квалификацией.

Серьезное противоречие кроется в том, что мощный образовательный и научный потенциал, предоставленный специалистам в высших и средних специальных учебных заведениях, не находит своего применения в реальной практической деятельности сельскохозяйственных организаций.

В целях привлечения и закрепления высококвалифицированных специалистов на селе в 2009 г. в Республике Башкортостан был принят Указ Президента РБ «О мерах государственной поддержки кадрового потенциала АПК Республики Башкортостан». Молодым специалистам, трудоустроившимся в сельской местности, выплачиваются единовременные пособия (специалистам с высшим образованием – 100 тыс. руб., со средним профессиональным – 60 тыс. руб.) и ежемесячные доплаты к заработной плате (7 и 4 тыс. руб. соответственно). Указ был рассчитан до 2011 г. включительно. Учитывая положительные результаты (поддержку получили 402 специалиста), ведется работа по продлению действия данного указа еще на три года.

Несмотря на принятые меры, по оценке Министерства сельского хозяйства РБ сельскохозяйственная отрасль нуждается более чем в 1,0 тыс. специалистов (агрономах, зоотехниках, инженерах, экономистах). Эксперты высказываются, что с учетом современных нормативов штатной численности (исходя из современных средних размеров сельскохозяйственных организаций), отрасль нуждается почти в 4,5 тыс. специалистах [52].

Таким образом, в качестве главной проблемы организации оплаты труда в сельском хозяйстве, как правило, рассматривается его низкая стоимостная оценка. В этих условиях вопросы экономической эффективности материального стимулирования и обоснованности дифференциации заработной платы между различными категориями работников не поднимаются. Однако проблема справедливой оценки труда является не менее важной, в особенности, если мы говорим о высококвалифицированных кадрах.

Привлечение квалифицированного персонала в отрасль невозможно без создания соответствующих предпосылок и, главным образом, формирования действенного механизма оплаты труда. Квалифицированные работники инициативны, трудолюбивы, дисциплинированы и ответственны, но в силу своей высокой квалификации предъявляют более существенные требования к справедливой оценке своего труда.

2 ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДА В СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1 Качество труда в контексте дифференциации заработной платы

Труд является уникальным фактором производства. История человечества пережила труд рабовладельческий, крепостной. С прогрессом общественного развития в человеческом обществе появились две общественные группы, абсолютно необходимые друг другу: предприниматели, в чьих руках сконцентрировались средства производства, и наемные работники со своей рабочей силой. Наемный труд «стал правилом и основной формой всего производства; из побочного занятия превратился в единственную деятельность работника» [42].

При этом основной вопрос отношений владельцев средств производства и наемных работников встает о вознаграждении за труд, которое получает работающий по найму, а именно заработной платы. Заработная плата стала центральным местом между теми, «кто ищет работу», и теми, «кто предлагает работу». Именно посредством заработной платы рассматривается современными экономистами уникальность трудовых ресурсов.

Функционируя в составе капитала, рабочая сила участвует в производственных процессах формирования дохода капитала и своей доли в нем в форме заработной платы. Заработная плата представляет денежное (или натуральное) выражение стоимости воспроизводства субъекта собственника рабочей силы к конкретному труду в составе конкретного капитала. Она входит в цену купленной и производственной используемой рабочей силы. Заработная плата определяет социальные условия и качества производства способности к труду [66]. Последнее перечисление роли заработной платы подчеркивает важность ее уровня и механизма образования.

Ведущая роль рынка при формировании заработной платы подчеркивается в его определении: «заработная плата – это вознаграждение за выполнение трудовой функции по цене труда или рабочей си-

лы, установленной с учетом взаимодействия спроса и предложения на рынке труда» [20].

В экономике традиционного труда независимо от наличия и глубины переходных периодов принято, что рабочая сила, как и любой другой товар, может продаваться по ценам: равной ее стоимости, меньшей стоимости, большей ее стоимости. Считается, что каждый работник имеет дело с конкретным рынком труда. На конкурентном рынке труда каждый работник является лишь маленькой частью из тех, кто продает свой труд, поэтому его решение о величине (объеме) продажи своего труда не будет влиять на цену труда на рынке. Рыночная цена труда и стоимость воспроизводства рабочей силы оказывают влияние, прежде всего на размер базовой оплаты, а их формы и системы больше связаны с особенностями технологии, организации производства и, главным образом, политики работодателя.

В зависимости от того, какой фактор в кадровой политике руководства предприятия считают определяющими, на практике уровень ставки заработной платы по категориям персонала устанавливается самими предприятиями на основе одного из трех основных механизмов оценки труда. Они частично совместимы, хотя в большинстве организаций в качестве основного используется только один подход:

1) Сравнение со ставками заработной платы на внешнем рынке труда. В проведении сравнений ставок заработной платы на внешнем рынке труда в центре внимания находится необходимость набирать и удерживать персонал. В этом случае устанавливается ставка заработной платы, более или менее эквивалентная принятой ставке для данной работы;

2) Механизмы внутреннего рынка труда. Внутри организации есть свой рынок труда, которым нужно управлять для того, чтобы он действовал эффективно. Существуют два вида внутреннего рынка труда – рынок предприятия и рынок профессии. Здесь в фокусе внимания – внутренняя разница в оплате труда, а не внешние относительные показатели;

3) Оценка качества работы. Для оценки сложности работы создается система, используемая для определения значения и масштабов

всех рабочих мест в организации. В данном случае особое значение придается относительной ценности работ внутри организации и сравнению их между собой, а не внешним относительным показателям разницы ставок заработной платы и не сравнению со ставками, предлагаемыми другими работодателями. Справедливость и объективность являются основными принципами; бюджет организации на оплату труда делится между работниками на основе оценки сущности и масштабов выполняемой ими работы [26].

Понятие качества работы ясно истолковал академик Струмилин С.Г. Согласно его мнению, труд мы рассматриваем как известный физиологический процесс, а соответствующую работу – как объективный результат этого процесса. Сопоставляя понятия, труд и работа, мы определяем работу как объективный результат труда. Следовательно, понятие качества труда и качества работы по своему содержанию существенно различаются, хотя и тесно связаны между собой. Эта связь представляется в виде следующего равенства: качество труда + качество продукции = качество работы [22].

Качество труда совместно с количеством труда в постоянном субординировании всей подсистемы законов закономерно занимают ключевую роль в формировании заработной платы [41]. На практике работодатель не может избежать оценки работ: это то, что всегда делается, когда принимается решение об оплате труда одной работы по сравнению с другой.

В литературе, посвященной организации оплаты труда, наиболее полно и четко раскрывается лишь понятие количества труда. Количество труда сводится к характеристике затрат физической и нервной энергии человека в ее конкретной целесообразной форме. Общественная оценка количества труда определяется путем измерения рабочего времени, которое регламентируется государством и организацией для каждой категории работников и для каждого вида труда.

Многообразие труда обуславливает многообразие элементов (критериев) характеристики качества труда. Определить каждый элемент (критерий) качества труда – это значит выявить данный труд, его свойства с целью отличить его от любого другого. Таким образом,

качество труда – это такая относительно устойчивая совокупность взаимосвязанных свойств, которая дает его характеристику как целостной определенности и обеспечивает различия труда при одинаковом их количестве [41].

Соизмерение труда разного качества давно дискусируется в научной литературе и в большей части сведением сложного труда к простому (редукцией труда) или поиска единой меры труда как регулятора производства и распределения его результатов, в частности между субъектами труда. Считается, что наиболее существенный фактор, определяющий основополагающие условия действия методологии редукции труда, – это взаимодействие и взаимообусловленность умственного и физического труда. Эти две сущности труда «спокойно уживаются» в одном человеке, в индивидуализированной личности, пока он совершает определенные целенаправленные действия, составляющие в своей совокупности трудовой процесс. Умственная и физическая функции труда должны быть измерены одной единицей, и это главный «камень преткновения» современных наук о труде. Еще большую сложность вызывает измерение интеллектуального и традиционного труда, производимого определенным социальным коллективом, что также требует применения методов редукции труда [32].

Измерение важнейших показателей качества труда на сегодняшнем этапе развития трудовых отношений в большинстве случаев производится путем его тарификации (классификации). Под тарификацией понимается научный метод анализа и оценки конкретных видов работ и профессий на основе эмпирического изложения, сравнения и количественного измерения показателей качества труда и исходя из него распределение видов труда по разрядам действующей тарифной сетки. На основе полученных данных работам и профессиям присваиваются тарифные разряды, которые заносятся в тарифно-квалификационные справочники, используемые в дальнейшем при тарификации работ. Результатом комплекса работ по тарификации труда является тарифная система оплаты труда [26].

В основе сравнения видов работ и профессий лежат коэффициенты редукции труда, позволяющие свести сложный труд к простому.

2.2 Методологическое обоснование определения коэффициентов редукции труда

Экономическая наука имеет богатый набор предложений формальных оценок труда. На редукцию труда опирается также рынок для определения компромиссной цены труда. Систематизировав имеющиеся подходы в литературе, можно выделить следующие направления в развитии методики расчета коэффициентов редукции:

1) Расчет по данным о затратах на воспроизводство рабочей силы (большинство сторонников этого метода исходит не из совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы, а из заработной платы как основного источника воспроизводства);

2) Расчет по затратам на подготовку квалифицированной рабочей силы (одной из существенных модификаций этого метода является сочетание затрат на подготовку с текущими затратами квалификационного труда в процессе его применения);

3) Физиологическая версия редукции труда (энергетическая концепция);

4) Расчет на основе анализа содержания процесса труда и требований к квалификации (суммарный и аналитический методы) [18, 22, 23, 32, 37 и др.].

Расчет по данным о затратах на воспроизводство рабочей силы строится согласно закону распределения по труду – материальные и духовные блага распределяются в зависимости от количества и качества труда: сложности, интенсивности и других факторов. Виднейшим сторонником данной (социальной) концепции редукции труда в России был Богданов А.А. Тратя на поддержание данного своего работника в пять раз больше труда, чем на простого среднего работника, – утверждал он, – общество тем самым экономически учитывает трудовую функцию первого как эквивалентную пятерной функции второго [16].

Метод редукции труда по заработной плате основан на предпосылке, что существует определенная закономерная зависимость между движением заработной платы и новой стоимостью, создаваемой квалифицированным трудом. Положительной стороной такого метода

регулирования заработной платы является то, что намечаемые уровни и соотношения ставок основываются на учете реальных процессов, происходящих в области распределения. Однако его существенный недостаток состоит в суммарном характере проводимых расчетов. В их основе лежит не анализ отдельных факторов, определяющих формирование заработной платы, а сложившиеся соотношения в оплате труда как итоговый результат взаимосвязанных, но отдельно не выделенных факторов. Искомая шкала редукции, призванная регулировать пропорции в оплате труда, становится производной от фактической ее дифференциации, то есть от того, что должно быть ее результатом [23].

При методе на основе учета общественных затрат труда на единицу продукции исходным принципом является приведение прошлых затрат труда к затратам живого труда путем последовательного разложения прошлого труда на составные элементы. Затраты квалифицированного труда, воплощенные в продукте, складываются из затрат общественного труда на подготовку работников и текущих затрат в процессе его применения. Приобретение знаний и навыков работниками сопряжено с затратами труда обучающихся и учителей. Однако в труде учителей также воплощены затраты труда на их обучение (затраты второй степени) и т.п. [22].

Последний метод по степени приближения к степени объективности и точности считается наиболее верным, но в тоже время наименее достоверным в практической реализации, особенно в современных условиях децентрализации экономики. Он может использоваться только на макроэкономическом уровне для нахождения базовых пропорций в оплате труда крупных контингентов рабочей силы.

Суть энергетической концепции редукции труда выражается в том, что различия между простым и сложным трудом сводятся к различиям в затрате энергии. Эта теория базируется на том, что все виды энергии можно привести к одному виду и найти общую единицу для измерения энергии машины и человека. Данный подход сегодня также находит своих последователей. Оценку труда энергетическими

критериями предложил член-корреспондент Россельхозакадемии Лазовский В.

Основанием обращения к данному подходу послужило то, что отсутствует механизм сопоставления труда с денежным эквивалентом общественно необходимых затрат на подготовку специалистов, их вклада по различным категорийным элементам в создании ценностей и в период инфляции невозможно сопоставить стоимость труда и его денежную оценку в виде заработка. Оценка труда через энергетику определяется выражением стоимости труда через усредненный норматив энергии в течение суток, скорректированный на коэффициент, учитывающий интенсивность труда [33].

Недостаток энергетической концепции заключается в том, что она не в состоянии учесть различия в уровне нервно-психических затрат работника, интеллектуальной «энергии». Между тем, если все различия сводить только к физическим затратам, то можно получить результат, который будет прямо противоположен объективному положению вещей.

В опыте оценки труда существуют и другие варианты.

В СССР широко использовалось понятие «трудодень» – мера затрат труда колхозником в общественном хозяйстве колхоза. Трудодень выражает количество и качество труда, соответствующие выполнению определенной дневной нормы работы. Количество выработанных трудодней определяется участием колхозника в колхозном производстве и его доля в распределяемых между членами артели денежных и натуральных доходах колхоза [53].

Другой показатель из этого же ряда – «человеко-час». Данная единица измерения, по мнению некоторых ученых, обладает стабильностью и возможностью применения во всех экономических расчетах и на любом уровне [11].

Все более необходимым в целях улучшения экономически обоснованной дифференциации заработной платы в СССР в части тарифной сетки стал переход к соизмерению различных видов труда по оцениваемым факторам на единой методологической основе – на анализе содержания процесса труда и требований к квалификации.

Содержание данного расчета складывается из следующего:

- 1) Выбор и описание критериев, по которым подлежит оценивать работы (рабочие места);
- 2) Дифференциация каждого из отобранных критериев по степеням оценки – градационным группам;
- 3) «Взвешивание» каждого из отобранных критериев в системе условных единиц (баллов, процентов и т.п.).

Суммарный и аналитический методы отличаются только степенью детализации по критериям оценки.

По аналитическому методу условия тарификации расчленяются последовательно по факторам, признакам и показателям. Известно несколько способов расчленения и соизмерения условий тарификации труда, которые развивались и формировались по мере изменения условий производства. Хотя эти изменения будут происходить и в дальнейшем, все способы расчленения условий тарификации труда, которые встречаются в сельском хозяйстве, представлены в следующем виде: факторы – признаки – показатели [38].

Факторы тарификации труда – это постоянно действующие явления, отличающиеся друг от друга видами качества затрачиваемого труда. Признаки – оттеняющие фактор явления, сходные по видам качественных затрат труда, но отличающиеся друг от друга по своей форме. Показатели представляют собой явления, определяющие какую-либо одну сторону признака. Факторы показывают общее расчленение, признаки частное, а показатели – единичное расчленение условий тарификации труда.

Суммарный метод ограничивается двухуровневой детализацией критериев. Он получил широкое распространение в силу простоты и доступности, в том числе в сельском хозяйстве.

Суммарный метод оценки труда ручных работ в сельском хозяйстве предполагает, например, оценку четырех признаков: сложности, тяжести, ответственности и вредности условий работы. Сложность и тяжесть работы подразделяются на пять ступеней, а ответственность и вредность – на четыре ступени. Для каждой ступени установлены балльные оценки. Например, сложность работы имеет следующие

ступени и балльные оценки: очень простая – 1, простая – 2, средней сложности – 3, сложная – 4 и очень сложная – 5. Такие же ступени и оценки определены и для остальных признаков. Сумма баллов по всем четырем признакам дает оценку качества труда, по которой определяется тарифный разряд работы [55].

По мере роста уровня механизации сельскохозяйственного производства возникала необходимость более глубокого аналитического расчленения и обоснованного соизмерения условий тарификации работ. Начиная примерно с 1968 г., началась работа по созданию единого аналитического метода нормирования и тарификации труда. Этот метод включает пять факторов (квалификацию работника, физическую нагрузку, психическую нагрузку, ответственность работника и условия работы), подразделенных на признаки.

В свою очередь, аналитический метод оценки сложности труда, в российской практике претерпел существенные изменения в своем развитии. Изменения произошли в составе факторов, учитываемых при оценке сложности труда, а также степени детализации этих факторов. Эволюция заключается в постепенном переходе от преимущественно функционального подхода (с начала в качестве факторов оценивались функции расчета, подготовки рабочего места (работы), ведения рабочего процесса, управления (обслуживания) оборудования, фактор надежности (ответственности) в работе) – к оценке, основанной на измерении технологических факторов, которые более полно и комплексно характеризуют различные стороны трудового процесса [45, 46].

Аналитический метод не позволяет учесть отличия в степени напряженности и в условиях труда на рабочих местах. При эволюции данного метода эти характеристики труда всегда оставались вне разрядообразующих факторов. Хотя и применительно к этим факторам были разработаны методики количественной оценки условий труда, методика определения критериев интенсивности труда. Эти разработки не только дифференцируют, но количественно сопоставляют между собой принципиально отличные друг от друга факторы производственной среды [21, 34].

Учитывая достоинства данных разработок, они все же не смогли послужить в качестве практического инструмента для формирования внутрихозяйственных тарифных систем в части сопряжения количественных оценок факторов тарификации труда.

Однако ни органами отраслевого управления заработной платой, ни соответствующими службами предприятий работа по решению прикладной задачи по организации заработной платы в части тарификации на отраслевом уровне практически не выполнялась. Все они на протяжении десятилетий шли в основном по пути слепого механического применения централизованно разработанных положений и нормативных документов. Между тем известно, что механическое применение даже безупречных принципов, разработанных для одного уровня управления, не всегда благотворно для каких-то других его уровней. Следовательно, данные разработки не могли учитывать тяжесть, интенсивность труда и фактические условия труда на рабочих местах.

Отсюда ясно, что составление достоверной методики количественной оценки трудового процесса на основании аналитического метода в его существующем технологическом варианте представляется нам весьма затруднительным.

С учетом вышеизложенного можно констатировать необходимость предложения методики количественной оценки труда на основании учета достижений аналитического и суммарного методов. Несмотря на практическую сложность использования готовых разработок аналитической оценки, очень важно учесть ее достижения в объективности соизмерения разнокачественного труда.

Сделанный вывод об оптимальности метода оценки качества трудового процесса на основе анализа содержания процесса труда и требований к квалификации требует выделения косвенных показателей качества труда.

Однако выделение этих косвенных показателей (или факторов) качества труда – непростая задача, о чем свидетельствуют широкое разнообразие факторов, которые относили к оценке качества труда:

сложность, квалификацию, ответственность, интенсивность, производительность, значимость, тяжесть труда и др. [23, 38 и др.].

При рассмотрении понятия качество труда следует различать понятия качество рабочей силы и, собственно, качество труда. Данное разграничение понятия качество применительно к труду важно для разделения и выделения групп показателей оценки труда: для оценки качества рабочей силы и для оценки качества труда (то есть процесса ее проявления).

Проблема качества рабочей силы занимает одно из ведущих мест среди проблем функционирования рынка труда. Качество рабочей силы непосредственно сказывается на трудовом процессе и в его результатах.

Качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющаяся в процессе труда и включающая в себя квалификацию и личные характеристики работника (его физиологические и социально-психологические особенности):

Можно дать следующие определения и краткие характеристики свойств труда, характеризующих качество рабочей силы:

1) Квалификация работника:

- профессиональные знания – определяются уровнем развития работника, основанном на его умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственных функций (заданий). Сюда относятся способности мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов и средств, их правильный выбор, а также знания производственных связей и сообщений;

- умение и производственный опыт – определяются физическими данными работника, проявляются в сноровке, выражающейся в уверенности и точности движения, опыте, умении приспособливаться;

- компетентность – характеризуется уровнем общей и профессиональной подготовки, позволяющей адекватно реагировать на изменение условий конкретного рабочего места или выполняемой работы. Она зависит от отношения работника к своей работе, его опыта,

стремления и умения пополнять знания, может повышаться и понижаться;

2) Личностные характеристики:

- физические данные – возраст человека, его здоровье, быстрота реакции, рост, внешность и т.д. Например, уровень трудовой активности, трудоспособности и познавательных способностей человека зависит от стадий его жизненного цикла: подготовка к трудовой деятельности, активная трудовая деятельность, прекращение трудовой деятельности;

- умственные способности – способность человека эффективно использовать свой интеллектуальный потенциал, предусматривающий совокупность общих умственных функций мышления, обучения, понимания, восприятия и т.д.;

- специальные наклонности – способность к обучению, творческому труду, определенным видам деятельности и т.д.;

- интерес – познавательная потребность для целей трудовой деятельности, способствующая более полной самореализации работника в процессе труда;

- характер – поведение человека, его отношение к делу, другим людям и самому себе: уверенность и возможность работать самостоятельно, способность устанавливать отношения с людьми на любом уровне, готовность взять на себя выполнение сложных задач и т.д.;

- адаптированность – способность работника приспосабливаться к условиям труда и к социальной среде, совершенствовать свои деловые и личностные качества. Различают профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптированность;

- мобильность – готовность к профессиональным (освоение новой профессии) и территориальным (смена места жительства в поисках новой работы) перемещениям;

- мотивируемость – способность работника реагировать на мотиваторы, т.е. внешние воздействия, побуждающие его к определенному виду поведения для достижения целей в трудовой деятельности;

- инновационность – готовность работника к инновациям, т.е. способность к разработке новых идей, технологий и изделий, к их внедрению в производство;

- профориентированность – способность и устойчивость работника к определенному виду деятельности, умение выбирать для себя наиболее целесообразную профессию с учетом своих личностных характеристик, интересов, способностей, а также потребностей рынка труда в работниках соответствующих профессий [25].

Наряду с перечисленными характеристиками качества рабочей силы имеют место и его количественные показатели (степени, уровни). Выявление содержательных и количественных характеристик качества рабочей силы имеет не только теоретическое, но и прикладное значение. Так, многие организации в зависимости от особенностей производства, рабочего места, профессии разрабатывают требования к качеству рабочей силы, что находит отражение в должностных инструкциях.

Значимость и соотношение характеристик качества рабочей силы зависят от конкретных исторических и социально-экономических условий. Наиболее важными из них в настоящее время являются социально-экономические последствия научно-технического прогресса и рыночные преобразования в экономике.

Что касается собственно качества труда, то это характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, интенсивности, условия и значимость для развития экономики.

Труд в массе своей неоднороден. Соизмерить его по качеству можно только с помощью определенной меры. Мерой качества труда является простой труд, способный в единицу времени создать определенное количество материальных ценностей (потребительских стоимостей) и независимо от его качественных различий. Иначе говоря, чтобы учесть качественные различия разнородных видов труда, необходимо свести их к простому труду, представляющему собой расходование простой рабочей силы, в которой в среднем располагает каждый человек, не обладающий специальной подготовкой. Таким

образом, первым фактором, раскрывающим качество трудового процесса, является сложность.

Сложность труда – такое его объективное свойство, которое отражает содержание процесса труда и проявляется в требованиях к квалификации рабочего. Сложность труда характеризует комбинационное сочетание большего или меньшего количества различных усилий и методов, используемых для выполнения трудовой задачи.

Сложность труда проявляется во все большем вовлечении в трудовой процесс органов человека, исполняющих различные функции, усложнении связей между ними, в возрастающем значении органов чувств и высшей нервной деятельности, в выборе на основании ранее приобретенных знаний и опыта наиболее рациональных решений.

Оценивая сложность труда – оценивается работа, которую необходимо выполнять на определенной должности, обязательств, которые эта должность налагает на работника, необходимых квалификации, опыта, мастерства с целью определения соответствующего разряда [41].

Сложный труд – это возведенный в степень или помноженный простой труд. Но простой труд изменяется в зависимости от уровня развития производительных и культурных сил общества. Так, с начала в сельском хозяйстве применялся в основном ручной труд, а исполнителями выступали малограмотные рабочие, уровень простого труда был один. Теперь же при обязательном общеобразовательном уровне и повышении квалификационного состава рабочих он другой. Если, например, на самую простую работу, на расстановку кулис на полях для снегозадержания, раньше назначались люди, не прошедшие какой-либо подготовки, то при современной технологии выполнения этой операции требуется умение управлять машиной (снегопахом) или трактором с прицепными орудиями. Сама по себе сложность труда по снегозадержанию не изменилась, но существенно изменился труд по управлению средствами труда, следовательно, стал иным и уровень простого труда.

Применение машин в животноводстве и птицеводстве (механизированное доение, кормораздача, автопоение) коренным образом

изменило характер труда доярок, скотников, птичников. Труд этих работников приближается к труду механизаторов, становится разнообразностью индустриального труда. К примеру, с введением механизированного доения коров, особенно после внедрения доильных установок типа «тандем», «елочка», «карусель», появились новые профессии: дояр-оператор, мастер механизированного доения.

Отсюда следует, что изменения, происходящие в характере труда, должны учитываться и отражаться в заработной плате работника. При этом уровень сложности исполнения простых работ в сельском хозяйстве будет непрерывно повышаться по мере внедрения в производство новой техники, технологии, химических средств.

Очевидно, что чем сложнее средства труда, тем выше должна быть квалификация работника, управляющего ими. Поскольку сложный труд в единицу времени создает сравнительно больше потребительских стоимостей, то есть материальных ценностей, он, несомненно, более высокого качества и должен оплачиваться сполна.

При оценке качества труда нельзя не учитывать фактора ответственности в работе. Она в основном определяется уровнем требований, предъявляемых к квалификации исполнителя в целях обеспечения надежного ведения трудового процесса.

Вместе с тем, ответственность в работе характеризуется с точки зрения материального ущерба, который может быть нанесен производству при нарушении технологии выполнения данной работы. Допустим, при уборке помещения отклонение от заданной технологии выполнения работы материального ущерба не принесет, либо он будет незначительным. Другое дело, при высеве дорогостоящих семян многолетних трав (клевер, козлятник, люцерна). Здесь даже небольшие отклонения от технологии (неправильная заделка семян) вызовут серьезный материальный ущерб.

Показатель качества труда должен отражать и различия в его интенсивности (напряженности). Труд работников в своей массе не только неоднороден по уровню квалификации, но и весьма различен по интенсивности, т.е. по напряженности.

Как уже отмечалось, в одну и ту же единицу рабочего времени труд одинаковой квалификации при разной его интенсивности способен создавать неодинаковое количество потребительских стоимостей. Поэтому требуется учет различий напряженности труда и отражения их в заработной плате работников. Без этого невозможно обеспечить одинаковые условия для воспроизводства рабочей силы при разных затратах физической и умственной энергии.

Объективный учет различий в интенсивности труда на сдельных работах достигается посредством научно обоснованного нормирования труда. Задача такого нормирования сводится к учету равной напряженности в идентичных организационно-технических условиях выполнения работ.

Если бы в ближайшие годы удалось разработать и внедрить на предприятиях научно обоснованные нормы труда, отпал бы практический смысл вести учет различий в напряженности труда через тарифную систему. Однако даже промышленные предприятия, где техническое нормирование поставлено на более высокий уровень, не имеют возможности полностью решить эту задачу через нормы труда.

В сельском хозяйстве высокая степень научной обоснованности норм труда – дело будущего. Поэтому для учета различий в интенсивности труда используется тарифная система. Ранее в тарифных сетках предусматривались дифференцированные тарифные ставки, учитывающие различия в интенсивности труда как сдельщиков и повременщиков, так и работ в рамках сдельной или повременной форм оплаты. Следует подчеркнуть, что в настоящее время наблюдается аналогичная тенденция.

К сожалению, ныне действующие сетки пропустили дифференциацию оплаты повременщиков и сдельщиков. Однако при одном и том же количестве рабочих часов сдельщику приходится трудиться интенсивнее, чем повременщику для того чтобы выполнить, а затем перевыполнить норму. Если за повышенную интенсивность, связанную с перевыполнением норм, он получает более высокую оплату в зависимости от выработки, то в пределах нормы различия в интенсивности никак не учитываются и ничем не компенсируются.

Различия в напряженности труда в промышленных отраслях начали учитываться еще со времени проведения тарифной реформы 1931-1933 гг. Очевидно, в дальнейшем необходимо обеспечить учет различий в интенсивности труда и в сельском хозяйстве.

Очень важным показателем качества труда являются также условия, в которых он протекает. При выполнении работы независимо от степени сложности в тяжелых или вредных условиях человек отдаст больше жизненной энергии (мускульной и нервной), чем при нормальных условиях исполнения этой работы. Значит, учет условий труда при оценке его качества в сельском хозяйстве неизбежен.

Труд земледельцев и животноводов протекает при высоких и низких температурах воздуха, в засушливых районах, в местах с повышенной влажностью воздуха. Особенно много работ, вызывающих различную степень утомляемости исполнителей, в животноводстве. Например, значительная утомляемость наблюдается у доярок при доении, у свиноводов на работах, связанных с кормлением, чисткой станков, сменой подстилки и удалением навоза. Установление на подобных работах повышенного норматива времени на отдых лишь отчасти восстанавливает работоспособность человека и не может полностью компенсировать вредных воздействий на его организм. Возникает необходимость во введении дополнительной компенсации за повышенные затраты энергии тружеников села.

Работникам ряда отраслей народного хозяйства в этих случаях либо выдают дополнительное спецпитание, либо выплачивают надбавки к тарифным ставкам. При организации оплаты труда в хозяйствах необходимо определить, какие именно отклонения от нормальных условий труда следует компенсировать деньгами, а какие – спецпитанием.

Учет условий труда при определении его качества важен и по другой причине. Он призван создавать у людей материальный интерес к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Однако рассмотрение условий труда в качестве критерия его оценки при тарификации является спорным.

Количество, сложность, ответственность и напряженность труда внутренне присуще труду, составляют его содержание и являются его собственной характеристикой. Поэтому, распределяя по труду, общество и выбрало эти параметры, чтобы отличить труд одного работника от другого.

Но среда, условия, в которых протекает тот или иной процесс, не есть сам процесс. «Поэтому, – говорят противники этого направления, – вряд ли методологически верно включение внешнего фактора во внутреннее содержание явления. Не относят же, например, температуру окружающей среды к внутренним характеристикам воды. Следовательно, вряд ли может среда (условия труда) входить в понятие самого труда, в характеристику его качества или количества, быть его элементом или показателем. Ветер, дождь, невесомость и т.п. – среда существования» [41]. Те же дождь, ветер составляют ту внешнюю обстановку, в которой совершается труд.

Это совсем не означает, что следует отказаться от учета фактора «условия труда» при формировании заработной платы. Распределение по труду только тогда выполняет свою функцию обеспечения равенства, когда единым, равным является критерий, по которому идет распределение, а также обеспечиваются равные условия его осуществления. Если же создание равных производственных условий невозможно, особенно в сельском хозяйстве, то для соблюдения принципа равенства распределение по труду следует осуществлять с обязательным учетом тех конкретных условий, в которых он происходит.

Таким образом, имеется достаточный перечень факторов при оценке труда. Но оценка разнокачественного труда должна представлять собой процесс выражения фактического труда через простой труд с нормальными условиями, которая подразумевает среднюю тяжесть, напряженность, безвредность факторов рабочей среды. Исходя из данной формулировки, принимаем к факторам качества труда сложность и ответственность, к факторам оценки вне качества труда, но в рамках формирования условно-постоянной части заработной платы – условия труда.

2.3 Особенности тарификации труда в сельском хозяйстве

В сельском хозяйстве в силу его зависимости от природно-климатических условий и вследствие особенностей живых организмов как предметов труда неизбежна сезонность производства и разнообразие выполняемых работ. В течение года работнику сельского хозяйства, особенно в земледелии, приходится выполнять большой набор работ. Каждую работу проводят в короткий промежуток времени, а затем на протяжении года почти не повторяют. В животноводстве работники свои основные трудовые функции повторяют ежедневно. Это обусловило развитие тарификации сельскохозяйственного труда, прежде всего, как оценки работ.

Схема тарификации труда в промышленности и сельском хозяйстве представлена на рисунке 2.1.

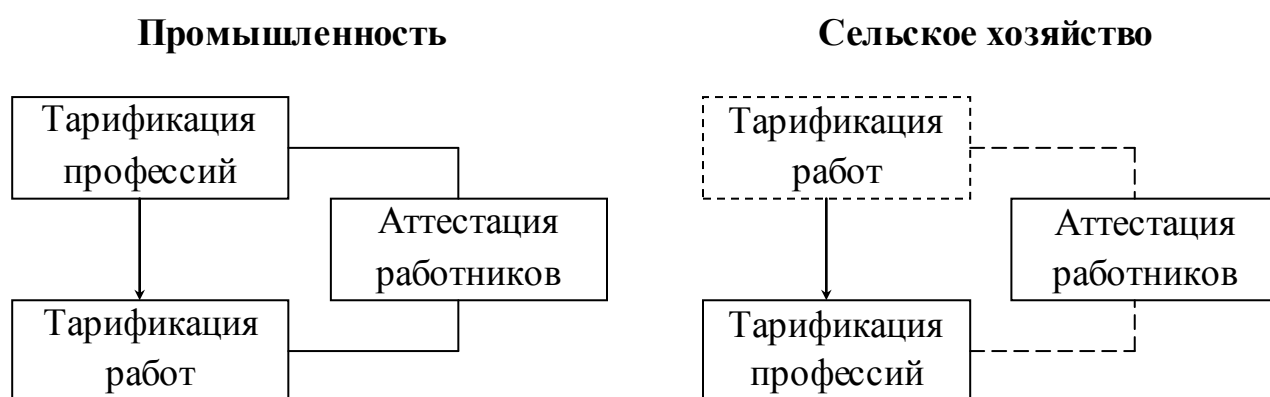


Рисунок 2.1 – Схема тарификации труда в промышленности
и сельском хозяйстве

Использование пунктирной соединяющей линии аттестации работников обусловлено тем, что в сельском хозяйстве аттестация применяется в большинстве случаев как дополнение к тарификации работ для присвоения работникам классов мастерства, не влияющих на разряд оцениваемого труда.

В сельском хозяйстве разряд профессии – это средневзвешенный разряд выполняемых работ. Средний разряд не характеризует сложность труда работника данной профессии, т.к. в перечень могут входить простые и сложные работы. Единственное его назначение –

определение размера тарифной ставки, по которой оплачивается труд работника. Именно поэтому аттестация работников в сельском хозяйстве не увязана ни с тарификацией работ, ни с тарификацией профессий. Однако причиной односторонности функций разряда профессий является не столько методика его определения, сколько содержание разряда работ.

Профессия в промышленности занимает определенный диапазон разрядов. Каждый разряд имеет квалификационную характеристику, согласно которой устанавливают разряд работникам, то есть присваивают разряды работникам в соответствии с квалификационными характеристиками, сложностью выполняемых работ и индивидуальными достижениями (рисунок 2.2).

В сельском хозяйстве направленность тарификации обратная – от работ к профессиям. Только на основе этого тарифицируется работник, исполнитель конкретной работы. Но там, где сформировались профессии, например, в животноводстве, возможно проводить тарификацию профессий. Каждая сельскохозяйственная профессия может тарифицироваться несколькими разрядами. Принципиальное отличие состоит в содержании разряда. Разряд в промышленности строго характеризует квалификацию работников и размер основной оплаты их труда.

Шесть факторов, оцениваемые в промышленности, в совокупности характеризуют сложность работы. Условия, в которых выполняются работы, и тяжесть работ объединены в общий признак «условия труда». Таким образом, разряд работы в промышленности – квалификационный, а в сельском хозяйстве – смешанный (рисунок 2.3).



Рисунок 2.2 – Этапы тарификации труда

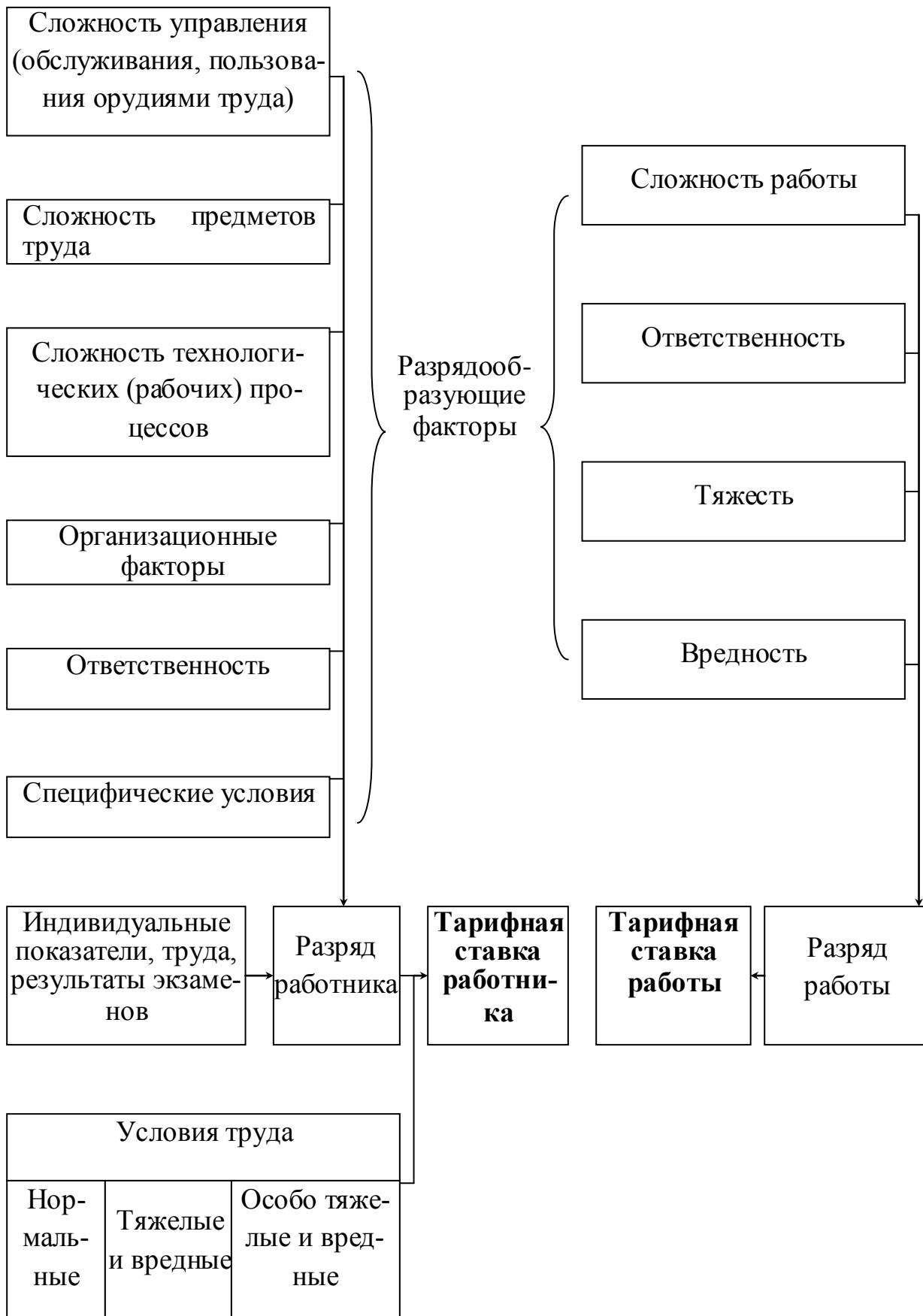
Промышленность**Сельское хозяйство**

Рисунок 2.3 – Факторы тарификации труда

Производство на промышленных предприятиях, как правило, осуществляют в закрытых помещениях. Следовательно, условия, в которых выполняют работы, одинаковы для рабочих всех профессий, сосредоточенных в одном помещении. Поскольку для промышленности в целом характерен высокий уровень механизации трудовых процессов, то и тяжесть также примерно одинакова на всех видах работ. Это позволило при дифференциации на разряды не учитывать условия и тяжесть работ. Установление количества разрядов обусловлено различиями только в значениях сложности и ответственности работ, то есть признаков, определяющих требования к квалификации исполнителей. Именно поэтому в промышленности количество тарифных разрядов работ соответствует количеству квалификационных разрядов работников. Однако и в промышленности существуют работы, которые выполняют в условиях, отличающихся от нормальных. Возмещение дополнительных затрат энергии исполнителей, связанных с этим, осуществляют, повышая тарифную ставку на таких работах, причем личный разряд остается постоянным при любых условиях.

Сельскохозяйственные работы выполняют в самых разнообразных условиях: под открытым небом, навесом, в закрытых помещениях, в различные времена года и при любой погоде, при любом уровне продуктивности полей и животных. Тяжесть работ также различна не только вследствие различного уровня механизации, но и из-за самой сущности работы (перекопка почвы тяжелее прищипки растений). Поэтому при установлении разрядов сельскохозяйственных работ учитывают не только требования к квалификации исполнителя, но и тяжесть работ, а также условия, при которых их выполняют. Вследствие этого увеличение тарифной ставки на работу возможно только при повышении ее разряда (в промышленности тарифную ставку можно повысить без изменения разряда работы). Сумма потребляемой энергии для выполнения работы в сельском хозяйстве часто меняется из-за погодных условий на различных участках полей, разницы продуктивности групп животных.

Обобщая, следует выделить следующие особенности и в организации тарификации труда в сельском хозяйстве:

- в сельском хозяйстве разряды определяются в основном на работы (ручные, конно-ручные, тракторно-полевые, работы по уходу за животными и др.). В промышленности разряды устанавливают в ходе аттестации рабочего без отрыва от трудовой деятельности или в конце обучения со сдачей экзамена на разряд;

- рабочие ремонтной мастерской (слесари, токари, электрики, аккумуляторщики, кузнецы и др.) в сельском хозяйстве разряды получают, так же как и в промышленности, по итогам обучения в средних специальных образовательных учреждениях;

- водители автомобилей в сельском хозяйстве разряды получают с учетом закрепленных за ними машин: грузовых – в зависимости от их тоннажа и вида (бортовые, самосвалы, специализированные); на легковых – в зависимости от объема двигателя; на автобусах – с учетом длины наружного габарита машины и др.;

- руководителям и специалистам оклады устанавливают с учетом размера хозяйства по сумме товарной продукции, численности работников, площади закрепленных угодий и другим факторам.

К сожалению, в сельском хозяйстве нашей страны научно обоснованная тарификация работ и исполнителей фактически не проводится. Существующие ТКС устарели, в них отсутствуют характеристики для присвоения исполнителям разрядов по квалификации.

Так, приведенные в Справочнике по тарификации механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве (приложение А) разряды на работы определены в дореформенный период. В настоящее время они являются примером для сравнения при пересмотре их в связи с изменениями в их технологическом и техническом содержании, экономике предприятия. Пересмотр тарифных сеток в сельскохозяйственных организациях частного, коммерческого типа также является причиной уточнения разрядов по всем работам во всех отраслях сельского хозяйства.

В сельском хозяйстве на современном этапе его развития технология производства и условия труда не менее просты, чем в большинстве промышленных отраслей. Растениеводы и животноводы должны хорошо владеть машинами, на которых работают, знать основы био-

логии растений и животных, технологию и систему организации производства, иметь определенные навыки для осуществления всего производственного процесса.

Сложившаяся ситуация обуславливает, с одной стороны, необходимость уточнения и дополнения существующей методики тарификации труда в сельском хозяйстве, и, с другой стороны, актуальность разработки новых подходов, один из которых – тарификация рабочих.

3 МЕТОДИКА ТАРИФИКАЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТ

3.1 Методика градации тарифообразующих факторов

Тарификация – это метод анализа и оценки работ и работников по специально установленным признакам и системе показателей качества и условий труда и отнесение их к определенному разряду тарифной сетки.

Конно-ручные работы в растениеводстве и животноводстве характеризуются по четырем основным признакам: сложности, тяжести, ответственности и вредности.

Сложность работы определяется сложностью технологического процесса, применяемых машин, орудий, инструментов и т.д., а так же требованиями к квалификации исполнителей.

При оценке работ с целью определения ее разряда рекомендуется выделять шесть степеней с соответствующим числом баллов.

1. Работа очень простая, выполняется без применения механизмов (уборка кулис с поля, сбор порожней тары и т.д.).

2. Работа простая, выполняется с применением некоторых приспособлений и простейших механизмов без специальной подготовки рабочего места (сгребание и копнение сена ручным способом).

3. Работа средней сложности, выполняется с помощью несложных сельскохозяйственных орудий, преимущественно на конной тяге, обслуживание которой требует разового инструктажа работника (сгребание сена конными граблями, сволакивание и подтягивание его волокушами, ручная трамбовка силоса).

4. Работа сложная, выполняется на сельскохозяйственных машинах и агрегатах, требует от исполнителя специальной и общеобразовательной подготовки и соответствующего опыта работы (пахотные работы на колесных гусеничных тракторах, уборка сена самоходными сенокосилками, доение на сложных доильных агрегатах).

5. Работа повышенной сложности, состав ее разнообразен, выполняется на наиболее сложных машинах, требует от исполнителя

солидной специальной и общей подготовки (уборочные работы на самоходных комбайнах).

6. Работа особо сложная, выполняется преимущественно на новейших и модернизированных марках тракторов и сельскохозяйственных машин, требует большого умственного и физического напряжения (пахота целинных и залежных земель на тракторах типа К-700, уборка зерновых и технических культур на комбайнах типа ДОН-1500).

Ответственность за правильное и своевременное исполнение работ измеряется размером возможного материального ущерба в случае нарушения технологических требований или несоблюдения техники безопасности.

Ответственность в работе при оценке ее также расчленяется на шесть степеней.

1. Работа не ответственная, при ее выполнении возможность нанесения материального ущерба исключается. Здесь не предъявляется к квалификации работника никаких требований, гарантирующих надежное ведение рабочего процесса (расчистка площадки от мусора, уборка помещения).

2. Работа малоответственная, но при ее выполнении не исключается возможность нанесения незначительного материального ущерба, который компенсируется, как правило, за счет виновных. Размер ущерба ограничивается 10% месячной заработной платы работника. Здесь к квалификации работника предъявляются уже некоторые требования, гарантирующие надежное ведение процесса (выпахивание и ручной сбор картофеля, сбор овощей, фруктов).

3. Работа средней ответственности, качество ее выполнения может быть проконтролировано самим рабочим, не исключается возможность нанесения материального ущерба производству в размере не более 5% от годовой заработной платы работника или ущерба другим лицам. К квалификации работника предъявляются требования, гарантирующие надежность или безопасное ведение процесса (сев зерновых культур, уборка и стогование сена). Ущерб может быть полностью компенсирован работником.

4. Работа ответственная, требующая внимательности от исполнителя, не исключается возможность нанесения материального ущерба производству в размере не более 20% годовой заработной платы (сев многолетних трав, работа с ядохимикатами). Ущерб может быть полностью компенсирован работником.

5. Работа повышенной ответственности, требует усиленной внимательности и более высокой квалификации, чем та, которая нужна для выполнения менее ответственной работы такой же сложности; не исключается возможность нанесения материального ущерба производству в размере 50% годовой заработной платы или ущерба другим лицам (закладка на зимнее хранение картофеля и овощей, электропроводка в жилых и производственных помещениях). Ущерб может быть компенсирован за счет работника в размере 20% от годовой заработной платы.

6. Работа особо ответственная, требует от исполнителя максимума внимательности и более высокой квалификации, чем та, которая нужна для выполнения менее ответственной работы такой же сложности; не исключается возможность нанесения материального ущерба производству в размере, превышающем 50% годовой заработной платы (ремонт уникального оборудования, регулировка топливной аппаратуры, опрыскивание ядохимикатами посевов, доение коров с удоем свыше 4000 кг в год). Как и в предыдущем случае, ущерб может быть компенсирован за счет работника в размере 20% от годовой заработной платы.

На оценку качества и количества труда существенным образом влияет его тяжесть, характеризующаяся размером затрат физических усилий и напряженностью труда.

В медико-физиологической квалификации выделяют шесть категорий тяжести труда.

1. Работы с небольшими физическими усилиями или умеренным умственным и нервным напряжением (раскладка и посадка рассады овощных культур).

2. Работы со средними физическими усилиями или средним умственным и нервно-эмоциональным напряжением (прополка пропашных и овощных культур).

3. Работы с большими физическими усилиями и повышенным умственным и нервно-эмоциональным напряжением при нормальных условиях, соответствующих санитарным требованиям – предельно допустимым нормам и уровням ПДК и ПДУ (переработка и сортировка картофеля в помещении).

4. Работы с большими физическими усилиями или умственным и нервно-эмоциональным напряжением в условиях загрязненного воздуха, шума, вибрации и тепловых излучений при незначительном увеличении ПДК и ПДУ (опрыскивание, опыливание растений).

5. Работы с большими физическими усилиями и умственным и нервно-эмоциональным напряжением в неблагоприятных условиях при увеличении ПДК и ПДУ выше средних норм (косьба ручная, протравливание семян).

6. Работы с большими физическими усилиями или умственным и нервно-эмоциональным напряжением в особо неблагоприятных условиях, превышающих санитарные нормы и уровни (прививка черенков).

Оценка тяжести труда производится по фактическим условиям труда. Количественная оценка тяжести труда (по категориям тяжести) включает в себя балльную оценку с учетом коэффициента тяжести.

Вредность определяется воздействием условий работы (температура воздуха, освещенность рабочего места (зоны), влажность, пыль, газы, ядовитые вещества, положение тела исполнителя и др.) на организм человека. При оценке механизированных работ она присутствует в числе (составе) признаков сложности, тяжести и ответственности.

Вредность в работе при оценке расчленяется на четыре степени.

1. Вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

2. Вредные факторы не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест. Допустимые условия труда ус-

ловно относят к безопасным. Возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха.

3. Условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья.

4. Уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет).

3.2 Тарификация конно-ручных работ

В каждом вышеперечисленном признаке одновременно учитывается степень его выраженности, которая оценивается в баллах:

- сложность и тяжесть работы – 1-5;
- ответственность и вредность – 1-4.

Максимальная сумма баллов по четырем признакам равна 18. Отнесение работы к тому или иному разряду тарифной сетки производится по сумме полученных баллов по следующей шкале (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Шкала по определению разряда на конно-ручные работы и работы в животноводстве (для 6-ти разрядной тарифной сетки)

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Сумма баллов	4-5	6-7	8-10	11-13	14-15	16-18

Степень выраженности признаков рассматривается в порядке, приведенном в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Степень выраженности признаков работ в растениеводстве и животноводстве

Признак тарификации	Оценка по признаку, баллы					Общая сумма баллов
	1	2	3	4	5	
Сложность	очень простые	простые	средней сложности	сложные	очень сложные	15
Тяжесть	очень легкие	легкие	средней тяжести	тяжелые	очень тяжелые	15
Ответственность	не ответственные	малоответственные	средней ответственности	ответственные	-	10
Вредность	не вредные для здоровья	незначительно вредные	средней вредности	высокой вредности	-	10

Например, «поднос и расклад рассады» простая, легкая, не ответственная и не вредная для здоровья. По всем признакам она может быть оценена только в четыре балла, и, значит, ее надо отнести к первому разряду.

В таблице 3.3 приведены примеры тарификации ручных работ в растениеводстве.

Таблица 3.3 – Примеры тарификации ручных работ в растениеводстве

Вид работы	Оценка по признаку, баллы				Сумма баллов	Тарифный разряд
	сложность	тяжесть	ответственность	вредность		
Подноска и раскладка рассады	1	1	1	1	4	1
Ворошение сена	1	2	1	2	6	2
Подбор и сортировка картофеля	2	4	2	2	10	3
Ручное опыливание и опрыскивание ядохимикатами	3	3	3	4	13	4
Косьба трав вручную	4	4	4	3	15	5
Укладка сена в стог	5	5	4	4	18	6

3.3 Тарификация работ в животноводстве

При тарификации работ в животноводстве учитывается, что каждый рабочий выполняет обычно в одном процессе несколько операций, отличающихся не только по сложности, тяжести и ответственности, но и по удельному весу в общей длительности рабочего дня. Это служит основанием для тарификации работ в животноводстве по профессиям рабочих и по совокупности выполняемых ими операций с учетом их доли (по времени) в процессе. Например, доярки наибольшее количество рабочего времени затрачивают на доение коров и раздачу кормов, скотники – на уборку и вывозку навоза.

Рассмотрим работу доярки. Она выполняет несколько операций, относящихся к разным разрядам. Доение коров в стойлах относится к 6 разряду; подготовка, раздача кормов – к 5, уборка помещения – к 2 и т.д. На каждую работу затрачивается разное количество времени. Структура рабочего дня доярки, как и каждого работника животноводства, зависит, главным образом, от системы содержания животных и уровня механизации производства (таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Структура затрат времени рабочей смены доярки

Трудовые операции и приемы	Нормативы времени на 1 гол. в день, мин	Структура затрат времени рабочей смены, %
Доение коров вручную (продуктивность 20-25 ц в год)	13,5	60,5
Раздача кормов	4,2	18,8
Чистка стойл, коров, кормовых проходов, кормушек, поилок	3,0	13,5
Смена подстилки, привязывание и отвязывание коров	1,5	6,7
Участие в зооветмероприятиях на ферме	0,1	0,5
Итого	22,3	100,0

На этой основе тарифицируются профессии работников животноводства по средневзвешенному количеству баллов (таблица 3.5).

При 14,2 баллах комплексной оценки труда доярки, эта работа тарифицируется по шкале по 5 разряду согласно таблице 3.1.

Таблица 3.5 – Тарификация работы доярки при ручном доении

Трудовые операции	Оценка по признаку, баллы				Сумма баллов	Структура затрат времени, %	Скорректированные баллы
	сложность	тяжесть	ответственность	вредность			
Доение	4	5	4	3	16	60,5	9,7
Кормление	4	4	3	3	14	18,8	2,6
Чистка стойл, коров и пр.	3	3	3	2	11	13,5	1,5
Смена подстилки, зооветработы	1	2	2	1	6	7,2	0,4
Итого	X	X	X	X	X	100,0	14,2

Ниже приводится пример тарификации более сложной, тяжелой и ответственной работы оператора по доению коров при удое 3500 кг в год и нагрузке 50 гол. Содержание работы иное, поэтому структура затрат рабочего времени значительно отличается (таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Тарификация работы оператора машинного доения при доении на доильных площадках типа «Елочка», «Карусель»

Трудовые операции	Оценка по признаку, баллы				Сумма баллов	Структура затрат времени, %	Скорректированные баллы
	сложность	тяжесть	ответственность	вредность			
Доение	5	5	4	4	18	75,0	13,5
Участие в кормлении	4	4	3	3	14	9,0	1,3
Уборка площадок	2	3	3	2	10	11,0	1,1
Смена подстилки, зооветработы	1	2	3	-	6	5,0	0,3
Итого	X	X	X	X	X	100,0	16,2

При 16,2 баллах комплексной оценки труда оператора он тарифицируется по 6 разряду согласно таблице 3.1.

В животноводстве могут оцениваться отдельные операции. Например, труд оператора машинного доения требует навыка, квалификации, специальных знаний. Он оценивается в 16 баллов, что соответствует 6 разряду. При доении коров с удоем 4000 кг и выше разряд может быть увеличен до 7-8, особенно на племенной ферме.

В последние годы в животноводстве, особенно в скотоводстве, произошли серьезные изменения, что связано с завозом из-за рубежа

племенных животных, техники, технологий, строительством новых типов помещений и др. Это осложняет определение разрядов на работу доярок. Одно дело оценка труда при удое коров 2000 – 3000 кг в год, другое – при 4000 – 9000 кг в год. При этом большинство работ по кормлению переходит в руки операторов по кормлению.

В дальнейшем предприятиям рекомендуется один из двух вариантов материального стимулирования при высоких показателях труда:

1) труд операторов по доению на доильных площадках с дневной нормой обслуживания коров 50 гол. и годовом удое свыше 4000 кг оценивать как механизированную работу при более высоком разряде и оплате труда;

2) если в хозяйстве не сочли необходимым поднять разряд оператора доения, то рекомендуется установить единовременные индивидуальные повышающие надбавки в конце года за каждые 1000 кг удоя коров свыше 4000 кг в размере 10 – 15% от среднегодовой заработной платы работника (работницы). Это послужит хорошим стимулом для сохранения и повышения достигнутого удоя коров.

3.4 Тарификация механизированных работ в растениеводстве

При тарификации тракторно-полеводческих (механизированных) работ применяется метод их аналитической оценки по столбальной системе. При этом учитывают большое количество факторов, которые сведены в три группы по тяжести, сложности и ответственности.

В дореформенный период оценка сложности механизированных работ производилась по 10 признакам, тяжести – по 14 и ответственности – по 4. Кроме того, в каждом признаке выделялось еще три степени, которым соответствовало определенное количество баллов.

Например, работа механизированного агрегата на посеве зерновых культур, состоящего из трактора ДТ-75М и трех сеялок, тарифицировалась по 5 разряду. Как это установлено?

Оценка работы начиналась с группы признаков, характеризующих ее сложность по 10 признакам, затем – тяжесть: состав агрегата,

длина гона, положение тела работающего, влажность почвы и т.д. Каждый из 14 признаков этой группы оценивался в 1, 2 или 3 балла.

Рассматриваемый агрегат по составу является средним, что соответствует 2 баллам. Поскольку работа производится сидя (что удобно для исполнителя), по признаку «положение тела работающего» учитывался 1 балл. Аналогичным образом проводилась оценка работ по всем признакам, характеризующим тяжесть, сложность и ответственность работы. Затем подсчитывалось общее количество баллов по всей работе и по действующей шкале определяли ее разряд. В рассматриваемом примере общая сумма баллов по всем признакам составляет 75, что соответствует 5 разряду (таблица 3.7).

Таблица 3.7 Сумма баллов по тарифным разрядам механизированных работ

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Сумма баллов на стационарные работы	до 43	44-50	51-57	58-64	65-75	76-86
Сумма баллов на нестационарные работы	до 48	49-56	57-64	65-72	73-84	85-100

В настоящее время положение изменилось. Приведенная шкала не соответствует изменившимся условиям работы механизаторов. Произошел переход с шестиразрядной сетки на 18-тиразрядную. Работа механизатора может быть оценена вплоть до 9 разряда. Техника стала более производительной, особенно иностранная. Например, комбайн на уборке сахарной свеклы в день может дать выработку до 35 га, вместо 4 – 5 га, зерновых – более чем в 2 раза. В целом техника стала более маневренной, с применением автоматики, более сложной, требующей повышенной квалификации и в то же время эстетичной в кабине механизатора.

Как известно, правильная тарификация работ позволяет научно обоснованно организовать оплату труда рабочих и способствует повышению их квалификации. Поэтому требуется совершенствовать методику оценки. Ниже приводятся уточненные признаки для оценки механизированных работ с применением повышенных баллов (таблицы 3.8, 3.9, 3.10).

Таблица 3.8 – Оценка механизированных стационарных и нестационарных работ по сложности

Признак	Работа несложная – 3 балла	Работа сложная – 4 балла	Работа очень сложная – 5 баллов
1	2	3	4
1. Нормальное тяговое усилие тракторов на I передаче, т	до 1,3	1,4-3,0	св. 3,0
2. Трактор и СХМ* (орудие)	колесный трактор и одна прицепная (навесная) СХМ	колесный (гусеничный) трактор с несколькими прицепными СХМ	МТА** с отдельно-агрегатной системой, самоходные СХМ, комплексные МТА
3. Привод СХМ	трактор и СХМ без привода	трактор и СХМ с приводом	трактор и СХМ имеет собственный двигатель
4. Уровень подготовки исполнителя	элементарные знания в пределах выполняемой работы, работа на простых агрегатах	требуются знания технологии работы всего процесса, работа на агрегатах средней сложности	требуются специальные дополнительные знания, разнообразный состав работ, работа на сложных агрегатах
5. Технология работы	простая, без дополнительных (сопряженных) операций (пахота, лущение, боронование, культивация, каткование)	средней сложности, имеющая дополнительные операции (посев, междурядная обработка с внесением удобрений и ядохимикатов)	сложная, имеющая дополнительные приемы и операции (уборка зерновых культур, соломы), сенокосение с упаковкой, сахарной свеклы с доочисткой и др.
6. Степень сложности работы на агрегате	однообразная настройка агрегата, позволяющая работать без дополнительных регулировок в течение всей смены	дополнительные настройки и наладки МТА в течение смены (квадратно-гнездовой посев, междурядная обработка)	сложные регулировки и наладки агрегата, систематически повторяющиеся в течение смены (работа на сложных МТА, комбайнах)
7. Степень сложности работы на агрегате во вторую смену	одноразовая настройка агрегата	требуется дополнительные настройки	сложные дополнительные настройки в вечернее и ночное время

Продолжение таблицы 3.8

1	2	3	4
8. Управление агрегатом	МТА работает без маркерной линии, непостоянный контроль за работой МТА	вождение МТА по маркерной линии, периодический контроль за работой МТА	сложное вождение МТА по маркерной линии, систематический контроль за работой МТА
9. Скорость движения агрегата	пониженная скорость работы МТА	средняя скорость движения МТА	повышенная скорость движения согласно технологии производственных процессов
10. Первичная переработка с.х. сырья	простая первичная подработка сырья (проветривание зерна, обмолот семенников)	первичная подработка сырья средней сложности (обмолот, сушка зерновых культур)	сложная первичная подработка с.х. продукции (обработка тресты)

Примечание. * – сельскохозяйственная машина, ** – машинно-тракторный агрегат

Таблица 3.9 – Оценка механизированных стационарных и нестационарных работ по тяжести

Признак	Работа нетяжелая – 2 балл	Работа тяжелая – 3 балла	Работа очень тяжелая – 4 балла
1	2	3	4
1. Сложность агрегата	МТА простой	МТА средней сложности	МТА сложный
2. Работа на стационарных установках	не требует физических усилий	требует незначительной физической нагрузки	требует значительных физических усилий
3. Положение корпуса тела работающего, преобладающее в рабочей смене	сидя	стоя	полусогнутое, согнутое
4. Влажность почвы	нормальная	пониженная	почва иссушенная, переувлажненная
5. Загазованность в месте нахождения исполнителя	незначительная	повышенная, допускается работа без защитных средств, работа с удобрениями, гербицидами	работа с ядохимикатами

Продолжение таблицы 3.9

1	2	3	4
6. Присутствие в рабочей зоне угарного газа	в пределах нормы	повышенное содержание выхлопных газов, допускается работать без средств защиты органов дыхания	работа при повышенном содержании угарного газа, требуются средства защиты
7. Работа на местности с серьезными препятствиями, оказывающими влияние на мышление (линии электропередачи, телефонной связи, газо- и нефтепровод)	в пределах нормы	действует на нервно-психологический аппарат	значительное влияние на нервно-психологический аппарат (мышление)
8. Повышенная (пониженная) температура	в пределах нормы	оказывает влияние на сердечно-сосудистую систему, на дыхание, отвлекает от работы (температура превышает норму до 4° C)	оказывает сильное (влияние) на сердечно-сосудистую систему и учащение дыхания, отвлекает от работы (температура превышает норму до 8° C)
9. Пониженная температура	в пределах нормы	оказывает влияние на сердечно-сосудистую систему, на дыхание, отвлекает от работы (температура превышает норму до 4° C)	оказывает сильное (влияние) на сердечно-сосудистую систему и учащение дыхания, отвлекает от работы (температура превышает норму до 8° C)
10. Повышенная влажность воздуха	в пределах нормы	значительная теплоотдача	интенсивная теплоотдача организма, повышенное потовыделение
11. Запыленность воздуха	в пределах нормы	допустимая без защитных средств	повышенная концентрация пыли, допускается работать только со средствами защиты

Продолжение таблицы 3.9

1	2	3	4
12. Повышенное содержание паров топлива и масел в зоне дыхания исполнителей	в пределах нормы	допустимая без защитных средств	повышенное содержание паров топлива, допускаются работа только с защитными средствами
13. Влияние вибрации, тряски	отсутствует	незначительная	сильное
14. Значительная напряженность органов зрения	хорошая освещенность	средняя освещенность	слабая освещенность
15 Интенсивность наблюдения	периодическое наблюдение	частое наблюдение	непрерывное наблюдение
16. Напряженность слуха	трактор и СХМ без привода, не требуется пристального прислушивания к звукам	трактор и СХМ с приводом, навесные СХМ, необходимо периодическое прислушивание к звукам	трактор и СХМ имеет собственный двигатель, самоходное шасси, необходимо постоянное внимание к звукам
17. Влияние шума на исполнителя	незначительный уровень шума	повышенный уровень шума, отвлекающий исполнителя	высокий уровень шума с концентрацией внимания
18. Влияние эстетических условий на рабочем месте (кабине машины, трактора, комбайна)	соответствует нормативам	неблагоприятные факторы вызывают психологическую и нервно-эмоциональную нагрузку	не создано соответствующего интерьера на рабочем месте, что вызывает снижение работоспособности, приводит к заболеваниям

Таблица 3.10 – Оценка механизированных стационарных и нестационарных работ по ответственности

Признак	Малоответственная – 2 балла	Ответственная – 3 балла	Особо ответственная работа – 4 балла
1. Квалификационные навыки рабочего	квалификация рабочего обеспечивает выполнение несложных работ, требующих элементарных знаний и навыков	квалификация рабочего обеспечивает выполнение работ средней сложности, требующих общих знаний и навыков	квалификация рабочего обеспечивает выполнение сложных работ, требующих специальных знаний и навыков
2. Экономное использование техники, ГСМ, запчастей	МТА малоущербный, не требует постоянного контроля со стороны тракториста-машиниста	МТА среднеущербный, требует повседневного контроля со стороны тракториста-машиниста	МТА достаточно ущербный, требует постоянного контроля со стороны тракториста-машиниста
3. Надежность ведения процесса	надежность процесса не полностью зависит от исполнителя	соблюдение основных требований надежности со стороны исполнителя допускается не на всех операциях	полное соблюдение надежности по всем операциям процесса
4. Соблюдение правил техники безопасности при эксплуатации МТА	незначительная разовая подготовка (инструктаж) исполнителя для овладения безопасными приемами работы и правилами техники безопасности	общая подготовка для овладения безопасными приемами работы и правилами техники безопасности	специальная подготовка для овладения безопасными приемами работы и правилами техники безопасности

С учетом изменений условий труда рекомендуется: по признакам «нетяжелая» – выставить 2 балла, «тяжелая» – 3 балла, «очень тяжелая» – 4 балла.

Обобщение оценок по всем факторам и определение разряда на механизированные работы производится с помощью следующей балльной шкалы (таблица 3.11).

Таблица 3.11 – Сумма баллов по тарифным разрядам механизированных работ при применении 18-тиразрядной тарифной сетки

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сумма баллов на стационарные работы	до 42	43-47	48-53	54-59	60-65	66-71	72-77	78-83	св. 84
Сумма баллов на нестационарные работы	до 57	58-63	64-69	70-75	76-81	82-87	88-93	94-99	св. 100

При тарификации механизированных работ рекомендуется работы, выполняемые зимой, отличать от выполняемых летом, осенью и ранней весной, поскольку условия в этих случаях различаются (таблица 3.12).

Тарификация механизированных нестационарных работ, выполняемых на высокопроизводительной иностранной технике, имеет свои особенности. Техника отличается маневренностью в работе, широкозахватностью, что требует от рабочего высокой внимательности. С другой стороны она меньше подвержена тряске, издает меньше шума, загазованности, кабина комфортабельная, мало подвержена температурным изменениям, запах ГСМ в ней отсутствует (таблица 3.13).

Оценка работы на предмет определения разряда производится комиссией в составе 3 – 5 человек из числа хорошо знающих содержание работ, техники, технологии, тарификации, действующее на предприятии положение об оплате труда. Комиссия оформляет акт об оценке работ, который затем утверждается решением технического совета или правления предприятия (приказом директора).

Таблица 3.12 – Лист оценки стационарных и нестационарных механизированных работ на отечественной технике и определение разряда

Признак оценки работы	Вид работы, состав агрегата					
	пахота, ДТ-75М, ПН-4-35	культи- вация, К-701	посев, ДТ-75М, СЗ-3,6 (3)	внесение удобрений, МТЗ-82	уборка зерно- вых культур, ДОН-1500	косьба трав, МТЗ-82
1	2	3	4	5	6	7
По сложности						
1. Тяговое усилие трактора	4	5	4	3	5	3
2. Трактор + СХМ	4	4	4	3	5	3
3. Трактор + привод	3	4	4	4	4	4
4. Уровень подготовки исполнителя	4	5	4	4	5	4
5. Технология работы	3	3	4	4	5	5
6. Сложность работы на агрегате	3	3	5	3	5	5
7. Сложность работы во вторую смену	4	4	5	4	5	4
8. Управление агрегатом	3	3	5	4	5	4
9. Скорость движения	3	4	4	4	4	4
10. Первичная переработка сырья	-	-	-	-	4	-
Итого	31	35	39	33	47	36
По тяжести						
1. Сложность агрегата	2	3	3	2	4	3
2. Стационарный агрегат	-	-	-	-	-	-
3. Положение корпуса тела исполнителя	2	2	2	2	4	3
4. Влажность почвы	2	2	3	2	2	2
5. Загазованность в кабине	2	2	3	3	2	2
6. Присутствие угарного газа	2	2	3	3	2	2
7. Препятствия, влияющие на мышление	2	2	3	2	3	3
8. Повышенная температура	3	3	3	3	3	3

Продолжение таблицы 3.12

1	2	3	4	5	6	7
9. Пониженная температура	-	-	-	-	-	-
10. Повышенная влажность	2	2	2	2	3	3
11. Запыленность воздуха	3	3	3	3	4	2
12. Содержание паров топлива и масел	3	2	3	2	2	3
13. Влияние вибрации, тряски	3	3	3	4	4	4
14. Напряженность органов зрения	3	3	3	3	4	4
15. Интенсивность наблюдения на ходу	2	2	4	2	4	2
16. Напряженность слуха на ходу	2	2	3	2	4	2
17. Влияние шума	2	2	3	2	3	2
18. Эстетические условия в кабине	2	2	2	2	2	2
Итого	37	37	46	39	50	42
По ответственности						
1. Квалификационные навыки исполнителя	3	3	3	3	4	3
2. Экономное использование техники и пр.	2	3	3	3	3	3
3. Надежность в ведении процесса	2	2	4	3	4	3
4. Соблюдение правил техники безопасности	2	2	3	2	4	3
Итого	9	10	13	11	15	12
Всего	77	82	98	83	112	90
Разряд работы	5	6	8	6	8 – 9	7

Таблица 3.13 – Лист оценки стационарных и нестационарных механизированных работ на иностранной технике и определение разряда

Признаки оценки работы	Вид работы, состав агрегата			
	пахота, Джон-Дир, Vari-Diamant, ПП-8-35	культивация, SMAGARD	уборка зерновых, Keul	сахарной свеклы, HOLMER
1	2	3	4	5
По сложности				
1. Тяговое усилие трактора	5	5	5	5
2. Трактор + СХМ	5	4	5	5
3. Трактор + привод	3	3	5	5
4. Уровень подготовки исполнителя	5	5	5	5
5. Технология работы	3	3	5	5
6. Сложность работы на агрегате	3	3	5	5
7. Сложность работы во вторую смену	4	4	5	5
8. Управление агрегатом	4	4	5	5
9. Скорость движения	4	4	5	5
10. Первичная переработка сырья	-	-	4	4
Итого	36	35	49	49
По тяжести				
1. Сложность агрегата	2	3	4	5
2. Стационарный агрегат	-	-	-	-
3. Положение корпуса тела исполнителя	2	2	2	2
4. Влажность почвы	3	3	2	3
5. Загазованность в кабине	2	2	2	2
6. Присутствие угарного газа	-	-	2	2
7. Препятствия, влияющие на мышление	2	2	3	3
8. Повышенная температура	2	2	2	2

Продолжение таблицы 3.13

1	2	3	4	5
9. Пониженная температура	-	-	-	2
10. Повышенная влажность	2	2		2
11. Запыленность воздуха	2	3	2	2
12. Содержание паров топлива и масел	2	2	2	2
13. Влияние вибрации, тряски	2	2	2	2
14. Напряженность органов зрения	2	2	2	2
15. Интенсивность наблюдения на ходу	3	3	3	3
16. Напряженность слуха на ходу	2	2	3	3
17. Влияние шума	2	2	2	2
18. Эстетические условия в кабине	2	2	2	2
Итого	32	34	35	41
По ответственности				
1. Квалификационные навыки исполнителя	3	3	4	4
2. Экономное использование техники и пр.	3	3	4	4
3. Надежность в ведении процесса	3	3	4	4
4. Соблюдение правил техники безопасности	4	4	4	4
Итого	13	13	16	16
Всего	81	82	100	106
Разряд работы	5	6	8 – 9	8 – 9

4 МЕТОДИКА ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

4.1 Факторы тарификации рабочих в сельском хозяйстве

Учитывая тенденцию к сохранению в отрасли тарифной системы оплаты труда при отсутствии научно обоснованной тарификации работ, считаем, что в настоящих условиях актуальной становится тарификация рабочих. Это объясняется следующими моментами:

- тарификация работников, главным образом, направлена на самого работника, что создает у него благоприятное психологическое восприятие справедливости вознаграждения за труд;

- тарификация работников менее трудоемка и затратна, как с точки зрения методологии оценки труда, так и с позиции ее дальнейшего применения при начислении заработной платы;

- в условиях сокращения в отрасли учетно-экономического и контролирующего персонала, недостатка высококвалифицированных кадров, проведение тарификации работ затруднительно. Такая ситуация в особенности характерна для малых и средних сельскохозяйственных предприятий, имеющих небольшую численность работников и слабые финансовые возможности;

- глобальные перемены в экономике, технике и технологии сельского хозяйства изменили содержание труда, требования к профессиональным навыкам, образованию. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих теряют свою актуальность. На смену им требуются новые стандарты, гибкие, легко адаптируемые для использования на предприятиях.

Разряды рабочим в сельском хозяйстве определялись и ранее. Индивидуальные разряды получали слесари, токари, кузнецы и другие при завершении учебы в профессиональных училищах по результатам экзаменов, а механизаторам по итогам обучения в профессиональных училищах присваивали звание «Тракторист-машинист III класса», затем по результатам труда и набора стажа на предприятии присваивали звание I и II классов.

Следует отметить, что попытки перейти к тарификации рабочих в сельском хозяйстве предпринимались в 90-х гг. прошлого века при разработке рекомендаций по применению ЕТС. Однако этот процесс носил фрагментарный эпизодический характер [8]. Основным сдерживающим фактором являлось отсутствие нормативно-методической базы для тарификации рабочих, поскольку для ее использования на практике имелся лишь раздел ЕТКС, посвященный животноводству [3]. В результате тарификация рабочих оказалась невостребованной.

В недавнем прошлом научным коллективом ВНИЭТУСХ под руководством Арутюняна Ф. в рамках перехода на 18-разрядную тарифную сетку разработаны рекомендации по тарификации профессий и исполнителей, которая предполагает предъявление к ним необходимых квалификационных требований, характеризующих производственные навыки и профессиональное мастерство. Однако и они не нашли пока широкого применения (приложение Б) [13].

Законодательно тарифная часть оплаты труда предполагает учет только сложности трудового процесса. Иными словами, это оплата труда работника согласно его квалификации, соответствующей уровню сложности труда его профессии.

Согласно таблице 4.1 на тарифную оплату труда, как основную составляющую условно-гарантированной заработной платы, работник может повлиять повышением профессионально-квалификационного уровня, характером выполняемых трудовых обязанностей. Достижение большей производительности труда, улучшение качества труда стимулируется переменной заработной платой.

При этом можно наблюдать дублирование функций элементов заработной платы – премия, дополнительная оплата, надбавка за стаж наряду с тарифной ставкой также отвечают за качество труда. Если детерминировать факторы оценки труда, то тарифная ставка, как поощрение за выполнение трудовых обязанностей достаточного качественного уровня, должна служить залогом результатов труда соответствующего качества. Тем не менее, существующие нетарифные элементы оплаты труда, также нацеленные на качественные результаты труда, необходимо использовать параллельно, т.к. они дают знать ра-

ботнику о влиянии данного фактора на размер заработной платы. Нетарифные элементы оплаты труда также указывают на сложность сельскохозяйственного труда, изменчивость условий его выполнения в течение года.

Таблица 4.1 – Составляющие элементы заработной платы и их назначение

Условно-постоянная часть направлена на обязательное выполнение трудовых обязанностей. Реализуется на основе профессионально-квалификационного уровня работника: образование (знания, умения); стаж работы (навыки); добросовестное выполнение трудовых обязанностей (ответственность и трудовая дисциплина)		Переменная часть направлена на результативность труда (отдача сверх требуемого минимума выполнения трудовых обязанностей). Реализуется на основе применения профессиональных и личных качеств (потенциала) работника; повышения качества организации его труда; его материальной и моральной заинтересованности и др.	
Элемент	Назначение	Элемент	Назначение
Тарифная оплата с учетом отраслевых коэффициентов	Вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности, ответственности в определенных условиях труда	Доплата за продукцию	Стимулирование конечного результата труда – получение большего количества продукции
		Дополнительная (повышенная) оплата	Стимулирование качественного и своевременного проведения работ, сохранения и превышения достигнутых результатов за прошлый период
Стимулирующая надбавка за классность (при тарификации работ)	Поддержание и повышение квалификации	Премии	Снижения издержек производства; перевыполнение задания по производству с учетом качества
Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж		Компенсационные выплаты	Компенсация дополнительных трудовых издержек с учетом неблагоприятных условий труда на рабочем месте

В силу неоднозначности подходов к качеству и количеству труда в науке и практике, по нашему мнению, в дальнейшем следует придерживаться позиции, признающей, что качество труда исполнителей

определяется качеством самих исполнителей, а в системе оплаты труда вполне допускается дублирование функций элементов оплаты труда. Это дает возможность ограничить набор показателей, определяющих тарифный разряд рабочего, квалификацией, опытом работы, ответственностью при исполнении трудовых обязанностей. Представим их в сопоставлении с факторами тарификации работ (рисунок 4.1).



Рисунок 4.1 – Факторы тарификации работ и работников в сельском хозяйстве

Главное отличие тарификации рабочих от тарификации работ – ориентация на оценку квалификации исполнителя работ, а не сложности их выполнения. Квалификация работника – это степень и вид профессиональной обученности, необходимых для выполнения конкретного вида работы.

Для правильного управления орудием труда, владения технологией и умением самостоятельно справляться организационными сложностями работы рабочий проходит профессиональное обучение

(получает образование). В дальнейшем он имеет возможность повышать свою квалификацию.

Благодаря опыту работы по профессии работник набирает и закрепляет трудовые навыки, показывает умение поддерживать межличностные отношения в коллективе, исполнительность.

Многосторонность трудового участия выделяется как фактор тарификации рабочих отдельно с целью стимулировать работника к более полной трудовой занятости в условиях сезонности и разнообразия работ и применяемых орудий труда в течение года.

Фактор «наставничество» также выделен отдельно, поскольку не все опытные работники при своем высоком профессионализме, способны и ориентированы на передачу своих умений коллегам, особенно молодым начинающим работникам.

Показатели ответственности рабочего раскрывают требуемую степень добросовестного отношения к своим трудовым обязанностям.

Учет условий труда при оценке работника не всегда возможен. На практике учесть данное обстоятельство можно через повышенные тарифные ставки при сдельной оплате труда, дифференциацию тарифных сеток по группам профессий с использованием отраслевых коэффициентов.

4.2 Тарификация сельскохозяйственных рабочих

Учитывая актуальность тарификации рабочих в сельском хозяйстве, мы поставили цель разработать методику тарификации рабочих в сельском хозяйстве. При этом мы ориентировались на то, что она должна быть простой и доступной для использования собственными силами специалистов сельскохозяйственного предприятия, носить рекомендательный характер и давать возможность разрабатывать тарификационные справочники для оплаты труда персонала с учетом специфики конкретной организации. В качестве основы методики использована двухуровневая оценка «фактор-признак», осуществляемая экспертным методом.

Так, в соответствии с методическими рекомендациями ВНИ-ЭТУСХ для присвоения разряда рабочим, формируются аттестацион-

ные комиссии, состоящие из руководителей и специалистов соответствующих отраслей, способных давать квалифицированную оценку рабочим данной профессии [13].

В комиссию для присвоения разрядов рабочим растениеводства включают: агрономов, инженеров по сельскохозяйственным машинам. В комиссию по присвоению разрядов рабочим животноводства, включают: руководителей животноводческих ферм, зоотехников, ветврачей, инженеров по механизации животноводства.

Комиссии определяют по отраслям перечень профессий и специальностей и численность рабочих. Используя действующий «Справочник по тарификации механизированных и конно-ручных работ в растениеводстве и животноводстве на государственных предприятиях сельского и лесного хозяйства» тарификационная комиссия утверждает диапазон тарифно-квалификационных разрядов по каждой профессии и рабочему, а также условия применения диапазона разрядов по 18-ти разрядной сетке.

Не опровергая рекомендаций ВНИЭТУСХ, считаем, что для проведения тарификации рабочих и установления тарифных разрядов должна быть создана экспертная комиссия в составе главных специалистов отрасли, профсоюзного лидера, инженера по технике безопасности и представителей групп оцениваемых рабочих. Решение комиссии утверждается руководством предприятия.

Этапы работы комиссии:

- подготовительный (ознакомление рабочих с методикой тарификации, подготовка документации, графика работы комиссии, утверждение членов комиссии, организация разъяснительной работы);
- основной (непосредственно тарификация рабочих);
- заключительный (утверждение решений комиссии, отражение результатов оценки (присвоенного тарифного разряда) в трудовой книжке рабочего).

Дополнительно к базовым показателям тарификации по профессии при ежегодной оценке рабочего рекомендуется оценивать результативность его труда (добросовестность выполнения трудовых обязанностей, дисциплина труда, уровень выполнения норм труда, про-

дуктивность обслуживаемых животных и др.) за предыдущий период (год). Данное отклонение от традиционного подхода к тарификации принято в целях учета особенностей переориентации оценки труда от работ к рабочему.

Таким образом, к показателям тарификации рабочих сельскохозяйственного предприятия следует отнести:

- квалификацию работника (образование, опыт работы по профессии, наставничество, многосторонность трудового участия);
- ответственность (за безопасность здоровью исполнителя и окружающих его на рабочем месте, за орудия и предметы труда);
- специальные показатели результативности труда по отдельным профессиональным группам рабочих.

Если работа по тарификации рабочих проводится впервые, комиссии следует определить значимость показателей оценки. Если же это было сделано в предыдущем периоде, то их необходимо пересмотреть в соответствии с актуальными целями и задачами кадровой политики предприятия.

Комиссия должна установить максимальное количество баллов по каждому показателю и распределить их по уровням оценки. В результате будет сформирована шкала оценки рабочего (таблица 4.2).

Таблица 4.2 – Значимость показателей тарификации рабочих и максимальные баллы по ним

Показатель тарификации	Значимость данного показателя в общей сумме, %	Максимальные баллы
1 Квалификация работника	60	60
1.1 Образование	30	30
1.2 Стаж работы по профессии	10	10
1.3 Наставничество	6	6
1.4 Многосторонность трудового участия	14	14
2 Ответственность	40	40
2.1 За безопасность здоровья исполнителя и лиц в рабочей зоне	20	20
2.2 Материальная ответственность	20	20
Всего	100	100

После установления максимального балла показателя распределяются максимальные баллы оценки по уровням оценки. В результате чего формируется шкала оценки по каждому показателю (таблица 4.3).

Таблица 4.3 – Шкала балльной оценки по разрядобразующим факторам тарификации рабочего и уровням оценки

Показатель тарификации	Уровень оценки показателей						
	1	2	3	4	5	6	7
1 Квалификация работника	7	15	23	34	43	51	60
1.1 Образование	4	8	12	18	22	26	30
1.2 Опыт работы по профессии	1	2	3	5	7	8	10
1.3 Наставничество	0	1	2	3	4	5	6
1.4 Многосторонность трудового участия	2	4	6	8	10	12	14
2 Ответственность	5	10	16	23	29	37	40
2.1 За безопасность здоровья исполнителя и лиц в рабочей зоне	3	6	9	13	16	20	20
2.2 За вероятность нанесения материального ущерба предприятию	2	4	7	10	13	17	20
Всего	12	25	39	57	72	88	100

Далее на каждый разряд сетки принятого диапазона тарификации рабочих производится градация баллов по уровням оценки (в нашем случае 9-ти разрядный диапазон). Баллы также распределяются равным темпом прироста, как и тарифные коэффициенты, в рамках единого методологического подхода (таблица 4.4).

Таблица 4.4 – Шкала балльной оценки рабочих по тарифным разрядам

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Границы градации суммы баллов	до 17	18-28	29-39	39-50	51-60	61-72	73-83	84-94	св. 95

Описание качественных признаков квалификации рабочих по уровням их оценки, рекомендуемых нами, приведено в таблице 4.5.

Шкала оценки ответственности за безопасность здоровья исполнителя и лиц в рабочей зоне представлена в таблице 4.6.

Таблица 4.5 – Шкала оценки квалификации рабочего

Уровень оценки	Образование (при наличии дополнительного образования оценивается на уровень выше)		Опыт работы по оцениваемой профессии (при наличии непрерывного стажа работы в одной организации оценивается на уровень выше)		Наставничество (наличие и использование навыков наставничества)		Многосторонность трудового участия (выполнение трудовых обязанностей в рамках должности (должностей) в течение года)	
	качественный признак рабочего	балл	качественный признак рабочего	балл	качественный признак рабочего	балл	качественный признак рабочего	балл
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Неполное среднее	4	До 1 года	1	Не имеет	0	Одна должность (однообразные ручные работы)	2
2	Среднее общеобразовательное	8	От 1 до 3 лет	2	Имеет, но не использует их	1	Две и более должности (разнообразные ручные работы)	4
3	Среднее общеобразовательное, специальные курсы	12	От 3 до 5 лет	3	Имеет, но мало использует	2	Одна должность (однообразные механизированные работы одним орудием труда)	6
4	Начальное профессиональное (СПТУ, ПТУ)	18	От 5 до 7 лет	5	Имеет и хорошо использует	3	Одна должность (разнообразные механизированные работы одним орудием труда)	8
5	Среднее профессиональное (зоотехническое, ветеринарное)	22	От 7 до 9 лет	7	Имеет и активно использует без закрепления членов коллектива	4	Две и более должности (разнообразные механизированные и ручные работы одним механизированным и различными ручными орудиями труда)	10

Продолжение таблицы 4.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Среднее профессиональное (агрономическое, механическое)	26	От 9 до 12 лет	8	Имеет и использует с закреплением до двух человек	5	Одна должность (разнообразные механизированные работы орудиями труда различного класса мощности)	12
7	Два и более средних профессиональных	30	От 12 лет и выше	10	Имеет и использует с закреплением более двух человек	6	Две и более должности (механизированные и автоматизированные работы)	14

Таблица 4.6 – Шкала оценки ответственности за безопасность здоровья исполнителя и лиц в рабочей зоне

Уровень оценки	Качественный признак ответственности за безопасность здоровья исполнителя (вероятность получения травм) и лиц в рабочей зоне (угроза нанесения травм) по характеру занятости (работ) рабочего	Виды работ, применяемых орудий труда, обуславливающих опасность здоровью	Балл
1	2	3	4
1	Легкие травмы без потери трудоспособности, угроз для лиц в рабочей зоне нет	Ручные не режущие, не колющие и другие орудия труда, в зонах допустимой вибрации и др.	3
2	Травмы с непродолжительной потерей трудоспособности, угроз для лиц в рабочей зоне нет	Ручные режущие, колющие и другие орудия труда, в зонах с повышенным уровнем вибрации и др.	6
3	Травмы с потерей трудоспособности и временным освобождением от работы, угроз для лиц в рабочей зоне нет	Стационарные машины; оборудование, находящееся под высоким давлением и напряжением электрического тока; зоны с повышенным уровнем шума, запыленностью, загазованностью, обводненностью; в контакте с животными, с микроорганизмами; в зонах высоких и низких температур, на высоте и др.	9

Продолжение таблицы 4.6

1	2	3	4
4	Серьезные травмы с потерей трудоспособности и временным освобождением от работы, угроз для лиц в рабочей зоне нет	Быстроходное оборудование; оборудование, находящееся под высоким давлением и напряжением электрического тока; зоны с повышенным уровнем пыли, загазованностью, обводненностью; контакт с материалами и животными повышенной агрессивности; зоны высоких и низких температур и др.	13
5	Тяжелые травмы и увечья, профессиональные заболевания с потерей трудоспособности и освобождением от работы на длительный срок, возможность инвалидности; наличие угроз для лиц, в рабочей зоне	Быстроходное оборудование; оборудование, находящееся под высоким давлением и напряжением электрического тока; контакт с микроорганизмами и материалами повышенной агрессивности; ограниченное замкнутое пространство; пожаро-, взрывоопасные, потенциально аварийные зоны и др.	16
6	Увечья с полной потерей трудоспособности, получением инвалидности; наличие угроз для значительного числа лиц в рабочей зоне	Пожаро-, взрыво-, токсически опасные зоны; зоны излучений высоких энергий (ультракоротких волн, ультра- и сверхвысоких частот, радиоизлучений); применение взрывчатых веществ, ядов и др.	20

При разнообразии выполняемых работ следует ориентироваться на преобладающую часть занятости работника в течение года.

Для оценки материальной ответственности разработаны отдельные шкалы по отраслям занятости. Базовая шкала различия ответственности представлена в таблице 4.7.

Таблица 4.7 – Базовая шкала оценки материальной ответственности рабочего по характеру занятости

Уровень оценки	Качественный признак материальной ответственности по характеру занятости (работ) рабочего (возможный материальный ущерб)	Балл
1	Практически исключается	2
2	Может быть компенсирован путем повторной переделки, переработки, исправления	4
3	Может быть полностью устранен за счет виновных рабочих	7
4	Трудно устранить, выражается в значительной сумме и может быть лишь частично компенсирован за счет виновных рабочих	10
5	Невозможно устранить, ведет к нарушению общего ритма производства, к определенному невыполнению производственной программы подразделения	13
6	Невозможно устранить, ведет к определенному невыполнению производственной программы предприятия	17
7	Невозможно устранить, приводит к выводу из строя технологических комплексов и невыполнению производственной программы предприятия	20

Шкала материальной ответственности для рабочих конно-ручного труда отражена в таблице 4.8; рабочих животноводства – 4.9; трактористов-машинистов – 4.10; водителей – 4.11.

В таблице 4.9 установление уровней продуктивности животных производится самостоятельно предприятием путем формирования шкалы продуктивности по видам и половозрастным группам животных.

Таблица 4.8 – Шкала оценки материальной ответственности рабочих, занятых на конно-ручных работах

Уровень оценки	Качественный признак материальной ответственности по характеру занятости (работ, орудий труда) рабочего	Балл
1	Простейшие, не представляющие ценности орудия труда (вилы, коса, лопата, тяпка и др.)	2
2	Орудия труда относительно ценные, средней сложности конструкции, с наличием ответственных узлов и конструкций (опрыскиватель, электросеялка в овощеводстве)	4
3	Возможный материальный ущерб производству может быть полностью компенсирован за счет виновных рабочих (конная тяга)	7

Таблица 4.9 – Шкала материальной ответственности рабочих животноводства

Уровень оценки	Качественный признак материальной ответственности по характеру занятости (работ, орудий труда) рабочего		Балл
1	Простейшие, не представляющие ценности орудия труда (вилы, коса, лопата, тяпка)		2
2	Орудия труда относительно ценные, средней сложности конструкции, с наличием ответственных узлов и конструкций без электро- или топливного привода		4
3	Орудия труда высокой стоимости и сложные по конструкции	управление станками ветеринарно-санитарной обработки; приготовителями кормов, стационарными кормораздатчиками, приготовление и раздача ЗЦМ, первичная обработка молока, работа на конной тяге	7
4	Одиночные и комплексные сельскохозяйственные машины и агрегаты с электро- или топливным приводом	обслуживание животных низкой продуктивности: ручная дойка, механизированное доение на низкопроизводительной доильной установке в ведра (при привязной технологии); управление мобильным кормораздатчиком	10
5		обслуживание животных высокой продуктивности: машинное доение на высокопроизводительной (неавтоматизированной) доильной установке	13
6		обслуживание ценных племенных животных и особых пород, в том числе спортивных животных; машинное доение на высокопроизводительной автоматизированной доильной установке	17

Таблица 4.10 – Шкала материальной ответственности при работе на мобильных и стационарных механизированных орудиях труда в растениеводстве

Уровень оценки	Качественный признак материальной ответственности по характеру занятости (работ, орудий труда) рабочего	Балл
1	Орудия труда высокой стоимости и сложных конструкций – одиночные и комплексные сельскохозяйственные машины и агрегаты с электро- или топливным приводом (очистка, сушка зерна, измельчение и дробление минеральных удобрений и др.)	7
2	Трактора с тяговым усилием до 1,4 т; мощностью до 80 л.с.	10
3	Трактора с тяговым усилием от 1,4 до 3 т; мощностью двигателя у гусеничных до 100 л.с., колесных от 80 до 130 л.с.	13
4	Трактора (кроме комбайнов) с тяговым усилием от 4 – 6 т; мощностью двигателя гусеничных свыше 100 л.с., колесных свыше 130 л.с.	17
5	Комплексные сельскохозяйственные машины (комбайны), уникальные или сверхмощные машины, агрегаты; экспериментальные образцы средств труда на этапе освоения	20

Таблица 4.11 – Шкала материальной ответственности водителей

Уровень оценки	Качественный признак материальной ответственности по характеру занятости (транспортных средств) рабочего	Балл
1	Легковые автомобили всех видов, грузовые автомобили объемом двигателя до 10 л., специальные автомобили – до 5 л., автобусы малых и средних габаритов	7
2	Грузовые автомобили объемом двигателя 10 – 20 л., специальные автомобили – до 5 – 10 л., автобусы больших габаритов	10
3	Грузовые автомобили объемом двигателя свыше 20 л., специальные автомобили – свыше 10 л., автобусы больших габаритов	13

Непосредственная тарификация рабочего оформляется в Тарификационном листе, представленном в приложении В. Каждый рабочий оценивается по вышеприведенным показателям.

Оценка рабочего, таким образом, будет состоять из двух этапов:

- определение базового тарифного разряда на основе оценки квалификации и ответственности;
- корректировка базового тарифного разряда в сторону уменьшения, сохранения или повышения в зависимости от результативности рабочего по итогам работы в предыдущем периоде (году).

На основе оценки производится запись в трудовой книжке о присвоенном тарифном разряде оплаты труда. Колебание тарифных разрядов рабочего допускается в приемлемых для отрасли рамках.

Пример возможных оценок рабочих различных профессий приведен в таблице 4.12.

Таблица 4.12 – Возможные диапазоны тарификации сельскохозяйственных рабочих по профессиональным группам

Профессия	Возможные диапазоны (минимальный и максимальный)							
	суммы баллов	тарифных разрядов*	оценок по показателям тарификации, баллы					
			образование (достаточный уровень)	стаж работы по профессии	наставничество	многосторонность трудового участия	материальная ответственность	ответственность за безопасность
Рабочий ручных работ	12-38	1-3	4-8	1-10	0-6	2-4	2-4	3-6
Доярка ручного доения	20-48	3-4	6-12	1-10	0-6	2-4	4-7	9-9
Оператор машинного доения	35-74	4-7	8-22	1-10	0-6	6-10	7-13	13-13
Тракторист-машинист	48-93	4-8	18-30	1-10	0-6	6-14	10-17	13-16
Комбайнер	58-96	5-9	18-30	1-10	0-6	6-14	17-20	16-16
Водитель легкового автомобиля	42-78	4-7	12-8	1-10	0-6	6-14	7-10	16-20
Водитель грузового автомобиля (автомобиля со спецоборудованием)	45-85	4-8	12-18	1-10	0-6	6-14	10-17	16-20

Примечание. * – диапазон возможной тарификации рекомендуется при построении тарифной сетки увеличивать на 1 разряд в силу возможных отличных качеств рабочего.

На основе оценки всех профессий по предприятию по принятой методике можно составить справочник тарификации рабочих, который позволит корректировать тарифный разряд рабочего путем ежегодной его оценки.

5 УПРАВЛЕНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

5.1 Основные элементы тарифной системы

С учетом достижений, фактического уровня организации и состояния отрасли материальное вознаграждение труда в сельском хозяйстве необходимо акцентировать на следующие моменты:

- на суммарном вознаграждении из условно-постоянной и переменной части вознаграждения;
- приоритет внутрихозяйственной справедливости, так как рынок труда в сельском хозяйстве несовершенный;
- передача все больших полномочий в подразделения, в т.ч. по расчету заработной платы – это требует простоты, справедливости и прозрачной в разработке системы материального вознаграждения всех категорий работников;
- возможность выбора варианта тарификации труда: тарификация работ и тарификации работников.

Тарифная система по-прежнему остается базовой для организации оплаты труда в сельском хозяйстве, и сельскохозяйственные предприятия сохранили ее в организации оплаты труда. В условиях полной самостоятельности трудовых коллективов тарификация труда должна производиться непосредственно на предприятиях экономическими службами. Однако с ликвидацией отделов и сокращения экономической службы эту работу на предприятиях практически не ведут.

Согласно Трудовому кодексу РФ под тарифной системой понимается совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий [1].

Поскольку в определении тарифной системы официальных органов не упоминается ни об одном из факторов, влияющих на дифференциацию оплаты труда, то считаем целесообразным использовать следующее определение.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых обеспечиваются регулирование и дифференциация тарифных ставок и окладов в зависимости от сложности, ответственности и условий труда на каждом рабочем месте с учетом отраслевых особенностей.

Назначение тарифной системы на современном этапе по сравнению с дореформенным изменилось (таблица 5.1) [26].

Таблица 5.1 – Назначение тарифной системы оплаты труда

Дореформенный этап	Современный этап
1. Народнохозяйственное единство в оплате труда, реализация равной оплаты за равный труд в масштабе общества.	1. Установление гарантированных тарифных ставок (окладов) за выполнение нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия.
2. Всесторонняя дифференциация основной части заработной платы в соответствии с различиями в сложности, тяжести, интенсивности, условиях труда.	2. Определение уровня тарифных ставок, окладов с учетом рыночной цены труда.
3. Неуклонный рост заработной платы на основе повышения производительности труда.	3. Обеспечение дифференциации тарифных ставок (окладов) по категориям персонала в зависимости от факторов тарификации.
4. Стимулирование роста квалификации работников.	4. Стимулирование работников к повышению своей квалификации.

В настоящее время, используя предоставленные Трудовым кодексом РФ права, хозяйствующие субъекты осуществляют тарифное регулирование заработной платы с учетом рыночных факторов.

Тарифная система оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда [1].

Уровень тарифных ставок и окладов по категориям персонала устанавливается самими организациями на основе принятого ими механизма оценки труда, максимально учитывая специфику производства, цену труда по ключевым должностям, различия в сложности и условиях труда. Тарифная система должна быть простой и доступной для понимания каждому работнику.

Тарифная система включает в себя следующие элементы [48]:

- локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест и (или) работников отдельных профессиональных групп на основе оценки их труда;
- составленные на основе тарификации работ и работников тарифно-квалификационные справочники работ и профессий;
- тарифные коэффициенты по разрядам;
- тарифные ставки (оклады);
- тарифные сетки.

Элементы тарифной системы тесно связаны между собой, но каждый из них выполняет определенную функцию и имеет самостоятельное значение.

Тарифно-квалификационные справочники (ТКС) служат для определения тарифных разрядов по каждой профессии и специальности. Они учитывают обязанности по занимаемой должности, квалификацию работников, сложность, тяжесть и степень ответственности выполняемых ими работ. При помощи этих справочников оценивается труд работников и обеспечивается единство в оплате труда работников, имеющих одинаковую квалификацию и выполняющих работы, аналогичные по сложности, тяжести и ответственности, а также обеспечивают дифференциацию в оплате работ различной сложности.

При помощи ТКС производится тарификация работ и исполнителей. Тарификация исполнителей предполагает предъявление к ним необходимых квалификационных требований, характеризующих производственные навыки и профессиональное мастерство, а также умение организовать рабочее место. На этой основе осуществляется присвоение разряда по квалификации. В качестве примера можно рассмотреть рекомендации, представленные научным коллективом ВНИЭТУСХ под руководством Арутюняна Ф. (приложение Б).

Применяется несколько разновидностей ТКС:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- квалификационный справочник рабочих профессий;

- квалификационные справочники должностей руководителей и служащих для производственных отраслей;
- общероссийский классификатор профессий рабочих и должностей служащих;
- квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

В ЕТКС все многообразие работ и профессий подразделяется на несколько квалификационных групп в соответствии с их сложностью, напряженностью и ответственностью, то есть квалификационным уровнем (приложение А).

Квалификационные характеристики работ состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ».

В первом разделе содержится краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий, учтена сложность их выполнения, определена степень самостоятельности исполнения в наладке и обслуживании оборудования, механизмов, а также в выборе и установлении режимов и методов выполнения работы с учетом правильной организации труда на рабочем месте и т.п.

Раздел «Должен знать» содержит основные требования к профессиональной подготовке рабочего и дополнительные требования к общим и специальным его знаниям. В разделе «Примеры работ» приведены наиболее типичные выполняемые работы.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих необходим для установления оптимального разделения труда, определения обязанностей работников, обеспечения рационального использования работников в соответствии с их специальностью и квалификацией.

Квалификационные характеристики по каждой должности содержат три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

В разделе «Должностные обязанности» перечислены функции, которые могут быть поручены работнику, занимающему данную должность. В этом разделе отражены факторы, определяющие сте-

пень сложности должности, ее содержание, наличие или отсутствие функций руководства, масштаб и характер ответственности.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, особенно законодательных актов, положений, инструкций и других нормативных документов, а также методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

Раздел «Квалификационные требования» определяет уровень и профиль подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) и условий труда за единицу времени.

Тарифная ставка – один из главных элементов тарифной системы, она определяет уровень оплаты труда работников в единицу времени – в час, день, месяц, и соответственно этому вводятся часовые, дневные и месячные тарифные ставки (оклады).

Например, если тарифные ставки оплаты труда в растениеводстве и животноводстве установлены за выполнение дневной (сменной) нормы выработки и обслуживания, то для рабочих ремонтных и столярных мастерских применяются часовые тарифные ставки. Труд водителей грузовых и легковых автомобилей оплачивается исходя из часовых расчетных ставок, а инженерно-техническим работникам и служащим доводятся месячные должностные оклады.

В пределах отрасли или предприятия тарифные сетки и должностные оклады дифференцируются в зависимости от квалификации работника, значения отрасли (предприятия), района размещения, условий труда и формы оплаты труда, например, практикуется, когда тарифные ставки при сдельной оплате труда выше (на 10%), чем повременной.

Тарифная ставка первого разряда в сетках оплаты труда рабочих определяет минимальный размер оплаты самого простого труда в

единицу времени. Размер оплаты труда рабочих всех остальных разрядов тарифной сетки рассчитывается путем умножения ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Иными словами, установлением отношения тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда осуществляется дифференциация оплаты по качеству труда.

Таким образом, тарифная ставка первого разряда является исходной базой для дифференциации оплаты по качеству труда и призвана обеспечить ее минимальный размер оплаты. Последний регулируется государством через МРОТ и дополнительно по инициативе самих внебюджетных организаций – решением руководства предприятия с учетом возможностей финансирования.

Тарифный разряд работника – величина, отражающая квалификацию, ответственность работника.

Тарифный разряд работы – величина, отражающая степень сложности, ответственности и условий труда выполняемой работы.

Порядковый номер тарифного разряда показывает, к какой по счету квалификационной группе относится тот или иной вид труда. Простейшие работы относятся к первому разряду с самой низкой оплатой. По мере возрастания качественных свойств труда повышается порядковый номер разряда, а, следовательно, и оплата труда.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности, ответственности, тяжести, вредности работ (квалификационных характеристик работников) с помощью тарифных коэффициентов. Она представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты.

В настоящее время в сельском хозяйстве в большинстве случаев используют 5-8 разрядные тарифные сетки на базе тарифных коэффициентов 18ти разрядной Единой тарифной сетки (ЕТС), рекомендованной государством к использованию до 2008 г.

При разработке формы реализации тарификации труда с помощью ЕТС за основу приняты следующие принципы ее построения:

1) определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации;

2) тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня;

3) условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка, как оплата нормы труда, является основой формирования всего заработка;

4) группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ [62].

Общий диапазон разброса тарифных ставок ЕТС составлял 1 : 10,07, т.е. ставка 18 разряда в 10,07 раза превышает ставку 1 разряда. При этом с 1 по 3 разряд ставки увеличиваются на 30%, с 4 по 15 – на 13%, с 16 по 18 – на 11 % от разряда к разряду. Диапазон тарификации работ рабочих с 1 по 8 разряды. Такой прирост коэффициентов раскрывает необходимость большего материального стимулирования рабочих среднего и высшей квалификации.

Учитывая условия и интенсивность труда, а также престижность труда рабочих сельскохозяйственного производства, данная тарифная система рекомендует при определении дневных тарифных ставок применять отраслевые повышающие коэффициенты следующим профессионально-квалификационным группам:

- трактористам-машинистам, водителям автомобилей, наладчикам сельскохозяйственных машин и тракторов – 1,8;
- рабочим животноводства и защищенного грунта – 1,5;
- рабочим на ручных, хозяйственных и других работах – 1,3;
- руководителям, специалистам и служащим – 1,3-1,5.

При наличии средств могут применяться и более высокие отраслевые коэффициенты.

Элементы тарифной системы (тарифные ставки, коэффициенты) за последние годы часто изменялись, подчеркивая нестабильность в экономике отрасли и страны. Дополнительно к этому тарифной ставке первого разряда сегодня придают иную смысловую нагрузку. Как упоминалось ранее, тарифная ставка первого разряда в сетках оплаты труда рабочих определяет минимальный размер оплаты самого простого труда в единицу времени.

Первоначально МРОТ был определен как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В него не включались доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

С 01.01.2007 в Трудовом кодексе РФ дается определение только заработной платы, согласно которому МРОТ предполагает его минимально допустимый уровень.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Сложившаяся ситуация означает, что законодательно не требуется устанавливать минимальную тарифную ставку на уровне МРОТ. Возникло явное противоречие: как могут быть отличными эти величины, если они обе предназначены оплатить наименее простой труд в нормальных условиях его выполнения?

С разрывом прямой связи между МРОТ и ставкой первого разряда произошло нарушение принципа справедливости в трудовом вознаграждении. Работник за выполнение нормы труда наименьшей сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат имеет право получить трудовое вознаграждение не менее МРОТ в месяц, включая различные надбавки и поощрения за месячные и годовые итоги работы.

Рассмотрим состав годовой заработной платы в сельском хозяйстве.

Как показывают данные таблицы 5.2, в рамках ежемесячных выплат оказываются тарифная часть заработной платы, дополнительная повышенная оплата по видам работ, стимулирующие надбавки за классность, мастерство, компенсационные выплаты за отклонения условий труда от нормальных и надбавки по районному коэффициенту (уральские). Если работник работает в нормальных условиях труда, максимум в месяц может рассчитывать на тарифную часть заработной платы увеличенной на районный коэффициент 1,15.

Заработная плата и ее тарифная часть зависят главным образом от минимальной тарифной ставки, а последняя – от экономического состояния отрасли, предприятия.

На работах, тарифицируемых по средней и выше средней тарифным ставкам надтарифная месячная заработная плата в нормальных условиях труда может составить в среднем без учета отраслевых коэффициентов 50%. В этом случае удельный вес тарифа в общей годовой заработной плате будет находиться на уровне 66%.

Институт труда РФ рекомендует при разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий обеспечивать тарифную часть не менее 60%, что является необходимым требованием при традиционной тарифной системе оплаты труда.

Таблица 5.2 – Состав годовой заработной платы рабочих в сельском хозяйстве

Составная часть заработной платы	Периодичность выплаты	Источник финансирования	Диапазон удельного веса от базы начисления, %
Тарифная оплата с учетом отраслевых коэффициентов	ежемесячно	фонд заработной платы	X
Доплата за продукцию	с периодичностью получения продукции	фонд заработной платы	до 50% от годового тарифного фонда заработной платы с учетом урожайности культур и продуктивности животных
Дополнительная (повышенная) оплата: - в растениеводстве (за качественное проведение сева, ухода за культурами и т.п.); - в животноводстве (за сохранение и перевыполнение достигнутого уровня продуктивности животных)	в месяцы выполнения работ	фонд заработной платы	до 60% от дневной тарифной ставки и 100% и более – на уборке урожая
	в конце года	фонд заработной платы	8,3% от годовой заработной платы
Стимулирующая надбавка за классное звание (I-II)	ежемесячно	фонд заработной платы	10 – 20% от месячной тарифной заработной платы
Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж	ежегодно	фонд заработной платы	до 25% от годовой суммы заработной платы
Компенсационные выплаты за особые условия труда	ежемесячно	фонд заработной платы	до 30% от дневной или месячной (в зависимости от продолжительности работы) тарифной заработной платы
Премии	ежеквартально, ежегодно	премиальный фонд (из прибыли, экономии средств)	40 – 70% от снижения издержек производства; до 20% от перевыполнения задания по производству продукции с учетом качества и пр.
Надбавка за районные условия труда	ежемесячно	фонд заработной платы	15% от итоговой начисленной ежедневной заработной платы

Практика применения действующей тарифной сетки на конно-ручных работах показывает, что если разрыв между смежными разрядами оказывается менее чем на 10%, то это недостаточно материально заинтересовывает рабочих в повышении своей квалификации. Если же межразрядные соотношения будут больше 17%, то при заданном диапазоне тарифных сеток должно быть уменьшено и количество разрядов в ней. Это может привести к тому, что работы, сильно отличающиеся между собой по сложности, попадают в один разряд и будут оплачиваться одинаково.

По этому вопросу есть мнение, что наиболее эффективны наименьшие показатели межразрядной разницы, превышающие, хоть и незначительно, наиболее часто встречающиеся отклонения при выполнении норм выработки или, по крайней мере, равные им. Практика показывает, что межразрядная разница в размере до 10% незаметна для исполнителей, так как в большинстве случаев встречающиеся колебания выполнения норм выработки значительно превышают этот предел. Ряд исследований свидетельствует, что при одних и тех же условиях, на одних и тех же видах работ нормы (устанавливаемые хорошо подготовленными нормировщиками) колеблются в пределах ± 5 и $\pm 20\%$, причем преобладают отклонения приблизительно на $\pm 10-15\%$. Отсюда следует, что наиболее эффективной межразрядной разницей является разница порядка 15-20%. При этом для предприятий с более низкими тарифными ставками I разряда более целесообразны верхние границы (18-20%), а для предприятий с более высокими тарифными ставками – нижние границы (15-16%) [30].

Эти данные в основном совпадают с расчетами Попова Н.И., которые показали, что при соотношении ставок крайних разрядов в единой сетке 1,00 : 1,92 и разрывах между смежными разрядами в 12-16% получается единая шестиразрядная тарифная сетка. При девятиразрядной сетке разрывы между смежными разрядами получаются меньше 10% и незаметны для исполнителей [54].

При переходе к 18-разрядной единой сетке многие специалисты высказывались за более компактную тарифную сетку. Более привлекательной им кажется количество разрядов 10-12 с расширением пе-

речня профессий в каждой квалификационной группе. При построении может применяться «точечный» и «перехлестный» методы. Вилка тарифных коэффициентов в пределах одного разряда позволяет без пересмотра разряда повысить оплату труда с учетом индивидуальных качеств исполнителя на основе результатов периодически проводимых аттестаций рабочих [39].

В начале 2002 г. Правительство Российской Федерации приняло решение о переходе к отраслевым системам оплаты труда. В Рекомендациях правительства предусматривалось установление гарантированного размера МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума в регионе и обеспечение удельного веса тарифа в заработной плате не ниже 60-65%. Предпочтение из возможных вариантов тарифных сеток отдано шестиразрядным тарифным сеткам объясняя ее длительным существованием и наибольшим распространением на практике.

Применение ЕТС не показала высокой эффективности. Причиной послужили отсутствие механизмов, объективно сопоставляющих уровень квалификации и тарифной ставки работника, неравномерное возрастанием тарифных коэффициентов. Равномерность роста тарифных коэффициентов социально более справедлива, так как корректировка коэффициентов означает учет внешних обстоятельств: значимость работников определенного квалификационного уровня, состояния рынка труда, эффективной структуры заработной платы. Наша авторская позиция учитывает данные обстоятельства, но не к самой тарифной сетке, а при расчетах переменной части заработной платы для отдельных групп работ, профессий. Тарифные коэффициенты непосредственно отражают редукцию труда, а именно трудовых процессов.

С 1 января 2009 г. в бюджетных организациях действуют новые системы оплаты труда, которые несут отраслевой характер. По Примерному положению об оплате труда работников сельского хозяйства подведомственным Министерству сельского хозяйства РФ система оплаты труда предполагает использование отдельной схемы оплаты

труда для рабочих по ЕТС и для служащих по профессионально-квалификационным группам.

Сами тарифные коэффициенты для рабочих в Примерном положении об оплате не даются, но есть рекомендации по минимальным размерам окладов по разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Предприятия сами устанавливают тарифные условия оплаты труда. Основываются в большей части на собственном опыте без создания каких-либо комиссий, не говоря уже об использовании какой-либо методики по тарификации труда в сельском хозяйстве.

В настоящее время тарифная система по-прежнему остается базовой для организации оплаты труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан. Разрядность и коэффициенты тарифной сетки оплаты труда в отрасли взяты с тарифной сетки, разработанной для организаций бюджетного сектора. Тарифная сетка для них по принципам их построения предназначалась для тарификации работников, тогда как в сельскохозяйственных предприятиях широко практикуется тарификация работ.

Анализ сложившейся практики тарификации труда в сельском хозяйстве позволил выявить отсутствие какой-либо стабильности в государственном регулировании тарификации труда и необходимого доступного методического руководства для сельскохозяйственных предприятий по тарификации работ. Проводя параллель анализа теории по оценке работ и практики тарификации труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан важно отметить, что сельскохозяйственные предприятия консервативны в отношении перемен в организации оплаты труда. Совершенствование тарификации труда должно учесть различие предприятий по готовности изменениям в организации оплаты труда.

5.2 Разработка тарифных условий оплаты труда

Как элемент материального стимулирования тарифная система призвана способствовать выполнению ее принципов. При разработке тарифной системы на предприятиях следует основываться на следующих требованиях:

- тарифная ставка должна быть гарантированной выплатой при выполнении норм труда;
- тарифообразующими факторами следует брать сложность, ответственность и условия труда;
- использование доступной и обоснованной методики построения тарифной сетки;
- установление ставки первого разряда тарифной на уровне, позволяющем соблюдать оптимальное соотношение между тарифной и переменной частями заработной платы.

Предприятия при разработке своих внутрихозяйственных тарифных систем и на основе совокупности тарифных соглашений по оплате труда вправе и должны сами определить:

- минимальную тарифную ставку и долю тарифа в годовом фонде заработной платы;
- тарифообразующие факторы и их доли при тарифообразовании;
- количество разрядов и коэффициенты тарифной сетки;
- принять решение об использовании, уточнении или замене ранее утвержденных методических и нормативных документов по тарифному нормированию труда (квалификационных справочников, классификатора профессий и должностей, перечень профессий с едиными условиями труда и методов оценки условий труда и т.п.).

С целью обеспечения дифференциации оплаты труда работников и оптимизации структуры заработной платы рекомендуются следующие мероприятия по установлению отдельных элементов заработной платы:

- 1) Предварительно следует подробно изучить специфику предприятия: методы и характер управления; этапы, цели стратегического развития; особенности и требования политики оплаты труда;

2) В соответствии со спецификой организации выбрать вариант тарификации труда. Для крупных сельскохозяйственных организаций предпочтительной является тарификация работ. Малым предприятиям и крестьянским (фермерским) хозяйствам целесообразнее использовать тарификацию рабочих, отличающуюся меньшей трудоемкостью и затратностью;

3) Обосновать тарифную ставку первого разряда исходя из МРОТ и финансовых возможностей предприятия.

При установлении уровня минимальной тарифной ставки предприятие должно стремиться обеспечивать следующие условия:

- соотношение прожиточного минимума (или минимальной ставки) должно быть в соотношении 35-45% от средней зарплаты для того, чтобы оставить средства для нормальной дифференциации зарплаты на предприятии по всем тарифообразующим факторам;

- доля тарифа в заработной плате рабочих должна быть не менее 60%;

- значительную часть зарплаты в сельском хозяйстве рекомендуется выплачивать по результатам работ, после получения продукции, поэтому следует стремиться обеспечивать дифференциацию авансируемой зарплаты с учетом оптимальной структуры зарплаты в отрасли.

Определяя минимальную тарифную ставку, предприятие должно ориентироваться на наиболее простой труд, выполняемый в нормальных (благоприятных) условиях труда с интенсивностью ниже нормы и не относящейся к видам труда повышенной значимости для предприятия.

Предприятия могут опираться и на Республиканское соглашение. Уровень ставки оплаты первого разряда работ – важнейший показатель в системе социально-трудовых отношений государства. Федерацией профсоюзов, Объединением работодателей и Правительством Республики Башкортостан определяются межотраслевые соотношения и размеры месячных тарифных ставок 1 разряда рабочих основных профессий, в том числе сельского хозяйства. Они корректируются в соответствии с индексом потребительских цен. По данному

соглашению с 1 января 2012 г. ставка первого разряда на наименее оплачиваемые конно-ручные работы составила 2739 руб. [9].

Таблица 5.3 – Размеры месячных тарифных ставок 1 разряда согласно Республиканскому соглашению между Федерацией профсоюзов, Объединением работодателей и Правительством РБ на 01.01.2012

Наименование профессий рабочих	Размер месячной тарифной ставки 1 разряда, руб.
Рабочие, занятые в овощеводстве защищенного грунта	5301
Рабочие, занятые на предприятиях по производству и переработке продукции птицеводства	4859
Трактористы-машинисты	4948
Рабочие, занятые в животноводстве	4152
Рабочие, занятые на конно-ручных работах	2739

Минимальная тарифная ставка напрямую влияет на конечный размер заработной платы, минимальный размер которой законодательно регулируется государством. Сельскохозяйственные предприятия РБ в большей части относятся к финансово неустойчивым и для них актуально уметь смоделировать возможность соблюдения МРОТ при установке минимальной тарифной ставки.

Напомним, в минимальный размер оплаты труда сегодня включают не только оплату по ставке первого разряда тарифной сетки, но и все доплаты и надбавки, которые гражданин получает за фактически отработанное время. Предприятиям оптимально при этом учитывать наиболее рекомендуемый нами состав заработной платы для отрасли (таблице 5.2).

При обосновании тарифной ставки первого разряда следует рассмотреть среднюю заработную плату работников организации сложившуюся в предыдущем году и средний тарифный разряд. Так, если средняя заработная плата в хозяйстве составила 7500 руб., при среднем тарифном разряде – 5 и тарифном коэффициенте 1,75 и доли тарифной части заработной платы 65%, планируемая тарифная ставка первого разряда составит 2786 руб. ($7500 / 1,75 * 0,65$);

4) Разработка тарифной сетки, которая определяет в форме тарифных коэффициентов соотношения тарифных ставок работников

разных тарифных разрядов. Изменением количества разрядов, коэффициентов можно управлять порядком формирования условий оплаты труда.

При выборе ширины тарифной сетки следует подробно изучить специфику предприятия:

- методы и характер управления;
- этапы, цели стратегического развития;
- особенности и требования политики оплаты труда.

Сельское хозяйство многопрофильно, в нем выделяются различные группы работ и работников. Возможны различные варианты построения тарифных сеток: для каждой профессиональной группы рабочих или единой сетки для всех групп рабочих.

Более предпочтительным, на наш взгляд, является построение единой тарифной сетки для всех рабочих предприятия, поскольку она позволяет:

- более ясно показать работникам возможности горизонтального (освоение новых профессий) и вертикального (повышение по карьерной лестнице) развития в рамках организации;
- прозрачно и справедливо дифференцировать оплату труда различных групп работников;
- достичь большей гибкости при оплате труда отдельных работников независимо от их принадлежности к той или иной группе работ и профессии;
- поддержать общую структуру выплат заработной платы и способность сопоставления процессов оплаты труда по организации, т.е. сохранит элементы согласованности и равенства.

Выбор данного вида тарифной сетки для сельского хозяйства позволяют следующие объективные группы причин:

1) Стратегическое обоснование построения системы материального стимулирования на основе целей управления и с учетом особенностей в российском обществе, которые сложились в ходе культурно-исторического развития российского общества;

2) Отраслевая особенность сельского хозяйства и современные тенденции перевооружения отрасли:

- существующая 18-ти разрядная сетка широка и фактически не выполняет дифференцирующий эффект тарифной части заработной платы;

- применяемая на практике 6-ти разрядная сетка узка, чтобы включать в себя сохраняющиеся работы без особых сложностей для выполнения и требований к квалификации исполнителя и работы, возникающие с внедрением в сельское хозяйство новых форм организации труда, технологий производства, средств производства;

- оптимальность единой сетки внутри предприятия требует объединения в одну сетку руководителей и служащих, что вполне считалось обоснованным при переходе в 90-ые гг. прошлого века на единую 18-ти разрядную тарифную сетку.

На наш взгляд, более оптимальной сеткой для охвата всех групп работ и работников в сельском хозяйстве является 12-ти разрядная тарифная сетка, в которой с 1 по 9 разряды рекомендуется разместить рабочих, с 4 по 12 разряды – руководителей и служащих.

Выбор 12-ти разрядной сетки объясняет и следующий момент. Одним из подходов при определении числа тарифных разрядов является квалификационный. На него часто опираются при тарификации труда, в том числе Институт труда России. Максимальный стаж работника принято брать равным 46 годам ($60 - 14 = 46$), так как статья 63 ТК РФ дает возможность заключать трудовой договор учащимся, достигшим возраста 14 лет. Все затраты на повышение квалификации работника должны окупиться, т.е. период повышения квалификации равен 34 годам ($46 - 12 = 34$). При повышении работником квалификации раз в 3-4 года можно говорить о том, что с 1 по 9 разряды тарифной сетки вполне отражают возможный уровень профессиональной подготовки рабочего. Выбор 12 разрядной сетки методологически удобно использовать при параллельной тарификации работников.

К данному количеству тарифных разрядов работ подводят и следующие причины:

- правительство ускоренно, опережая рост производительности труда, подводит МРОТ к прожиточному уровню, что требует повышения минимальной месячной тарифной ставки. Последнее, в свою

очередь, потребует сужения дифференциации заработной платы по базовой части – сокращения количества разрядов или межразрядной разницы коэффициентов;

- нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду в тарифной сетке не следует брать менее 10%. Принятие минимального 10-ти процентного нарастания ставок оплаты в тарифной сетке основывается на определенном социологами нижнем пределе (пороге) ощущения роста материальной заинтересованности, которым является 10-ти процентное увеличение оплаты труда;

- соотношение крайних разрядов тарифной сетки оплаты труда должна поддерживать достаточную дифференциацию оплаты труда по конечной сумме начисляемой зарплате.

Для построения тарифной сетки допускаем 12-ти разрядность и межразрядную относительную разницу 20%. Если даже колебания в выполнении норм труда в сельском хозяйстве достигает 20%, наша проектная работа основывается на достаточно добросовестное нормирование труда. Разница менее 20% не эффективна в рамках единой тарифной сетки оплаты труда.

Определим тарифный коэффициент 12 разряда оплаты работ:

$$K_{\max} = K_{\min} \times q^{(n-1)} = 1,2^{(12-1)} = 7,43, \quad (5.1)$$

где K_{\max} – максимальный тарифный коэффициент (в нашем случае соответствует девятому разряду) тарифной сетки;

K_{\min} – тарифный коэффициент первого разряда тарифной сетки (равен единице);

q – межразрядный коэффициент прироста;

n – количество разрядов тарифной сетки.

Рекомендуемая нами доля тарифной оплаты в заработной плате по группам работников следующая:

- 70% – неквалифицированный простой труд в непроизводственной сфере;

- 60% – малоквалифицированный простой труд в производственной сфере;

- 50-70% – квалифицированный труд в производстве;

- 70-80% – служащие и специалисты;

- 50% – руководители всех уровней.

При принятых нами параметрах соотношение в зарплате (в сумме тарифной и надтарифной) будет следующей (таблица 5.4).

Таблица 5.4 – Определение диапазона тарифной сетки и дифференциации конечной заработной платы рабочих

Показатель	Минимум	Максимум
Коэффициент редукации труда по конечной заработной плате	$1,43 = 1,00 / 0,70$	$14,86 = 7,43 / 0,50$
Соотношение в конечной заработной плате	$1,00 = 1,43 / 1,43$	$10,39 = 14,86 / 1,43$

Проектируемый диапазон дифференциации в отрасли по данной тарифной сетке составит 1 : 10,39, т.е. не более 11 раз. Приемлемость такой дифференциации допускается. Конечно, ее оптимальность желает разницу ближе к 5 раз. Это реалистично в практике материального вознаграждения на Западе, но не в России и в особенности в сельском хозяйстве, где остро стоит проблема удержания и привлечения квалифицированных кадров.

Считаем более справедливым равномерный рост тарифных коэффициентов, т.к. для маневрирования абсолютными и относительными возрастаниями коэффициентов есть и другие выплаты – доплаты, надбавки, премии и др. (таблица 5.5).

Таблица 5.5 – Рекомендуемая базовая тарифная сетка оплаты труда рабочих в сельском хозяйстве

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент	1,00	1,20	1,44	1,73	2,07	2,45	2,96	3,58	4,30	5,16	6,19	7,43

В данном параграфе представлен алгоритм построения тарифной сетки, доступный предприятиям для самостоятельного его использования. После определения предприятием основ политики оплаты труда, предприятие сможет разработать тарифную сетку, наиболее отвечающую его целям.

С целью учета условий труда, не оцениваемых при тарификации рабочего, предприятия по своему усмотрению могут использовать зарекомендованные многолетней практикой отраслевые коэффициенты:

- трактористам-машинистам, водителям – 1,80;
- рабочим, занятым на предприятиях по производству и переработке продукции птицеводства, – 1,77;
- работникам животноводства – 1,50;
- работникам ручного труда при выполнении сельскохозяйственных работ – 1,30, несельскохозяйственных (подсобных) работ – 1,00.

Далее следует рассчитать плановый фонд оплаты труда и оценить его долю в стоимостных показателях организации и при необходимости внести коррективы;

5) Возобновить премирование рабочих за результаты труда в его различных формах (за экономию производственных ресурсов, за перевыполнение заданий и планов, единовременные премии и т.д.) [50].

Важнейшим и во многом определяющим конечную эффективность системы материального стимулирования труда является такой ее элемент как система оплаты труда и система стимулирующих и компенсационных выплат. Выбор этих систем зависит от специфики отрасли.

При этом следует учитывать, что в сельском хозяйстве в большинстве случаев применяется сдельная форма оплаты труда, поэтому тарифная часть заработной платы, вплоть до годовой, рассчитывается посредством дневной тарифной ставки (ДТС):

$$ДТС = \frac{МТС_I \cdot K_m \cdot K_{отр}}{Ч} \cdot 7,$$

где $МТС_I$ – месячная тарифная ставка первого разряда применяемой тарифной сетки оплаты труда;

K_m – тарифный коэффициент по рекомендованному разряду;

$K_{отр}$ – рекомендованный отраслевой коэффициент на условия труда (работникам животноводства – 1,5; трактористам-

машинистам, наладчикам сельскохозяйственных машин, водителям автомобилей – 1,8);

$Ч$ – среднемесячное нормативное число часов работы, определяемое согласно производственному календарю на соответствующий год (ежегодно рассчитывается Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан);

7 – продолжительность рабочей смены в часах при 6-дневной рабочей неделе.

5.3 Организация оплаты труда трактористов-машинистов

В целях закрепления кадров механизаторов, усиления их заинтересованности и сохранности техники для механизаторов (трактористов, комбайнеров, машинистом экскаваторов и других сельскохозяйственных машин) устанавливается единая профессия тракториста-машиниста. К их числу относятся работники, которые оформлены как трактористы-машинисты, имеют соответствующее удостоверение, фактически работают на тракторах, комбайнах и самоходных сельскохозяйственных машинах, а при отсутствии механизированных работ, по решению работодателя, временно работают на других работах.

Оплату труда работников бригад, отрядов, звеньев, занятых на механизированных сельскохозяйственных работах в растениеводстве, рекомендуется производить по аккордно-премиальной и сдельно-премиальной системам.

При аккордной системе оплата труда производится за комплекс взаимосвязанных работ. Аккордная оплата определяется исходя из норм труда и расценок в соответствии с технологией производства продукции или перечнем работ. Аккордно-премиальная система оплаты труда сверх того включает премии по результатам работы.

По аккордно-премиальной системе оплата труда производится за единицу продукции с учетом качества в натуральном или стоимостном выражении. Аккордные расценки за единицу продукции определяются исходя из установленного годового плана или достигнутого за последние 3-5 лет уровня производства продукции и 125-150% тарифного фонда оплаты труда, т.е. с учетом доплаты за продукцию.

Тарифный фонд оплаты труда исчисляется по культурам по нормативному объему (норме производства) сельскохозяйственных работ по подразделению (согласно технологическим картам).

Уровень доплаты за продукцию определяется согласно достигнутой урожайности сельскохозяйственных культур (таблица 5.6).

Таблица 5.6 – Рекомендуемая шкала повышения тарифного фонда оплаты труда в зависимости от уровня достигнутой урожайности сельскохозяйственных культур для РБ

Вид культур	Размеры увеличения тарифного фонда оплаты труда при достижении урожайности (га), %			
	25	30	40	50
Зерновые культуры (кроме гречихи)	св. 17,2	22,1 – 25,0	25,1 – 28,0	св. 28,1
Сахарная свекла	св. 172,0	210,1 – 240,0	240,1 – 310,0	св. 310,1
Кукуруза на силос	св. 162,0	210,1 – 230,0	230,1 – 250,0	св. 250,1
Подсолнечник	св. 10,0	12,1 – 14,0	14,1 – 16,0	св. 16,1
Однолетние травы на сено	св. 19,0	25,1 – 28,0	28,1 – 31,0	св. 31,1
Многолетние травы на сено	св. 14,0	18,1 – 20,0	20,1 – 25,0	св. 25,1
Кормовые корнеплоды	св. 149,0	190,1 – 215,0	215,1 – 240,0	св. 240,1
Картофель (богарные земли)	св. 75,0	120,1 – 140,0	140,1 – 180,0	св. 180,1
Картофель (орошаемые земли)	св. 110,0	140,1 – 160,0	160,1 – 200,0	св. 200,1
Овощи (богарные земли)	св. 105,0	140,1 – 160,0	160,1 – 180,0	св. 200,1
Овощи (орошаемые земли)	св. 170,0	220,1 – 250,0	250,1 – 300,0	св. 300,1

До расчетов за продукцию работникам растениеводства выдается аванс в счет оплаты за продукцию по сдельным расценкам за фактический объем выполненных работ (пахота, сев и др.). Расценки за единицу работ определяются с учетом сменных норм выработки (или нормы намолота на уборке зерновых культур).

В отдельных случаях аванс может выплачиваться за отработанное время (небольшой слаженный коллектив).

После окончания уборки урожая и важнейших работ незавершенного производства (вспашки зяби и т.д.) работникам растениеводства выдается доплата за продукцию, исчисляемая как разница между заработком, начисленным за продукцию, и заработком, выплаченным им в качестве аванса. Она распределяется между членами коллектива пропорционально заработку, начисленному в течение года.

Например, расчет аккордных расценок для оплаты труда для механизаторов бригады обслуживающей зернопропашной севооборот и порядок определения доплаты за продукцию приведен в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Расчет аккордных расценок для оплаты труда механизаторов бригады, обслуживающей зернопропашной севооборот, и порядок определения доплаты за продукцию

Показатель	Вид культур				
	Сахарная свекла	Озимая рожь	Яровая пшеница	Овес	Итого
Площадь, га	150	200	350	100	800
Урожайность, ц/га	250	23	20	15	X
Норма производства продукции, ц	37500	4600	7000	1500	X
Тарифный фонд согласно технологической карте, тыс. руб.	473	328	522	137	1459
Уровень доплаты за продукцию, %	40	30	25	0	X
Тарифный фонд с доплатой за продукцию, тыс. руб.	662	426	652	137	1877
Аккордная расценка за 1 ц продукции, руб.	17,66	92,58	93,19	91,00	X
Фактический сбор продукции, ц	40000	4700	7500	1400	X
Основная оплата труда, тыс. руб.	706	435	699	127	1968
Заработная плата, выданная в качестве аванса, тыс. руб.	1600				
Доплата за продукцию, тыс. руб.	368				
Доплата на рубль аванса, руб.	0,23				

Пример расчета сдельных расценок за фактический объем выполненных работ (пахота, сев, уборочные работы и др.) приведен в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Расчет сдельных расценок за фактический объем выполненных работ (прямое комбайнирование зерновых культур без измельчения соломы комбайном ДОН-1500 с рабочей шириной захвата 8,6 м при урожайности 27 ц/га)

Показатель	Значение
Норма выработки, га	14
Норма намолота, ц	378
Тарифный разряд	8
Дневная тарифная ставка, руб.	661,75
Расценка за 1 га, руб.	1,75

По сдельно-премиальной системе за выполненный объем работ и полученную продукцию оплата труда работников растениеводства производится:

- за выполненный в первичном трудовом коллективе (бригаде, звене) объем работ – по сдельным расценкам, определяемым исходя из тарифных ставок и норм выработки;
- за полученную продукцию – по расценкам за единицу (в натуральном или стоимостном выражении) продукции, установленным исходя из среднего уровня производства продукции достигнутого за 3-5 лет и 25-50% тарифного фонда оплаты труда.

Расчеты за продукцию производятся после окончания уборки и важнейших видов работ незавершенного производства. Из начисленной суммы доплат за продукцию, оплата труда, выплаченная работникам растениеводства за выполненные работы в течение года в качестве аванса, не удерживается.

Сдельно-премиальную систему в растениеводстве по вышеизложенной схеме предпочтительно применять в зонах рискованного земледелия (засушливых районах) с позиции закрепления механизаторов.

За качественное выполнение сельскохозяйственных работ (при наличии актов оценки) в растениеводстве рекомендуется начислять дополнительную оплату. Величина дополнительной оплаты дифференцируется с учетом уровня качества выполняемых работ и начисляется за работу, сделанную с оценкой: «отлично» – максимальный размер; «хорошо» – уменьшается до 30% (таблица 5.9).

Таблица 5.9 – Размеры дополнительной оплаты труда работникам, занятым на механизированных работах, за их качественное выполнение

Вид работ	Дополнительная оплата в % к заработной плате, не менее
1	2
За высококачественную подготовку почвы согласно агротехническим требованиям	30
За качественное проведение сева, посадки культур в установленные сроки	35
За получение равномерных прямолинейных всходов нормальной густоты стояния растений и отсутствие огрехов	40

Продолжение таблицы 5.9

1	2
За своевременное и качественное проведение работ, по уходу за пропашными культурами, проведению работ по борьбе с вредителями, болезнями и уничтожению сорняков с применением гербицидов	50
За правильную подготовку полей для уборки урожая	30
За заготовку кормов высокого качества и в сжатые агротехнические сроки: – I класса; – II класса	100 60
За проведение уборки урожая с высоким качеством в установленные сроки, без потерь продукции	100
За своевременную уборку и скирдование соломы с высоким качеством	40
За своевременную отвозку зерна и другой продукции на склады, тока, хранилища и недопущение потерь урожая и простоя уборочной техники	60
За качественную вспашку зяби под урожай будущего года: а) до 1 сентября; б) с 1 по 15 сентября	50 30

Для проведения уборочных работ в сжатые сроки с минимумом потерь на определенный период, рекомендуется устанавливать повышенную оплату труда в процентах от суммы тарифного фонда заработной платы в следующих размерах (таблица 5.10).

Таблица 5.10 – Размеры повышенной оплаты труда на уборочных работах за сроки

Профессия	В первые дни массовой уборки урожая		В остальные дни, но на ограниченный период уборки урожая
	до 10 дней	до 20 дней	
Тракторист-машинист, комбайнер	100	50	30
Работник конно-ручного труда	50	30	15

Учитывая значимость химического консервирования кормов и то, что эти работы не включены в перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, рекомендуется снижать нормы выработки на данных работах на 30-50%.

В целях усиления материальной заинтересованности всех работников (в том числе привлеченных) в проведении уборочных работ в

сжатые сроки с соблюдением агротехники и с хорошим качеством, рекомендуется производить премирование в размере до 100% к основному заработку за выполнение сменной нормы с учетом уровня его выполнения (таблица 5.11).

Таблица 5.11 – Размер повышения оплаты труда за выполнение дневного задания, %

Уровень выполнения сменной нормы	Предел повышения основного заработка
100 – 135	50
135 – 150	70
св. 150	100

Натуральная оплата труда должна получать дальнейшее развитие во всех категориях хозяйств в повышении материальной заинтересованности работников.

Доля продукции из общего объема, направляемая на натуральную оплату, порядок и условия этой оплаты устанавливаются хозяйствами всех форм собственности самостоятельно с учетом конкретных условий и возможностей.

В целях усиления материальной заинтересованности комбайнеров в своевременном проведении уборочных работ рекомендуется выдавать бесплатно зерно в зависимости от объема намолота (таблица 5.12).

Таблица 5.12 – Рекомендуемые нормы выдачи зерна комбайнерам при достижении определенного объема намолота

Комбайн «Нива» и др.		Комбайн «Дон-1500» и др.	
намолот, ц	рекомендуется к выдаче, ц	намолот, ц	рекомендуется к выдаче, ц
1000	2,0	1500	2,0
2000	3,0	3000	3,0
3000	4,5	4500	4,5
4000	6,0	6000	6,0
5000	7,5	7500	7,5
6000	9,0	9000	9,0
7000	10,5	10500	10,5
8000	12,0	12000	13,0
9000	13,5	13500	15,0
10000 и более	15,0	15000 и более	17,0

Эти нормы могут быть пересмотрены в зависимости от марки и технического состояния комбайна.

От количества выданного зерна трактористу-машинисту, работавшему на комбайне, выдается:

- 80 % – трактористу-машинисту, помощнику комбайнера, имеющему удостоверение комбайнера;
- 70 % – помощнику комбайнера, не имеющего удостоверение комбайнера и водителю автомобиля;
- 50 % – мастеру-наладчику, обслуживающему уборочные агрегаты.

Трактористам-машинистам, работавшим на жатках при скашивании зерновых в валки, в первые 7 дней массовой уборки по каждой культуре в зависимости от урожайности и условий уборки выдается зерно от 0,5 кг, при скашивании гороха – до 1,5 кг зерна за каждый скошенный механизатором гектар.

Рекомендуется продавать или реализовать в счет заработной платы по договорным ценам, но не выше фактической себестоимости или сложившейся средней реализационной цены:

1) до 10 ц зерна – трактористам-машинистам и их помощникам, выполнившим сезонную норму выработки на комбайнах, а не выполнившим – в зависимости от уровня выполнения сезонной нормы выработки по усмотрению руководителя хозяйства;

2) до 10 кг зерна – трактористам-машинистам за каждую выполненную сменную норму выработки, а для рабочих-повременщиков и специалистов за отработанный день (включая привлеченных);

Хозяйство может выдавать бесплатно сено до 30 ц в зависимости от выполнения сезонной нормы (устанавливается каждым хозяйством самостоятельно).

Трактористам-машинистам, в зависимости от их знаний и опыта работы, может присваиваться I, II, III классы квалификации. Выплата надбавки за классность производится на основании решения работодателя, которое принимается после проведения аттестации и подачи им заявления об установлении надбавки.

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

- трактористу-машинисту I класса – 20%;
- трактористу-машинисту II класса – 10%.

В заработок, на который трактористам-машинистам начисляется надбавка за классность, включается, кроме основной оплаты по тарифу, повышенная оплата на уборке урожая, надбавка за работу без прицеппщика и за работу по защите растений, а также за совмещение работ в агрегате, доплата старшему трактористу-машинисту при двухсменной работе. Механизатор на перечисленных работах всегда должен подтверждать свою квалификацию.

При начислении надбавки за классность не учитывается заработок трактористов-машинистов, начисленные за выполнение ими конно-ручных, хозяйственных, ремонтных и строительных работ.

В случае производственной необходимости могут быть назначены в напряженные периоды весенне-полевых и уборочных работ помощники трактористов-машинистов (имеющие удостоверение на право управления техникой).

Оплата труда помощников трактористов-машинистов производится в размере до 80% заработка тракториста-машиниста. Этот порядок оплаты применяется при выполнении трактористом-машинистом и его помощником сменной нормы выработки не менее чем 150% за рабочий день. В случае меньшей выработки за рабочий день оплата труда каждого из них производится пропорционально фактически выполненному объему работ.

Для трактористов-машинистов (в том числе работающих в качестве бригадиров и помощников бригадиров тракторных, тракторно-полевых и комплексных бригад, имеющих технику) рекомендуется устанавливать надбавку за стаж работы по специальности в данном хозяйстве. Указанная надбавка выплачивается единовременно один раз в год в следующих размерах от суммы годового заработка (в процентах), проработавшим непрерывно в данном хозяйстве:

- от 2 до 5 лет – 12%;

- от 5 до 10 лет – 15;
- от 10 до 25 лет – 20;
- свыше 25 лет – 25.

Надбавка за стаж работы начисляется на весь заработок тракториста-машиниста, полученный им в течение года за выполненную работу и за продукцию, дополнительную оплату за выполнение важнейших работ, надбавку за классность, повышенную оплату на уборке урожая, оплату за выполнение хозяйственных, ремонтных, строительных и других работ, надбавку за вредные условия труда, надбавку за работу без прицеппика и старшему трактористу при двухсменной работе, надбавку за увеличение срока службы тракторов и комбайнов, премии за сверхплановую продукцию, а также на средний заработок, выплаченный за время отпуска.

Для молодых трактористов-машинистов, окончивших профессионально-технические училища или курсы и занятых на механизированных работах, на работах по ремонту сельскохозяйственной техники устанавливаются пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых трех месяцев с начала самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих трех месяцев.

За работу без прицеппика на тех работах, где он полагается, а также при совмещении работ, не предусмотренных нормой, трактористам-машинистам следует выплачивать надбавку в размере 20% сдельного заработка за объем выполненных работ при условии, что такое совмещение допускается правилами техники безопасности и обеспечивает качественное выполнение работ.

Перечень работ, на которых полагается прицеппик, включает:

- культивацию при работе на прицеппных культиваторах;
- боронование широкозахватными агрегатами;
- сенокошение прицеппными сенокосилками;
- посев зерновых культур прицеппными сеялками и свеклы на свекловичных сеялках;
- уборку зеленой массы прицеппными комбайном, не оборудованным гидросистемой;
- дискование с боронованием;

- копнение с валков;
- уборку картофеля комбайном.

При двухсменной работе на тракторе или комбайне старшему трактористу-машинисту при выполнении им и его сменщиком сменных норм выработки на закрепленном тракторе или комбайне рекомендуется выплачивать дополнительно 10% его заработка за смену.

В целях усиления материальной заинтересованности в экономном расходовании горюче-смазочных материалов устанавливается премирование за их экономию против установленных норм расхода при условии соблюдения агротехнических требований к качеству работ в следующих размерах (размер премии в процентах от стоимости сэкономленных горюче-смазочных материалов):

- трактористы-машинисты, водители – 70;
- бригадир тракторно-полеводческой бригады – 7;
- помощник бригадира, заправщик ГСМ бригады – 3;
- мастер-наладчик – 5;
- работники МТМ, занятые регулировкой топливной аппаратуры – 5;
- заведующий нефтехозяйством – 3;
- инженерно-технические работники (заведующие МТМ, машинным двором, инженер-технолог и др.) – 5;
- главный инженер – 2.

За перерасход ГСМ по вине работника следует производить удержание стоимости перерасхода в тех же размерах, с тех же лиц.

Выплата премий за экономию ГСМ или удержание за перерасход производится ежемесячно.

При выполнении тракторных работ с нарушением установленных агротехнических требований удерживается с тракториста-машиниста 50%, с бригадира – 10% стоимости ГСМ, израсходованных на некачественно выполненную работу.

В целом, система оплаты труда механизаторов включает в себя множество элементов, каждый из которых призван стимулировать те или иные результаты и компенсировать дополнительные трудовые затраты.

5.4 Системы оплаты труда работников животноводства

Основными системами оплаты труда в животноводстве являются сдельно-премиальная и аккордно-премиальная.

В отраслях животноводства, где рабочий период совпадает с периодом производства и продукция поступает в течение всего года (молоко, яйцо, приплод, прирост и т.д.), оплату труда рекомендуется производить по сдельно-премиальной системе по месячным результатам за количество полученной продукции с учетом ее качества или за продукцию и обслуживание скота.

В отраслях животноводства, где рабочий период не совпадает с периодом производства и продукция поступает по периодам года или один раз в год (овцеводство, пчеловодство, звероводство, бройлерное птицеводство, мясное скотоводство и т.д.), оплата труда работников производится по аккордно-премиальной системе.

При организации оплаты труда в животноводстве важно определить те показатели, за которые производится оплата:

- в скотоводстве: молоко, приплод, случка и уход за коровами, прирост живой массы молодняка.
- в свиноводстве – прирост живой массы, случка и уход за свиноматками;
- в овцеводстве – шерсть, приплод, прирост живой массы молодняка и выбракованного взрослого поголовья на откорме и нагуле, уход за поголовьем;
- в птицеводстве – яйцо, прирост живой массы, уход за молодняком.
- в пчеловодстве – мед, воск, рой, соторамка.

Оплата труда за уход применяется для работников, обслуживающих непродуктивный скот, а также продуктивный скот при недостаточной кормовой базе и значительном колебании продуктивности животных летом и зимой. На это направляется определенная доля фонда оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых в животноводстве, производится за количество продукции с учетом ее качества по расценкам из

расчета 125-150% тарифной ставки и принятой годовой нормы производства продукции животноводства на работника (таблица 5.13).

Таблица 5.13 – Рекомендуемая шкала повышения тарифного фонда оплаты труда в зависимости от уровня достигнутой продуктивности сельскохозяйственных животных

Продуктивность животных	Размеры увеличения тарифного фонда оплаты труда при достижении продуктивности, %					
	25	30	35	40	45	50
Крупный рогатый скот						
Удой молока на 1 среднегодовую корову в год, кг	до 3000	3001-3350	3351-3700	3701-4050	4051-4400	св. 4401
Среднесуточный прирост 1 гол., г: телята профилактория и до 4-х месячного возраста;	до 550	551-600	601-650	650-700	701-750	св. 751
от 4-х месяцев и старше	до 600	601-650	651-700	701-750	751-800	св. 801
Свиноводство						
Среднесуточный прирост 1 гол., г: поросята в возрасте 2 – 4 месяца;	до 225	226-250	251-275	276-300	301-325	св. 326
ремонтный молодняк	до 350	351-400	401-450	451-500	501-550	св. 551
свиньи на откорме	до 400	401-450	451-500	501-550	551-600	св. 601
Прочие отрасли животноводства						
Средний настриг шерсти с 1 гол., кг	до 3,50	3,51-3,70	3,71-3,90	3,91-4,10	4,11-4,30	св. 4,31
Выход товарного меда на 1 пчелосемью, кг	до 20	21-25	26-30	31-35	36-40	св. 41

Тарифный фонд оплаты труда работников животноводства определяется путем умножения дневной тарифной ставки соответствующего разряда, по которому тарифицируются работы, на количество дней года, включая время работы основных и подменных работников.

Расценки для оплаты труда работников, занятых в животноводстве, устанавливаются исходя из технически обоснованных норм обслуживания животных, типа содержания скота и птицы, степени механизации производственных процессов с учетом продуктивности животных.

Расценки за продукцию могут быть установлены едиными на целый год или дифференцированными по периодам года. В последнем случае годовой фонд оплаты труда распределяется пропорционально количеству дней, приходящихся на каждый период (зимний, стойловый – 210 дней, летний, пастбищный – 155 дней).

В случае применения аккордно-премиальной системы оплаты труда в течение года или отдельного периода, до получения продукции, оплата труда производится по тарифным ставкам (без увеличения на коэффициент сложности труда) за объем выполненных работ или обслуживаемое поголовье животных (уход за скотом, птицей, пчелами, зверями и т.д.) в виде аванса.

После получения продукции определяется общая сумма причитающейся работникам основной оплаты. Для этого фактический объем полученной продукции умножают на аккордную расценку. Разница между исчисленной суммой зарплаты, начисленной за продукцию (125-150%), и заработной платой, выплаченной работникам в виде аванса, выдается работникам как доплата за продукцию.

Доплата (разница) за продукцию распределяется между работниками пропорционально ранее начисленной работникам заработной плате (авансу). Указанные расчеты производятся после сдачи бригадой, звеном или отдельными работниками полученной продукции и оприходования ее сельскохозяйственным предприятием.

В случае если животных обслуживает звено работников, то начисленная сумма заработной платы распределяется между работниками пропорционально отработанному времени. Разделив ее на все количество календарных дней в расчетном периоде, определяют дневной заработок работника. Путем умножения дневного заработка на количество отработанных в этом периоде дней определяют заработок работника за период.

Более подробно системы оплаты труда работников животноводства рассмотрим на примере отрасли скотоводства.

Оплата труда доярок, скотников производится за продукцию (молоко и приплод) или за продукцию и обслуживание животных по расценкам, установленным в хозяйстве. При определении расценок

исходят из нормы закрепления коров за одним работником, достигнутого уровня продуктивности животных, годовой нормы производства молока на одного работника и тарифного разряда, по которому оплачивается труд доярок и скотников. С учетом условий производства молока в хозяйстве могут применяться различные варианты установления расценок: за молоко и приплод (за продукцию); за молоко, приплод и уход за коровами, а также за организацию случки коров.

Только за продукцию (молоко и приплод) расценку устанавливают в высокопродуктивных хозяйствах с равномерным поступлением продукции в течение всего года. В предприятиях, где имеются колебания в уровне продуктивности коров на протяжении года, устанавливают расценки за молоко отдельно в пастбищный и стойловый периоды, а с выделением 25-30 % тарифного фонда, приходящегося на стойловый период для оплаты за уход и содержание коров.

При удое молока на 1 корову менее 2500 кг доплата за продукцию производится по усмотрению руководства предприятия и может составлять 25% тарифного фонда оплаты труда. Кроме того, оплату труда рекомендуется осуществлять по расценкам за уход и содержание коров, рассчитанным исходя из 20% тарифного фонда оплаты труда, и по расценкам за продукцию, рассчитанным исходя из 80% тарифного фонда оплаты труда. В таблице 5.14 представлены расценки за уход и содержание 1 головы, 1 ц молока и 1 голову приплода при уровне удоя менее 2500 кг без доплаты за продукцию.

Таблица 5.14 – Расчет расценок за уход за 1 головой, 1 голову приплода и 1 ц молока для оплаты труда доярок при уровне удоя молока менее 2500 кг

Показатель	Значение
1	2
Норма обслуживания, гол.	25
Получение телят по плану, гол.	24
Планируемый валовой надой за вычетом молока, выдаваемого в родильном отделении, ц	599
Тарифный разряд	4
Годовой тарифный фонд, руб.	124078,18
в т. ч.: за уход – 20%	24815,64
за продукцию – 80%	99262,55

Продолжение таблицы 5.14

1	2
из него: за приплод – 10%	9926,25
за молоко – 90%	89336,29
Расценка за уход за 1 гол. в месяц, руб.	82,72
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	413,59
Расценка за 1 ц молока, руб.	149,14

В организациях, где имеются колебания в уровне продуктивности коров летом и зимой, устанавливают расценки за молоко отдельно в пастбищный и стойловый периоды с выделением 25% тарифного фонда, приходящегося на стойловый период, на оплату за уход и содержание коров.

Доплата к тарифному фонду за молоко рекомендуется осуществлять по следующей шкале в зависимости от удоя молока на 1 корову в год:

1) доильный аппарат типа «Елочка» и ручное доение:

– 2500 – 3000 кг – 25%;

– 3000 – 3500 кг – 30%;

– 3500 – 4000 кг – 35%;

2) доильный аппарат типа «Карусель»:

– 3500 – 4000 кг – 35%;

– 4000 – 4500 кг – 40%;

– 4500 – 5000 кг – 50%.

Расценки для оплаты труда доярок в зависимости от продуктивности коров представлены в таблице 5.15.

Таблица 5.15 – Расчет расценок за 1 голову приплода и 1 ц молока для оплаты труда доярок

Показатель	Значение
1	2
Норма обслуживания, гол.	25
Получение телят по плану, гол.	24
Планируемый валовой надой за вычетом молока, надаиваемого в родильном отделении, ц	1089
Тарифный разряд	6
Годовой тарифный фонд, руб.	158508,26
Фонд оплаты труда за продукцию (50%), руб.	237762,39

Продолжение таблицы 5.15

1	2
в т.ч.: за приплод – 10%	23776,24
за молоко – 90%	213986,15
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	990,68
Расценка за 1 ц молока, руб.	196,50

Расценка за молоко может быть дифференцирована по сезонам года. В этом случае продолжительность зимнего периода (стойловое содержание) принимается за 210 дней, летнего (пастбищное) – за 155 дней; объем молока в зимний период – 45% от валового надоя молока, а в летний – 55%. Данный вариант также представлен в таблице 5.16.

Таблица 5.16 – Расчет расценок за 1 гол. приплода и 1 ц молока, дифференцированных по периодам года, для оплаты труда доярки

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	25
Получение телят по плану, гол.	24
Планируемый валовой надой за вычетом молока, надаиваемого в родильном отделении, ц	839
в т.ч.: в стойловый период	378
в пастбищный период	461
Тарифный разряд	5
Годовой тарифный фонд, руб.	140318,79
Фонд оплаты труда за продукцию (35%), руб.	189430,36
в т.ч.: за приплод – 10%	18943,04
за молоко – 90%	170487,32
из него: на стойловый период	99450,94
на пастбищный период	71036,38
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	789,29
Расценка за 1 ц молока в стойловый период, руб.	263,41
Расценка за 1 ц молока в пастбищный период, руб.	153,94

Организация оплаты труда доярок родильного отделения возможна в двух вариантах:

1) за надоенное молоко;

2) за уход и содержание коров по расценкам, рассчитанным исходя из 40% тарифного фонда оплаты труда, и надоенное молоко по расценкам, рассчитанным исходя из 60% тарифного фонда оплаты труда.

Доплату за продукцию рекомендуется устанавливать исходя из 50% тарифного фонда оплаты труда. Среднесуточный удой на корову составляет 15 кг, продолжительность содержания коров в родильном отделении – 20 дней, в т.ч. после отела – 10 дней (таблица 5.17).

Таблица 5.17 – Расчет расценки за 1 ц молока (молозива) для оплаты труда доярок родильного отделения

Показатель	Значение
Сменная норма обслуживания, гол.	22
Годовая норма обслуживания, гол.	402
Планируемый валовой надой, ц	602
Тарифный разряд	5
Годовой тарифный фонд, руб.	140318,79
Фонд оплаты труда за продукцию (25%), руб.	175398,48
Расценка за 1 ц молока (молозива), руб.	291,24

Расчет расценок по второму варианту приведен в таблице 5.18.

Таблица 5.18 – Расчет расценок за уход за 1 коровой и 1 ц молока для оплаты труда доярок родильного отделения

Показатель	Значение
Сменная норма обслуживания, гол.	22
Годовая норма обслуживания, гол.	402
Планируемый валовой надой, ц	602
Тарифный разряд	5
Годовой тарифный фонд, руб.	140318,79
в т. ч.: за уход – 40%	56127,51
за продукцию – 60%	84191,27
Фонд оплаты труда за продукцию (25%), руб.	105239,09
Расценка за уход за 1 гол., руб.	212,60
Расценка за 1 ц молока (молозива), руб.	174,74

Оплата труда скотников производится за те же показатели, за которые оплачивается труд доярок. Однако показатели для расчета расценок устанавливаются не для каждого скотника в отдельности, а на группу (звено) их, обслуживающих определенный гурт коров.

Оплата труда скотников, обслуживающих нетелей, в первую половину стельности оплата труда работников, обслуживающих нетелей, производится в порядке, установленном для скотников, обслуживающих молодняк послемолочного периода.

Со второй половины стельности нетели не взвешиваются и оплата скотников производится за обслуживание по расценкам, установленным исходя из полной тарифной ставки (таблица 5.19).

Таблица 5.19 – Расчет расценок за 1 кормо-месяц содержания и 1 голову приплода для оплаты труда скотников, обслуживающих нетелей

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	40
Тарифный разряд	7
Годовой тарифный фонд, приходящийся на второй период стельности, руб.	51898,73
Количество кормо-месяцев содержания нетелей во второй период стельности, руб.	180
Годовой тарифный фонд с доплатой за приплод – 25%, руб.	64873,41
Расценка за 1 кормо-месяц содержания нетелей, руб.	288,33
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	1621,84

После растела нетелей скотникам производится перерасчет заработной платы за телят по расценкам, рассчитанным исходя из 125% тарифного фонда и плана получения приплода.

Разница между заработной платой, начисленной за фактически полученный приплод и суммой заработка за уход и обслуживание нетелей, будет доплатой за продукцию.

Оплата труда телятниц, обслуживающих телят молочного периода, осуществляется по сдельно-премиальной системе за прирост живой массы. Доплата за продукцию дифференцируется в зависимости от уровня среднесуточного привеса 1 гол.

Расчет расценок приведен в таблице 5.20.

Таблица 5.20 – Расчет расценки за 1 ц прироста живой массы для оплаты труда телятниц

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	40
Планируемый валовой прирост живой массы при среднесуточном приросте 1 гол. 630 г, ц	92
Тарифный разряд	6
Годовой тарифный фонд, руб.	158508,26
Фонд оплаты труда за продукцию (30%), руб.	206060,73
Расценка за 1 ц прироста живой массы, руб.	2240,28

Телята ежемесячно взвешиваются, и, соответственно, определяется прирост живой массы для оплаты труда.

Оплата труда скотников, обслуживающих молодняк крупного рогатого скота послемолочного периода, осуществляется аналогично оплате труда телятниц. В таблице 5.21 приведен пример расчета расценок за прирост молодняка КРС послемолочного периода, дифференцированных по периодам года, для оплаты труда скотников.

Таблица 5.21 – Расчет расценки за 1 ц прироста живой массы для оплаты труда скотников, обслуживающих молодняк КРС послемолочного периода

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	60
Планируемый валовой прирост живой массы при среднесуточном приросте 1 гол. 700 г, ц	153
в т.ч.: в стойловый период	61
в пастбищный период	92
Тарифный разряд	5
Годовой тарифный фонд, руб.	140318,79
Фонд оплаты труда за продукцию (35%), руб.	189430,36
в т.ч.: на стойловый период	108987,33
на пастбищный период	80443,03
Расценка за 1 ц прироста живой массы в стойловый период, руб.	1777,35
Расценка за 1 ц прироста живой массы в пастбищный период, руб.	874,57

Труд скотников, обслуживающих молодняк старших возрастов (старше 1 года) на откорме, оплачивается по аккордно-премиальной системе за прирост живой массы. Доплата за продукцию дифференцируется в зависимости от продуктивности скота.

Расценки за прирост молодняка КРС старше 1 года на откорме для оплаты труда скотников представлены в таблице 5.22.

До расчета за продукцию труд скотников оплачивается сдельно за обслуживаемое поголовье. После сдачи поголовья и взвешивания работникам выплачивается доплата за продукцию как разница между оплатой труда, начисленной за продукцию, и авансом, выплаченным за обслуживаемое поголовье.

Таблица 5.22 – Расчет расценок за 1 ц прироста живой массы и за уход за 1 гол. для оплаты труда скотников, обслуживающих молодняк КРС старше 1 года на откорме

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	65
Планируемый валовой прирост живой массы при среднесуточном приросте 1 гол. 700 г, ц	166
Тарифный разряд	5
Годовой тарифный фонд, руб.	140318,79
Фонд оплаты труда за продукцию (30%), руб.	189430,36
Расценка за уход за 1 гол. в месяц, руб.	179,90
Расценка за 1 ц прироста живой массы, руб.	1140,63

Оплата труда осеменаторов производится за количество коров и телок, осемененных в определенные сроки и за отработанное время. Для оплаты труда осеменаторов за отработанное время устанавливается гарантированная оплата в размере до 55% годового фонда оплаты труда. Оставшаяся часть годового тарифного фонда будет выплачена за плодотворно осемененных животных (на основании ректального обследования). Для осеменаторов устанавливается норма обслуживания коров и телок в количестве 400 голов при выходе приплода 95%. Расценки за 1 голову плодотворно осемененных маток для оплаты труда техников по искусственному осеменению представлены в таблице 5.23.

Таблица 5.23 – Расчет расценок за 1 голову плодотворно осемененной матки и 1 отел для оплаты труда техника по искусственному осеменению

Показатель	Значение
Норма обслуживания, гол.	400
Планируемое количество коров, плодотворно осемененных (по данным ректального обследования), гол.	380
Тарифный разряд	6
Годовой тарифный фонд, руб.	158508,26
Годовой тарифный фонд за плодотворно осемененных маток (45%), руб.	71328,72
Расценка за 1 гол. плодотворно осемененной матки, руб.	187,71
Фонд оплаты труда за продукцию (25%), руб.	89160,89
Расценка за 1 отел, руб.	234,63

Расценка за один отел для окончательного расчета определяется исходя из годового фонда оплаты труда увеличенного на 25%.

В конце года осеменатору производится доплата в виде разницы между заработной платой, начисленной за отел (приплод) и заработной платой, выплаченной в течение года за отработанное время и плодотворно осемененных маток.

Подменным (временным) работникам животноводства выплачивается 100%, а постоянным подменным дояркам и свиаркам, обслуживающим маточное поголовье начисляется надбавка к заработку по расценкам в размере 10% .

Звеньевым и старшим работникам животноводства при отсутствии освобожденного бригадира (заведующего формой) или помощника бригадира производится доплата до 15% их сдельного заработка в зависимости от объема работы и численности работников в бригаде, звене.

Оплата труда работников, занятых обслуживанием скота на отгонных пастбищах и пчел на пасеках во время кочевки за пределами землепользования предприятия, производится по тарифным ставкам, повышенным на 40%.

Оплата труда работников, занятых на обслуживании бруцеллезного скота, производится по тарифным ставкам, повышенным на 15%.

В целях усиления материальной заинтересованности в повышении квалификации работников ведущих профессий, занятых на работах в животноводстве, устанавливают звания «Мастер животноводства». Лицам, имеющим звание «Мастер животноводства I класса» выплачивается надбавка к заработной плате, начисленной за продукцию и обслуживание скота и птицы, в размере 20%; имеющим звание «Мастер животноводства II класса» – 10%.

Работникам предприятий, занятым в животноводстве, также как и механизаторам, рекомендуется выплачивать надбавку за стаж работы по специальности в данном предприятии. Выплата указанной надбавки производится единовременно один раз в год или ежемесячно по решению общего собрания коллектива.

Системы оплаты труда в прочих отраслях животноводства строятся аналогично с учетом видов обслуживаемых животных и получаемой продукции.

В хозяйствах, в которых не решены проблемы с падежом скота, выходом и сохранностью приплода, может быть установлена дополнительная оплата за сохранность поголовья и увеличение выхода приплода в денежной или в натуральной формах в следующих размерах (таблица 5.24).

Таблица 5.24 – Условия дополнительной оплаты труда животноводов за сохранность поголовья и увеличение выхода приплода

Категории работников и условия премирования	Размер дополнительной оплаты в месячных заработках	Размер натуральной оплаты
Работники молочных товарных ферм при получении и сохранности телят от закрепленных коров и нетелей: – от 90 до 95%; – св. 95	1,5 2	1 теленок месячного возраста 2 теленка месячного возраста
Телятницы и скотники по обслуживанию молодняка КРС при получении и сохранности молодняка не менее 98%	1	1 теленок месячного возраста
Свинари, обслуживающие подсосных маток за получение и передачу в другую группу 12-15 голов поросят массой не менее 12 кг каждый	1	1 поросенок живой массой 20 кг
Свинари при получении 15 и более голов поросят от основной свиноматки)	2	2 поросенка живой массой 20 кг
Свинари, обслуживающие молодняк 2 – 4 месяцев при сохранности не менее 95% поголовья	1	1 поросенок живой массой 20 кг
Свинари, обслуживающие ремонтный молодняк и молодняк на откорме при сохранности поголовья: – не менее 98%; – не менее 100%	1 1	1 поросенок живой массой 20 кг 1 поросенок живой массой 40 кг

Аналогичные меры поощрения могут разрабатываться в хозяйствах для других категорий работников, что будет способствовать достижению высоких показателей в основном производстве – работников кормоцехов, кормокухонь, подвозчиков кормов, занятых на ремонте и механизации трудоемких процессов, в размере средних выплат на одного работника основной профессии (категорий).

Кром того возможно успешное применение различных форм соревнований между животноводами с выплатой победителям денежных вознаграждений и натурой, вручением ценных подарков и призов.

5.5 Оценка и материальное стимулирование труда руководителей и специалистов

В каждой организации с учетом формы собственности и конкретных условий складывается свой механизм хозяйствования, в рамках которого строится вся система материального стимулирования работников.

Оплата труда руководителей и специалистов хозяйств может производиться с применением различных систем оплаты труда (повременно-премиальная, сдельно-премиальная, аккордно-премиальная, контрактная, система плавающих окладов, в зависимости от средней заработной платы подчиненных и др.). В большинстве вариантов материального вознаграждения основой является оклад, который является альтернативой понятию тарифной ставки при оплате труда данной категории работников.

Основу применения любой системы оплаты труда руководителей и специалистов составляют: месячный должностной оклад, перечень и размер комплекса производственных и экономических показателей хозяйства, определяемые с учетом коэффициентов соответствующей сетки, размера минимальной тарифной ставки первого разряда ЕТС и состояния экономики предприятия.

Определение окладов специалистов и других работников может производиться в различных вариантах в зависимости от уровня оплаты: руководителя хозяйства, главного зоотехника, главного бухгалтера, главного экономиста (таблица 5.25).

Таблица 5.25 – Рекомендуемые соотношения окладов специалистов и руководителя (главных специалистов)

Должность	Доля оплаты труда специалиста от принимаемого уровня, %
От уровня оплаты руководителя организации	
заместитель руководителя по производству, экономике	80 – 90
главный инженер, главный бухгалтер, главный экономист	75 – 85
главный агроном, главный зоотехник, главный ветврач	75 – 85
главный энергетик	70 – 80
ведущие специалисты	55 – 65
заведующий кормоцехом	50 – 55
заведующий убойным цехом	40 – 45
заведующий автотранспортным цехом	60 – 65
заместитель руководителя по хозяйственной части и социальным вопросам	65 – 75
управляющие отделениями	70 – 80
От уровня оплаты главного агронома, главного инженера, главного зоотехника	
старшие специалисты	75 – 85
агрономы, инженеры, зооветспециалисты общепроизводственной (агрономической, инженерной, зооветеринарной) службы	65 – 75
агрономы, инженеры, зооветспециалисты крупных бригад, отделений	55 – 65
От уровня оплаты главного экономиста, главного бухгалтера	
старшие специалисты (заместители главных специалистов)	70 – 80
экономисты, отраслевые бухгалтера	60 – 70
бухгалтера крупных бригад, отделений	50 – 60

Вопросы тарификации и оплаты труда руководителей и специалистов рассмотрены на примере Стерлитамакского района Республики Башкортостан.

Должностной оклад руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций может определяться тремя путями:

1) Вышестоящей организацией рекомендуется разряд работы руководителя и согласно соответствующему тарифному коэффициенту

ту определяется должностной оклад. Руководителям устанавливается разряд работы от 15 до 18, главным специалистам – от 12 до 15, рядовым специалистам – от 8 до 11 (таблица 5.26).

Таблица 5.26 – Рекомендуемые должностные оклады руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственной организации

Должность	Диапазон разрядов
1	2
Руководитель предприятия	15-8
Заместитель руководителя по производству	13-17
Главный инженер	12-15
Главный бухгалтер	12-15
Главный экономист	12-15
Главный технолог (зоотехник)	13-17
Главный ветврач	13-17
Главный энергетик	12-15
Ведущие специалисты	10-14
Заведующий кормоцехом	10-14
Заведующий убойным цехом	7-11
Заведующий автотранспортным цехом	11-15
Заместитель руководителя по хозяйственной части (социальным вопросам)	10-14
Управляющие отделениями	11-15
Старшие специалисты	10-14
Инженеры общепроизводственной (инженерной) службы	10-14
Инженеры крупных бригад, отделений	8-13
Зооветспециалисты общепроизводственной (зооветеринарной) службы	10-14
Зооветспециалисты бригад, отделений	8-13
Старший агроном	10-14
Старшие специалисты (заместители главных специалистов)	9-13
Экономисты, отраслевые бухгалтера	7-12
Бухгалтера крупных бригад, отделений	6-11
Прорабы	10-11
Мастера участков	6-11
Заведующий центральным складом	5-9
Заведующий столовой	7-8
Юрисконсульты	10-11
Лаборанты, включая старшего	3-5
Инспектора (ревизоры)	7-10
Главный диспетчер	7-11
Диспетчера	4-6

Продолжение таблицы 5.26

1	2
Программисты	6-8
Кассиры	5-7
Секретари	5-7
Реализаторы	4
Экспедиторы	5-6
Учетчики	5-6
Уборщицы	3

2) Определение должностных окладов может производиться с учетом объема выручки от реализации продукции (товарной продукции) в среднем за последние 2-3 года (таблица 5.27).

Таблица 5.27 – Группы сельскохозяйственных организаций Стерлитамакского района по объему выручки для оплаты труда руководителей и специалистов

Должность	Тарифный разряд по группам сельскохозяйственных организаций по годовому объему выручки от реализации продукции, млн. руб.			
	I (более 57)	II (57 – 37)	III (37 – 18)	IV (до 18)
Руководитель	18	17	16	15
Главные специалисты	15	14	13	12
Специалисты	11	10	9	8

3) Разряд руководителя и его оклад могут быть установлены с учетом комплекса производственно-экономических показателей, поскольку в рыночных условиях ведения хозяйства качество управления и уровень менеджмента во многом определяют эффективность и финансовое состояние предприятия.

Алгоритм определения разрядов руководителей и их окладов основан на определении рейтингов хозяйств района, рассчитанных как отношение принятых показателей к их средним по району значениям. Рейтинги служат основой для выделения групп хозяйств, имеющих сходные значения производственно-экономических показателей. Согласно уровню среднего группового рейтинга, устанавливаются разряды и должностные оклады руководителей хозяйств в соответствующей группе.

В качестве рейтингообразующих факторов приняты:

- численность работников (ЧР), чел.;
- площадь сельскохозяйственных угодий (SCXY), га;
- стоимость валовой продукции в текущих ценах (ВП), тыс. руб.;
- стоимость товарной продукции (выручка) (ТП), тыс. руб.;
- валовой доход (ВД), тыс. руб.;
- стоимость валовой продукции в текущих ценах в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий (ВП100 га), тыс. руб.;
- производительность труда (отношение стоимости валовой продукции к численности работников) (ПТ), тыс. руб.;
- стоимость товарной продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий (ТП100 га), тыс. руб.;
- сумма прибыли (П), тыс. руб.;
- уровень рентабельности (УР), % (таблица 5.28).

Руководителям хозяйств района устанавливаются тарифные разряды с 15 по 18. Этим разрядам будут соответствовать I-IV группы хозяйств района (в I группу входят хозяйства, руководителям которых назначается 18 разряд ЕТС).

В анализе при формировании групп сельскохозяйственных организаций не включены хозяйства, имеющие производственно-экономические показатели, значительно отклоняющиеся от средних значений в отрицательную (СПКК «Родина», СПКК им. Свердлова) и в положительную стороны (СПКК им. Калинина, Агрофирма «Аллагуват» и др.), а также специализированные хозяйства (ГУСП с.-з. «Рощинский»). Руководителям указанных хозяйств присваиваются крайние значения разрядов: имеющим значительно низкие показатели – 15 тарифный разряд, высокие – 18.

Результаты расчета вариантов сочетания рейтингообразующих факторов по группам для оплаты труда руководителей приведены в таблицах 5.29, 5.30.

В соответствии с определенными интервалами групп рекомендованы разряды ЕТС (таблица 5.31). Окончательный разряд определяется как среднее арифметическое значение среди рассмотренных вариантов.

Таблица 5.28 – Расчет коэффициентов рейтингообразующих факторов

Наименование хозяйства	Рейтингообразующие показатели и коэффициенты (фактор/среднее по району значение),																			
	ЧР		ВП		ВД		S _{СХУ}		ПТ		ТП		ТП _{100 га}		П		УР		ВП _{100 га}	
	чел.	коэффициент	млн. руб.	коэффициент	млн. руб.	коэффициент	га	коэффициент	тыс. руб./чел.	коэффициент	млн. руб.	коэффициент	тыс. руб.	коэффициент	млн. руб.	коэффициент	%	коэффициент	тыс. руб.	коэффициент
1. СПКК «Урал»	153	0,86	51	0,96	26	0,95	5866	0,75	332	1,10	25	0,76	426	1,01	1,6	0,61	6,7	0,60	866	1,27
2. СПК им. Фрунзе	191	1,08	74	1,39	29	1,09	8497	1,09	386	1,28	40	1,23	473	1,12	0,9	0,36	2,3	0,21	867	1,27
3. СПКК им. Шевченко	167	0,94	42	0,80	20	0,75	5895	0,76	254	0,84	29	0,87	483	1,15	1,1	0,43	4,0	0,36	719	1,05
4. СПК им. Машкина	255	1,44	90	1,69	47	1,73	10280	1,32	353	1,17	51	1,55	493	1,17	5,2	2,03	11,5	1,02	876	1,28
5. СПКК им. Салавата	232	1,31	80	1,51	44	1,63	6397	0,82	346	1,15	50	1,53	785	1,87	4,1	1,58	8,8	0,78	1254	1,84
6. СПКК «Авангард»	288	1,63	67	1,25	33	1,22	9111	1,17	232	0,77	57	1,75	628	1,49	14,6	5,70	34,2	3,06	733	1,07
7. ККХ «Заря»	128	0,72	27	0,51	12	0,43	7796	1,00	214	0,71	15	0,47	196	0,47	0,8	0,31	5,6	0,50	351	0,51
8. СПК «Чайка»	89	0,50	18	0,34	10	0,37	5050	0,65	205	0,68	13	0,40	262	0,62	3,1	1,21	30,6	2,73	361	0,53
9. СПКК «Дружба»	149	0,84	58	1,09	23	0,85	6669	0,86	389	1,29	28	0,85	419	1,00	4,2	1,64	17,7	1,58	869	1,27
10. СПК «Труд»	109	0,62	23	0,44	13	0,48	4537	0,58	213	0,71	18	0,55	399	0,95	-	0,00	-	0,00	511	0,75
11. СПКК «Искра»	75	0,42	19	0,36	10	0,35	3590	0,46	252	0,84	13	0,38	349	0,83	-	0,00	-	0,00	527	0,77
12. СПК «Юлдуз»	151	0,85	24	0,45	16	0,59	3752	0,48	157	0,52	13	0,39	342	0,81	1,3	0,50	11,0	0,98	634	0,93
13. СПКК им. Явнова	183	1,03	74	1,39	31	1,13	7987	1,02	403	1,34	37	1,13	463	1,10	3,2	1,25	9,5	0,85	924	1,35
14. СПК «Первомайский»	307	1,73	95	1,79	59	2,19	16360	2,10	309	1,03	68	2,07	415	0,99	-	0,00	-	0,00	581	0,85
15. СПК «Стерлитамакский»	240	1,36	71	1,33	41	1,54	18211	2,34	295	0,98	48	1,46	262	0,62	0,9	0,37	2,0	0,18	388	0,57
16. СПК «Мариинский»	109	0,62	39	0,73	19	0,70	4735	0,61	355	1,18	20	0,61	419	1,00	-	0,00	-	0,00	818	1,20
Среднее значение	177	1,00	53	1,00	27	1,00	7796	1,00	301	1,00	33	1,00	420,2	1,00	2,6	1,00	11,2	1,00	683	1,00

Таблица 5.30 – Определение групп по тарифным разрядам для оплаты труда руководителей

Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4	Вариант 5	Вариант 6	Тарифные разряды по группам
шаг интервала						
(max 148,9 – – min 54,3) / 4 ≈ ≈ 23,7	(max 176,2 – – min 55,0) / 4 ≈ ≈ 30,3	(max 247,4 – – min 50,4) / 4 ≈ ≈ 49,3	(max 181,3 – – min 50,7) / 4 ≈ ≈ 32,7	(max 217,8 – – min 50,9) / 4 ≈ ≈ 41,7	(max 192,3 – – min 40,6) / 4 ≈ ≈ 37,9	
группы						
до 78,0	до 85,3	до 99,7	до 83,4	до 92,6	до 78,5	15
78,0 – 101,7	85,3 – 115,6	99,7 – 149,0	83,4 – 116,0	92,6 – 134,4	78,5 – 116,5	16
101,7 – 125,4	115,6 – 145,9	149,0 – 198,3	116,0 – 148,7	134,4 – 176,1	116,5 – 154,4	17
св. 125,4	св. 145,9	св. 198,3	св. 148,7	св. 176,1	св. 154,4	18

Таблица 5.31 – Значения коэффициентов и тарифные разряды при различных сочетаниях рейтинго-образующих факторов

Наименование хозяйства	Вариант 1 – ЧР, ПТ, ТП100 га, ВД		Вариант 2 – ЧР, ПТ, SCXY, ВД		Вариант 3 – ЧР, ВП100 га, П, ТПСХУ		Вариант 4 – ВП100 га, ЧР, ТП100 га, УР		Вариант 5 – SCXY, ПТ, ВП100 га, П		Вариант 6 – ВП, SCXY, ЧР, ТП		Рекомендуемый тарифный разряд
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. СПКК «Урал»	98,2	16	91,7	16	94,0	15	93,7	16	93,4	16	83,4	16	16
2. СПК им. Фрунзе	114,3	17	113,4	17	95,8	15	92,0	16	100,0	16	119,5	17	16
3. СПКК им. Шевченко	92,2	16	82,4	15	89,4	15	87,7	16	77,1	15	84,1	16	16
4. СПК им. Машкина	137,9	18	141,5	17	148,3	16	123,0	17	145,3	17	150,0	17	17
5. СПКК им. Салавата	148,9	18	122,7	17	164,9	17	145,0	17	134,7	17	129,3	17	17
6. СПКК «Авангард»	127,9	18	119,7	17	247,4	18	181,3	18	217,8	18	144,9	17	18

Продолжение таблицы 5.31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
7. ККХ «Заря»	58,2	15	71,6	15	50,4	15	55,0	15	63,4	15	67,6	15	15
8. СПК «Чайка»	54,3	15	55,0	15	71,6	15	109,7	16	76,7	15	47,4	15	15
9. СПКК «Дружба»	99,5	16	96,0	16	118,7	16	117,2	17	126,4	16	91,0	16	16
10. СПК «Труд»	68,8	15	59,6	15	57,8	15	57,8	15	50,9	15	54,6	15	15
11. СПКК «Искра»	61,2	15	51,9	15	50,7	15	50,7	15	51,7	15	40,6	15	15
12. СПК «Юлдуз»	69,5	15	61,2	15	77,3	15	89,5	16	60,7	15	54,3	15	15
13. СПКК им. Явнова	115,3	17	113,3	16	118,6	16	108,5	16	124,3	16	114,4	16	16
14. СПК «Первомай- ский»	148,4	18	176,2	18	89,3	15	89,3	16	99,4	16	192,3	18	17
15. СПК «Стерлита- макский»	112,4	17	155,2	18	72,9	15	68,2	15	106,3	16	161,9	18	17
16. СПК «Мариин- ский»	87,3	16	77,6	15	70,3	15	70,3	15	74,7	15	63,9	15	15

Разряды ЕТС руководителям и специалистам хозяйств рекомендуется периодически пересматривать, особенно при резком изменении рейтингообразующих показателей по итогам отчетного года.

Помимо окладов, для специалистов могут быть установлены:

- индивидуальные надбавки к должностному окладу, учитывающие проявление инициативы, высокую квалификацию и опыт работы;

- оплата за выполнение отдельных трудовых функций по производству значимых продуктов. В данном случае оклад делят на две части – начисляемую в размере не ниже минимального размера оплаты труда и доплачиваемую при выполнении функциональных обязанностей;

- премии, выплачиваемые из прибыли за конечные результаты работы хозяйства (отрасли). Положение о премировании руководителей и специалистов отражается в Положении об оплате труда предприятия.

Рассмотрим подходы по дифференциации заработной платы руководителей и специалистов среднего звена.

Автотранспортное подразделение.

Для руководства автотранспортным подразделением хозяйства при наличии более 25 единиц подвижного состава назначается старший автомеханик (заведующий гаражом).

Расчетный должностной оклад старшего автомеханика и автомеханика определяется на уровне среднемесячной оплаты закрепленных водителей за отчетный месяц, скорректированного на следующие коэффициенты:

- для старшего автомеханика – 1,55;
- для автомеханика – 1,30.

Строительно-монтажное подразделение.

Строительством и ремонтом помещений в хозяйствах может руководить в зависимости от объема работ: старший прораб, прораб, мастер-строитель, не освобожденный от основной работы руководитель (старший рабочий-строитель).

Расчетный должностной оклад указанных категорий работников определяется на уровне среднемесячной оплаты работников строительства за отчетный месяц, скорректированного на следующие коэффициенты:

- для старшего прораба – 1,80;
- для прораба – 1,65;
- для мастера строителя – 1,55;
- для старшего рабочего-строителя – 1,20.

Комплексные, тракторно-полеводческие и животноводческие бригады.

Оплата труда бригадиров (заведующих фермами) производится в зависимости от уровня оплаты работников руководимого ими производственного подразделения и стажа работы.

Месячный должностной оклад устанавливается исходя из средней заработной платы работников по бригаде (ферме), установленного тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

Отнесение бригад (ферм) к той или иной группе по оплате труда производится в зависимости от количества баллов, присвоенных подразделению.

Для определения баллов применяются следующие переводные коэффициенты на 1 т продукции растениеводства и животноводства, произведенной подразделением в среднем за последние 3 – 5 лет (в натуре):

- зерно – 0,010;
- подсолнечник на семена – 0,015;
- сено всех видов – 0,005;
- сенаж всех видов – 0,005;
- свекла кормовая – 0,002;
- картофель – 0,020;
- кукуруза-силос готовый – 0,003;
- овощи – 0,025;
- пашня за 1 га – 0,030.

Переводные коэффициенты на 1 голову (поголовье на начало года), содержащейся на ферме:

- коровы – 0,160;
- остальное поголовье КРС – 0,100;
- свиньи – 0,040;
- овцы – 0,025;
- лошади – 0,100.

В зависимости от количества набранных баллов определяется группа по оплате труда бригадиров (заведующих фермами) по следующей шкале (таблица 5.32).

Таблица 5.32 – Группы бригад (ферм) по оплате труда бригадиров (заведующих фермами)

Должность	Группа по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Бригадир растениеводства и заведующие фермами	св. 200	151 – 200	101 – 150	до 100
Бригадир комплексной бригады	св. 400	301 – 400	201 – 300	до 200

Для установления должностного оклада руководителю подразделения предусматривается следующая тарифная сетка по оплате труда (таблица 5.33).

Таблица 5.33 – Тарифные коэффициенты по группам бригад (ферм) для оплаты труда бригадиров (заведующих фермами)

Формы бригад	Тарифные коэффициенты по группам			
	I	II	III	IV
Для бригадиров комплексных бригад	2,0	1,8	1,6	1,4
Для бригадиров растениеводства	1,8	1,6	1,4	1,3
Для заведующих фермами	1,7	1,5	1,4	1,3

Должностной оклад устанавливается путем умножения среднемесячной оплаты рабочих бригады (с переводом на полный рабочий месяц) за отчетный месяц на соответствующий тарифный коэффициент по группе оплаты труда.

Оплата труда специалистов бригад, помощников бригадиров (в случае их назначения) производится в зависимости от уровня оплаты труда бригадира (таблица 5.34).

Таблица 5.34 – Рекомендуемые соотношения уровней оплаты труда бригадиров (заведующих фермами) и специалистов бригад (ферм)

Категория работников	Доля от уровня бригадира комплексной бригады, %	Доля от уровня бригадира растениеводства и заведующего фермой, %
Специалисты: I категории	75 – 85	85 – 95
II категории	65 – 75	80 – 85
III категории	55 – 65	75 – 80
Техники: I категории	55 – 60	75 – 85
II категории	50 – 55	65 – 75
III категории	45 – 50	60 – 70
Учетчик, счетовод	45 – 50	60 – 80
Помощник бригадира	60 – 70	60 – 80

Служащие и младший обслуживающий персонал.

Должностные оклады служащих и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в хозяйствах согласно таблице 5.26.

Служащим и младшему обслуживающему персоналу может начисляться премия за установленные показатели работы по решению руководства хозяйства в размере до 40% от установленного оклада один раз в месяц, ежеквартально или один раз в год.

Таким образом, учет качественных различий труда и их отражение в заработной плате работников обеспечивает единство всех элементов тарифной системы, определяемых в процессе тарификации труда. Приведенные положения по формированию тарифных условий труда могут быть адаптированы к основным управленческим решениям в области организации оплаты труда в условиях повышения стандартов социально-трудовых отношений.

В данном случае при рассмотрении порядка формирования условий материального стимулирования труда работников сельского хозяйства нами не рассмотрены вопросы премирования работников. Между тем именно премирование является переменной частью материального стимулирования труда, которая в большей степени, нежели тарифная часть, стимулирует работника к более производительному труду. Данная часть материального стимулирования подробно рассмотрена в источнике [50].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема совершенствования материального стимулирования труда работников сельского хозяйства, особенно в части оценки труда и установления обновленных разрядов на работы и работников, несомненно, актуальна.

Необходимость уточнения и обновления методики оценки качества труда и определения на этой основе оптимальных разрядов на работы и работников возникает в связи с изменениями условий сельскохозяйственного производства, к которым относятся:

- значительное изменение содержания работ;
- рост технической оснащенности труда на селе;
- изменение технологического содержания трудовых процессов;
- совершенствование техники, она стала более сложной, маневренной и высокопроизводительной, комплексной, энергоемкой, эстетичной, требующей большего нервного напряжения при управлении;
- ослабление работы по подготовке и повышению квалификации рабочих кадров.

Изменилось содержание труда руководителей и специалистов на селе, оно требует большего нервного напряжения, широкого круга знаний в областях юриспруденции, налогообложения, финансов, организации производства (техника, технология, племенное дело, оплата труда и др.), рыночных отношений и управления персоналом. В тоже время на предприятиях нет современных методик организации оплаты труда руководящих работников.

Наряду с этим в течение более чем 20 лет в сельскохозяйственных организациях не уточнялись нормы труда, разряды на работы и работников. Вышестоящими учреждениями не проводились мероприятия по коренному пересмотру организации, нормирования и оплаты труда, резко сократился штат специалистов этого профиля

Надеемся, что наличие на сельскохозяйственных предприятиях обновленных материалов оценке труда, а также подготовка кадров на этой основе, будет способствовать совершенствованию организации материального стимулирования труда и росту его производительности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
2. Об оплате труда работников государственных предприятий Республики Башкортостан : постановление Правительства РБ от 07.08.2006 №226 : (в ред. от 16.06.2008) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Республика Башкортостан.
3. Об утверждении раздела «Работы и профессии рабочих в животноводстве» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих : постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 19.07.1983 №156/15-28 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
4. О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 14.07.2012 №717 // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
5. О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки : Постановление Правительства РФ от 14.10.1992 №785 : (в ред. от 06.02.2001) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
6. О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений : постановление Правительства РФ от 29.04.2006 №256 : (в ред. от 30.09.2006) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
7. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
8. Рекомендации по оплате труда и материальному стимулированию колхозников, рабочих совхозов и других сельскохозяйствен-

ных предприятий : приложение к письму Министерства сельского хозяйства РФ от 05.05.1993 №3-32/315 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.

9. Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2011-2013 годы : от 28.06.2010 №11 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Республика Башкортостан.

10. Абрамова, И.Е. Основные задачи аграрной политики в области регулирования социально-трудовых отношений в условиях кризиса: тенденции, перспективы государственного влияния [Текст] / И.Е. Абрамова // Общество: политика, экономика, право. – 2009. – №1-2. – С. 9-11.

11. Адамчук, В.В. Экономка и социология труда [Текст] : учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

12. Александрова, А. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда [Текст] / А. Александрова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2005. – №2. – С. 72-78.

13. Арутюнян, Ф. Переход на 18-разрядную тарифную сетку (методические рекомендации ВНИЭТУСХ) [Текст] / Ф. Арутюнян // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2005. – №5. – С. 38-52.

14. Арутюнян, Ф. Современные методы стимулирования труда работников сельхозпредприятий [Текст] / Ф. Арутюнян, А. Маркарянц // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2008. – №2. – С. 5-9.

15. Барбашин, Е.А. Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников [Текст] / Е.А. Барбашин, О.С. Фомин, О.А. Филимонов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – №1. – С. 58-60.

16. Богданов, А. Курс политической экономии [Текст] / А. Богданов, И. Степанов. – Л.: Госиздат, 1924. – 290 с.
17. Божченко, Ж. Мотивация и материальное стимулирование работников сельского хозяйства [Текст] / Ж. Божченко // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. – №7. – С.
18. Вейхер, А.А. Сложный труд: методология изучения, социально-экономические факторы, тенденции развития [Текст] / А.А. Вейхер; под ред. Л.С. Бляхмана. – Ленинград: Наука, 1978. – 122 с.
19. Вишневская, Н. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика [Текст] / Н. Вишневская // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2008. – №9. – С. 13-22.
20. Волгин, Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования [Текст] / Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 200 с.
21. Волгин, Н.А. Оплата труда: японский опыт и российская практика [Текст] : учебное пособие / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М.: Дашков и Ко, 2005. – 508 с.
22. Гомберг, Я.И. Квалификационный труд и методы его измерения [Текст] / Я.И. Гомберг. – М.: Экономика, 1972. – 231 с.
23. Гомберг, Я.И. Редукция труда [Текст] / Я.И. Гомберг. – М.: Экономика, 1965. – 141 с.
24. Доклад «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса» [Текст] / Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2010. – 140 с.
25. Жмачинский, В.И. Оценка и оплата труда [Текст] / В.И. Жмачинский, И.П. Каравашкин, Р.И. Чернева. – Н.Новгород: Волго-Вятская академия государственной службы, 2001. – 133 с.
26. Жуков, А.Л. Регулирование и организация оплаты труда [Текст] / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2003. – 336 с.
27. Жуков, А.Л. Сущность стимулирования труда и мотивации персонала, цель и задачи их аудита [Текст] / А.Л. Жуков // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – №4. – С. 38-43.
28. Жулина, Е.Г. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010. – 203 с.

29. Еремин, В.И. От тарификации работ к тарификации работников АПК [Текст] / В.И. Еремин [и др.]. – М.: МСХА им. Тимирязева, 1997. – 210 с.

30. Иванов И., Тарификация труда в кооперативных хозяйствах Болгарии [Текст] / И. Иванов, К. Ганчев // Международный сельскохозяйственный журнал. – 1967. – № 6. – С. 31.

31. Капустин, Е.И. Качество труда и заработной платы [Текст] / Е.И. Капустин. – М.: Мысль, 1964. – 57 с.

32. Кирсанов, К.А. Теория труда [Текст] : учебное пособие / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. – М.: Экзамен, 2003. – 416 с.

33. Лазовский, В. Оценка труда и продукции энергетическими критериями [Текст] / В. Лазовский // АПК: экономика и управление. – 2001. – №6. – С.46-52.

34. Леонова, А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы [Текст] : хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.

35. Линевич, А. Оплата труда в сельском хозяйстве: катастрофическое состояние и необходимые меры [Текст] / А. Линевич, А. Голубев // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2007. – №3. – С. 10-14.

36. Линевич, А. Оплата труда селян ведет в тупик сельское хозяйство [Текст] / А. Линевич // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2007. – №10. – С. 5-18.

37. Линевич, А.В. Проблемы тарификации труда в сельскохозяйственных предприятиях [Текст]: автореферат дис. докт. экон. наук: 08.00.12 / А.В. Линевич. – М., 1980. – 35 с.

38. Линевич, А.В. Тарификация труда в сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / А.В. Линевич. – М.: Колос, 1977. – 144 с.

39. Лубков, А.Н. Основные инструменты организации и регулирования оплаты труда в сельском хозяйстве [Текст] / А.Н. Лубков // Человек и труд. – 1997. – №1. – С.19.

40. Лубков, А.Н. Теоретические и методологические аспекты нормирования и тарификации сельскохозяйственного труда и их со-

временное развитие [Текст] / А.Н. Лубков // Аграрный вестник Урала. – 2008. – №7. – С. 7-12.

41. Лутохина, Э.А. Заработная плата: закономерности и проблемы формирования [Текст] / Э.А. Лутохина; под. ред. Г.Т. Ковалевского. – Минск: Наука и техника, 1978. – 213 с.

42. Маркс, К. Наемный труд и капитал [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс Сочинения. – 2-е изд. Т.6. – М.: Издательство политической литературы, 1957. – 800 с.

43. Масленникова, Е.В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России [Текст] / Е.В. Масленникова // Вестник Челябинского государственного университета. Управление. – 2012. – №3. – С. 98-101.

44. Масленникова, Е.В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества [Текст] / Е.В. Масленникова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – №1. – С. 89-94.

45. Методические указания по разработке ЕТКС работ и профессий рабочих [Текст] / НИИ труда. – М.: НИИ труда, 1990.

46. Методические указания по разработке тарифно-квалификационных справочников рабочих [Текст] / НИИ труда. – М.: НИИ труда, 1979.

47. Мраморнова, О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» [Текст] / О.В. Мраморнова // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2011. – Т. 4. – № 2с. – С. 357-361.

48. Нуртдинова, А.Ф. 500 актуальных вопросов по Трудовому Кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения [Электронный ресурс] / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова. – М.: Юрайт-Издат, 2006 // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.

49. Оплата труда работников первичных трудовых коллективов [Текст] / под ред. Сайранова Р.Н. – Уфа: Мир печати, 2006. – 188 с.

50. Организация премирования в системе материального стимулирования сельскохозяйственного труда : научно-методические ре-

комендации / Р.Н. Сайранов, Т.В. Вострецова. – Уфа: ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ, 2012. – 164 с.

51. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: РИОР, 2010. – 160 с.

52. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Республики Башкортостан. – Режим доступа: <http://www.mcxb.ru/>.

53. Политический словарь [Текст]/ под ред. Б.Н. Пономарева. – М.: Госполитиздат, 1956. – 627 с.

54. Попов, Н.И. Вопросы измерения качества труда в сельском хозяйстве [Текст] / Н.И. Попов. – М.: Экономика, 1978. – 109 с.

55. Практическое руководство по организации, планированию и управлению производством в колхозах и совхозах [Текст]/ под ред. Г.М. Лоза, П.А. Грандицкого. – М.: Колос, 1971. – 343 с.

56. Рекомендации по организации и материальному стимулированию труда работников сельскохозяйственных предприятий Уфимского района всех форм собственности [Текст] / Р.Н. Сайранов [и др.]. – Уфа: УСХиП, 2003. – 397 с.

57. Сайранов, Р.Н. Внутрихозяйственные экономические отношения в сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / Р.Н. Сайранов, В.Н. Лукьянов, А.А. Аскаров. – Уфа: БГАУ, 2003. – 172 с.

58. Сайранов, Р.Н. Оплата труда работников сельского хозяйства [Текст] / Р.Н. Сайранов. – Уфа: Мир печати, 2002. – 95 с.

59. Салахутдинова, Р.Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства [Текст] / Р.Р. Салахутдинова // Социологические исследования. – 2009. – №11. – С. 45-55.

60. Салахутдинова, Р.Р. Работодатели и наемные работники в аграрном производстве: особенности мотивации труда [Текст] / Р.Р. Салахутдинова, У.А. Назарова // Вестник ВЭГУ. – 2011. – №1. – С. 57-63.

61. Салахутдинова, Р.Р. Трансформация социально-трудовых отношений в аграрной сфере (на материалах Республики Башкортостан) [Текст] : автореф. дис. док. социолог. наук: 22.00.04 / Р.Р. Салахутдинова. – М., 2011. – 45 с.

62. Сперанский, А.А. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования [Текст] / А.А. Сперанский, Н.В. Драгунина. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 192 с.

63. Тихонов, В.А. Коллективные формы материального стимулирования труда в колхозах и совхозах [Текст] / В.А. Тихонов, Л.А. Гребенников, А.И. Каторгин. – М.: Россельхозиздат, 1974. – 160 с.

64. Тюленева, Н.А. Современные проблемы формирования социально-трудовых отношений [Текст] / Н.А. Тюленева // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – №294. – С. 198-206.

65. Югай, А.М. Мотивация сельскохозяйственного труда работников предприятий различных форм хозяйствования (теория и практика) [Текст] / А.М. Югай [и др.]. – М.: ВНИИЭСХ, 1999. – 162 с.

66. Яковлев, В.А. Переход к рынку (методология, механизмы, системы). Проблемный курс [Текст] / В.А. Яковлев. – Краснодар: Северный Кавказ, 1999. – 679 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ТАРИФИКАЦИЯ МЕХАНИЗИРОВАННЫХ И РУЧНЫХ РАБОТ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Механизированные работы.

Общая характеристика профессии.

Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства.

Тракторист-машинист должен уметь: управлять тракторами в агрегате с прицепными и навесными орудиями, самоходными и другими сельскохозяйственными машинами в соответствии с требованиями и правилами выполнения работ в растениеводстве, животноводстве, кормопроизводстве, защищенном грунте, по уходу за многолетними насаждениями, в агро- и гидромелиорации, луговодстве и лесном хозяйстве; проводить погрузочно-разгрузочные, транспортные и стационарные работы на тракторах; регулировать механизмы тракторов, навесных и прицепных орудий, самоходных и других машин; выполнять ежесменное техническое обслуживание, текущий ремонт; выявлять простейшие неисправности и участвовать во всех других видах ремонта обслуживаемых тракторов и сельскохозяйственных машин.

Тракторист-машинист должен знать: устройство тракторов и агрегатируемых с ними сельскохозяйственных навесных и прицепных орудий и других машин; правила технического обслуживания и текущего ремонта; агротехнику возделывания сельскохозяйственных культур и агротехнические требования, предъявляемые к различным видам механизированных работ, правила их выполнения; способы выявления и устранения неисправностей обслуживаемых тракторов и сельскохозяйственных машин; правила погрузки, укладки, строповки и разгрузки различных грузов; правила охраны труда при работе на тракторных агрегатах, самоходных и других машин.

Группы тракторов, экскаваторов, бульдозеров, погрузчиков, комбайнов и других самоходных машин для дифференциации тарифных разрядов работ

Первая группа. Колесные тракторы тягового класса до 1,4 т с мощностью двигателя до 58,8 кВт, а также погрузчики и другие машины с аналогичной мощностью двигателя.

Вторая группа. Тракторы тягового класса от 1,4 до 3 т (включительно) с мощностью двигателя гусеничных до 73,5 кВт, колесных – от 58,8 до 95,5 кВт, экскаваторы, вместимость ковша которых до 0,65 м³ включительно, а также бульдозеры, погрузчики, комбайны другие машины с аналогичной мощностью двигателя.

Третья группа. Тракторы тягового класса свыше 3 т с мощностью двигателя гусеничных 73,5 кВт и выше, колесных – 95,5 кВт и выше; экскаваторы, вместимость ковша которых свыше 0,65 м³, а также бульдозеры, погрузчики, комбайны и другие машины с аналогичной мощностью двигателя.

Работы в растениеводстве

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд по группам тракторов		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Основная обработка почвы				
1	Пахота отвальная и безотвальная: а) старопахотных земель, целины, залежи, пласта многолетних трав, плантажная и ярусная вспашка под закладку лесных и многолетних насаждений, вспашка расчищенных лесных площадей, лугов, осушенных болот и других угодий; б) то же, с внесением аммиачной воды	4 5	5 6	6 6
2	Обработка почвы плоскорезами, глубокорыхлителями с сохранением стерни и растительности	4	5	6
3	Культивация сплошная, безотвальная обработка, дискование, лущение навесными и прицепными орудиями, чизелевание и фрезерование То же, с внесением аммиачной воды	3 4	4 5	5 6
4	Боронование пахоты, посевов зерновых, картофеля и других культур, лугов и пастбищ; шлейфование и малование пахоты, закрытие влаги орудиями ротационной мотыги	3	4	5
5	Снегозадержание, обвалование участков полей для задержания талых вод	3	4	5

1	2	3	4	5
6	Прикатывание почвы, посевов, пластов осушенных болот, измельчение почвенных глыб и уничтожение корки	2	3	4
7	Нарезка гряд и гребней под овощные и другие культуры, полей на загоны	5	6	-
Приготовление и внесение удобрений				
8	Вскрытие залежей известковых и других пород, удаление пустой породы, выемка их при карьерном способе разработки бульдозером, скрепером и экскаватором	5	6	6
9	Дробление минеральных удобрений, известковой и других пород на специальных дробилках, тракторами на бетонных площадках	3	3	4
10	Просеивание известковой и других пород на механическом грохоте	3	-	-
11	Заготовка, буртование и складирование торфяной крошки торфоуборочными машинами и бульдозерами	3	4	5
12	Приготовление и складирование торфонавозных и других компостов: а) разбрасывание (рассев) минеральных удобрений; перемешивание компостов и навоза; б) буртование, штабелевание навоза, компостов бульдозерами, скреперами, смесителями и погрузчиками	3 4	4 5	5 5
13	Разбивка буртов промерзшего навоза и компостов	-	5	6
14	Разбрасывание навоза, торфа, компостов из штабелей и куч, извести, минеральных удобрений, органоминеральных смесей специальными машинами	4	5	5
15	Внесение в почву и внекорневая подкормка растений: а) жидких удобрений и навозной жижи; б) аммиачной воды или жидкого аммиака	4 5	5 6	6 6
Подготовка семян, посев и посадка				
16	Очистка и сортировка семян зерновых, бобовых, трав, свеклы, льна, конопли, масличных, овощных и других культур специальными машинами	3	-	-
17	Обслуживание картофелесортировальных пунктов	4	-	-
18	Обслуживание машин и агрегатов при протравливании посевного и посадочного материала	4	-	-
19	Посев и посадка всех сельскохозяйственных культур, включая плодово-ягодные и древесно-кустарниковые породы	5	5	6
20	Механизированная загрузка сеялок и сажалок	3	4	-
21	Нарезка борозд, гребней для посадки картофеля, рассады овощных и других культур, заделка борозд	4	4	5
22	Заделка клубней картофеля с использованием культиватора	4	4	-
23	Раскрытие траншей силоса, сенажа, буртов картофеля, кагатов с корнями маточной свеклы, моркови, корнеплодов с помощью бульдозера, экскаватора и других машин и орудий	3	4	5
24	Выборка машиной из буртов и траншей картофеля, маточных корней свеклы и кормовых корнеплодов	4	5	-

1	2	3	4	5
Уход за посевами и посадками сельскохозяйственных культур				
25	Обработка междурядий, рыхление, окучивание пропашных культур: а) с подкормкой; б) без подкормки	4 5	4 5	5 6
Защита растений и химическая обработка				
26	Влажная дезинфекция и дезинсекция складов и хранение с использованием аэрозольных генераторов и тракторных опрыскивателей, фумигация семян зерновых культур	5	-	-
27	Опыливание и опрыскивание ядохимикатами против болезней и вредителей посевов сельскохозяйственных культур и многолетних насаждений, применение гербицидов для уничтожения сорняков и кустарников; обработка аэрозолями многолетних насаждений	6	6	-
Уборка зерновых, зернобобовых, кукурузы, масличных и других культур				
28	Косьба зерновых, зернобобовых, масличных и других культур жатками с шириной захвата: а) до 6 м; б) свыше 6 м	4 -	5 6	- 6
29	Прямое комбайнирование зерновых, семенников трав, корнеплодов и других культур, скашивание в валки, подбор и обмолот валков комбайнами (с измельчением или без измельчения соломы)	-	6	6
30	Уборка зеленого горошка, вики, гороха и других культур валковыми косилками и универсальными жатками: а) скашивание; б) подбор и обмолот валков комбайнами	4 -	5 6	- 6
31	Обмолот зерновых, зернобобовых, технических культур, початков кукурузы, семенников сахарной свеклы, многолетних и однолетних трав молотилками и самоходными комбайнами	3	5	5
32	Буртование, активная сушка и передвижение зерна и семян различных культур зернопультами, транспортерами и погрузчиками	2	3	-
33	Поточная подработка зерна на механизированных пунктах производительностью: а) до 20 т/ч; б) 20 т/ч и более	3 4	- -	- -
34	Обслуживание механизированных пунктов по очистке, сортировке, сушке, доработке и затариванию зерна, кукурузы, семян и другой продукции	5	-	-
35	Затаривание зерна в мешки на специальных машинах: а) без зашивки мешков; б) с зашивкой мешков на машине	1 2	- -	- -
36	Сушка семян зерновых, бобовых, подсолнечника, масличных культур, льна, овощных, трав и других культур на шахтных, барабанных, напольно-целевых сушилках и специальных машинах	4	-	-

1	2	3	4	5
Уборка корнеплодов				
37	Удаление ботвы косилками и ботвоуборочными машинами	3	4	-
38	Подкапывание, подпахивание скобами и специальными машинами столовых и кормовых корнеплодов, лука и других культур	4	5	-
39	Уборка моркови и других корнеплодов: а) прицепными машинами; б) самоходными комбайнами	5	5	-
		6	6	-
Уборка и переработка льна-долгунца				
40	Теребление льна машинами с одновременным расстилом	5	-	-
41	Подбор и оборачивание тресты и соломы льна из ленты	5	-	-
42	Уборка льна комбайном	6	6	-
43	Обмолот и очес льна машинами	4	-	-
44	Сушка льняного вороха и перетирание его на ворохоразделывательной машине	4	-	-
45	Расстил соломы льна машиной	4	-	-
46	Сгребание тресты льна из лент	3	-	-
47	Подбор и погрузка машинами снопов соломы и тресты из рядков	3	-	-
48	Сушка тресты льна в сушилках	4	-	-
49	Обработка тресты льна на мяльно-трепальных агрегатах	5	-	-
Уборка картофеля				
50	Скашивание ботвы ботвоудалителями и косилками с измельчением	3	4	-
51	Уборка картофеля: а) картофелекопателями; б) прицепными комбайнами; в) самоходными комбайнами	4	5	-
		6	6	-
		-	-	6
52	Загрузка картофеля в хранилища и бурты и выгрузка специальными машинами	4	-	-
Уборка овощей и бахчевых культур				
53	Уборка ранней и цветной капусты, томатов, огурцов, баклажанов, перца и других овощей машинами	4	5	-
54	Уборка лука-репки специальными машинами	4	5	-
55	Обслуживание сортировально-очистительных пунктов по послеуборочной переработке, доработке и сортировке овощей	4	-	-
56	Сортировка лука и чеснока на специальных машинах	2	-	-
Работы в кормопроизводстве				
57	Косьба на сено, силос, сенаж, витаминную муку, зеленую подкормку зерновых культур, кукурузы, подсолнечника, а также ботвы картофеля, свеклы и других культур: а) косилками и комбайнами; б) самоходными комбайнами	5	6	-
		-	-	6
58	Косьба трав на прицепными, навесными и другими видами косилок на сено	4	5	-
59	Стягивание зеленой массы с бортовых автомашин, прицепов и тележек с помощью троса и специальной сетки	3	3	4

1	2	3	4	5
60	Трамбовка силосной или сенажной массы в траншеях и наземных буртах	-	3	4
61	Ворошение и сгребание травы, сена, соломы и стеблей различных культур боковыми и поперечными граблями, переворачивание валков сена со сдваиванием, валкованием после косилок-плющилок	2	3	-
62	Подбор валков сена и соломы с образованием стогов и скирд	4	5	6
63	Копнение сена и соломы подборщиками-копнителями и навесными волокушами	4	5	-
64	Сволакивание сена и соломы тросовыми волокушами	4	4	5
65	Подбор подвяленной травяной массы из валков, измельчение и погрузка в транспортные средства	5	5	6
66	Скирдование непрессованного сена, соломы и тюков стога-метателями	5	5	6
67	Механизированная обработка скирд и стогов соломы аммиачной водой	5	5	-
68	Прессование сена из валков на прицепных и самоходных пресс-подборщиках	5	5	-
69	Прессование сена и соломы пресс-подборщиками на стационаре	3	-	-
70	Подборка и погрузка тюков прессованного сена и соломы тюкоподборщиком	3	-	-
71	Резка буртов силоса и сенажа, скирд сена и соломы навесными машинами и скирдорезами	3	3	-
72	Приготовление травяной муки, гранул и кормовых брикетов на стационарных установках производительностью: а) до 1,5 т/ч; б) свыше 1,5 т/ч	4 5	- -	- -
73	Обслуживание агрегатов и установок для досушивания грубых кормов методом активного вентилирования: а) без подогрева воздушного потока; б) с подогревом воздушного потока	2 3	- -	- -

Работы в животноводстве

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд по группам тракторов		
		I	II	III
74	Обслуживание машин и оборудования по приготовлению грубых, сочных и концентрированных кормов к кормоцехам	4	-	-
75	Раздача измельченных грубых и сочных кормов и кормосмесей транспортерами и тракторными кормораздатчиками	4	-	-
76	Уборка помещения и выгульно-кормовых площадок бульдозером с механизированной погрузкой	3	4	-
77	Работа машиниста механизированной купочной ванны	2	-	-

1	2	3	4	5
78	Работа стригалия электростригальной машиной: а) обычным методом: овец и коз, верблюдов; б) скоростным методом (все виды животных)	4 5 6	- - -	- - -
79	Работа моториста на электростригальном пункте	3	-	-
80	Работа упаковщика шерсти на прессе: а) механическом; б) гидравлическом	2 3	- -	- -

Работы по агромелиорации и в лесном хозяйстве

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд по группам тракторов		
		I	II	III
81	Корчевка деревьев, пней, кустарников, уборка валежа и порубочных остатков, валунов и больших камней	4	5	6
82	Уборка камней специальными машинами	4	5	-
83	Планировка площадей бульдозером, грейдером и другими машинами на вырубках, гарях, склонах, песках и других неудобных землях для посева и посадки древесно-кустарниковых пород	4	5	6
84	Насыпка водозадерживающих валов на склонах при помощи бульдозеров и других машин	4	5	6
85	Трелевка леса на лесных делянках	-	5	6
86	Сгребание наносного мусора на заливных лугах и пастбищах	3	3	-
87	Вспашка осушенных болот, чистых и расчищенных лугов кустарниково-болотными плугами	-	5	6
88	Засыпка воронок, траншей, котлованов бульдозерами, шлейфование, фрезерование, дискование тяжелыми боронами	4	5	6
89	Корчевка на лугах и пастбищах кустарников, пней со стягиванием их на обочины в валы	4	5	6
90	Удаление земляных и осоковых кочек	4	4	5
91	Планировка специальными планировщиками	5	5	6

Транспортные и погрузочно-разгрузочные работы

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд по группам тракторов		
		I	II	III
92	Перевозка семенного, посадочного материала, сена, зерна и другой сельскохозяйственной продукции, животных, птицы, навоза, торфа, компостов, земли, минеральных удобрений, ГСМ и других материалов на тракторных прицепах и санях	2	3	4
93	То же, при работе с двумя и более прицепами	3	4	5
94	Перевозка сена и соломы специальными стоговозами	-	-	5
95	Загрузка и перевозка силосно-сенажной массы, картофеля, кукурузы и других культур при комбайновой уборке	3	4	5
96	Погрузка и разгрузка экскаваторами и тракторными погрузчиками навоза, торфа, силоса, сенажа, сена и других сельскохозяйственных грузов, а также ядохимикатов и отравленных и приманок	4	5	5
97	Буксировка автомашин, тракторов и других транспортных средств и агрегатов	3	4	5

Земляные и дорожные работы

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд по группам тракторов		
		I	II	III
98	Рытье экскаваторами, бульдозерами или скреперами котлованов, траншей и канав, а также насыпка и прикатывание плотин, дамб и других сооружений	5	5	6
99	Устройство и профилирование полотна дорог, новых токов и площадок прицепными грейдерами и бульдозерами	-	5	5
100	Расчистка от снега дорог, участков, стогов, площадок снегоочистителями, бульдозерами, грейдерами, угольниками и другими машинами и орудиями	-	4	4
101	Укрытие котлованов, траншей и буртов силосной массы, сенажа, картофеля, корнеплодов землей с помощью бульдозеров и других машин	3	4	5

Ручные работы. Общие требования к выполнению

При выполнении работ исполнитель обязан:

а) владеть прогрессивными методами современной технологии возделывания сельскохозяйственных, лесных и других культур, знать и уметь выполнять весь комплекс работ по уходу за посевами и насаждениями, рационально использовать машины и орудия, с помощью

которых проводится работа, правильно регулировать их рабочие органы, своевременно проводить очистку и смазку, устранять небольшие неисправности;

б) знать прогрессивные системы содержания сельскохозяйственных животных и птиц, зоотехнические и ветеринарные правила по их уходу, кормлению и поению, особенности содержания закрепленной группы животных, уметь выращивать молодняк, обслуживать продуктивный и рабочий скот, владеть техникой машиной и ручной дойки коров, техникой стрижки овец и другими способами получения продукции, соблюдая правила зоогигиены и требования ветеринарной профилактики, оказывать помощь при искусственном осеменении, расплоде животных и других зооветеринарных мероприятиях;

в) знать показатели производственного задания звена, бригады, участка, пути повышения производительности труда и качества производимой продукции, иметь представление о себестоимости продукции и хозяйственном расчете, знать требования организации труда на рабочем месте, нормы выработки (обслуживания), действующие и передовые формы организации и оплаты труда, принципы образования и использования фондов материального стимулирования, отвечать за сохранность закрепленной техники, животных, птицы и производимой продукции;

г) знать и соблюдать правила охраны труда при работе.

Работы в растениеводстве

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд
1	2	3
Приготовление и внесение удобрений		
1	Обслуживание машин по дроблению минеральных удобрений	3
2	Загрузка самолетов минеральными удобрениями	3
3	Отправка и укрытие буртов, штабелей и куч удобрений	2
4	Дробление и просеивание минеральных удобрений и извести	3
5	Смешивание нескольких видов минеральных удобрений	3
6	Подкормка растений, внесение в почву органоминеральных смесей, органических и минеральных удобрений	4
Подготовка семян или посадочного материала		
7	Очистка и сортировка семян	2
8	Воздушно-тепловой обогрев семян	1
9	Протравливание на машинах семян зерновых, технических, овощных, бахчевых, кормовых и цветочных культур	5

1	2	3
10	Выборка посадочного материала, картофеля, овощей, корнеплодов и других культур из буртов, траншей и хранилищ	2
11	Резка крупных клубней картофеля и корневищ для посадки, расщепление и стимулирующий надрез клубней и луковиц с сортировкой и очисткой	2
12	Обработка ядохимикатами посадочных клубней и луковиц	4
Посев и посадка		
13	Оправка: а) гряд перед посевом и посадкой, прикатывание почвы деревянными катками; б) растений после механизированной посадки	2 2
14	Заправка сеялок и сажалок семенами и минеральными удобрениями, подноска и подача посадочного материала на рассадопосадочные и лесопосадочные машины	3
15	Работы на сеялках, сажалках, рассадопосадочных и лесопосадочных машинах при посеве зерновых, технических, овощных, кормовых культур и посадке картофеля, рассады, сеянцев, саженцев и черенков	5
16	Пикировка рассады и сеянцев овощных, плодовых и цветочных культур в ящиках и стеллажах	2
17	Набор, подноска и раскладка рассады, сеянцев, саженцев, черенков и другого посадочного материала	2
18	Полив из лейки, ведра или шланга овощных и других культур во время посева, посадки и ухода за растениями	2
19	Работа сигнальщика при авиаобработке посевов, копке ям на посадке многолетних насаждений, аэросеве, устройстве террас на склонах и других работах	2
Уход за посевами и насаждениями		
20	Ручная прополка: а) сплошных посевов зерновых и технических культур, сахарной свеклы, овощных и других пропашных культур; б) рисовых полей, залитых водой	2 3
21	Оправка растений после рыхления междурядий	1
22	Видовая прополка и удаление цветущих растений	1
23	Сортовая прополка зерновых, технических, семенников овощных и других культур	3
24	Сбор и вынос сорняков с полей и их сжигание	3
25	Искусственное опыление: а) зерновых и кормовых культур; б) кукурузы, технических, овощных культур и винограда	1 2
Защита растений		
26	Приготовление смесей и растворов химических средств защиты растений и биопрепаратов, отравленных приманкой	4
27	Опыление и опрыскивание растений химическими и биологическими средствами защиты	5
28	Дезинфекция и обезвреживание помещения, транспорта, инвентаря, тары, аппаратуры, машин, почвы в защищенном грунте	4

1	2	3
Уборка урожая		
29	Косьба: а) ручная; б) с помощью ручных косилок с механическим приводом	6 5
30	Работы по обслуживанию зерноочистительных и зерносушильных машин и агрегатов	3
31	Ворошение сена, соломы	1
32	Подгребание и копнение сена, соломы, кормовых, зерновых и технических культур, разваливание копен и валков	2
33	Сволакивание копен сена и соломы конной волокушей	3
34	Подпахивание и выпаживание картофеля, корней и корневищ овощных, лекарственных и других культур, плодовых и лесных сеянцев и саженцев	5
35	Укладка сена, соломы в кучки для подъема на стог, скирду простейшими приспособлениями	3
36	Подача сена, соломы, снопов зерновых, технических и кормовых культур на стог или скирду и укладка на автотранспорт и тракторные тележки на стогах и скирдах	4
37	Перекидка и разноска сена, соломы, снопов зерновых, технических и кормовых культур при укладке	3
38	Работа скирдоправа на укладке сена, соломы и снопов	5
39	Выборочная и сплошная уборка овощей при помощи тракторной тележки и платформы	3
40	Уборка картофеля, овощей и технических культур на комбайнах и специальных машинах (обслуживание)	4
41	Выкопка вручную, выборка и подборка картофеля, кормовых корнеплодов после распашки плугом, выкопки картофелекопателям и свеклоподъемником	4
42	Сбор картофеля и корнеплодов после перепашки поля плугом или боронования	2
Доработка и хранение продукции		
43	Работы на обслуживании агрегатов по приготовлению витаминной травяной муки	3
44	Перелопачивание и буртование зерна, семян технических и других культур	2
45	Затаривание и растаривание зерна, семян технических и других культур, картофеля, корнеплодов, овощей, плодов и ягод	2
46	Завязывание и зашивка затаренных мешков	1
47	Взвешивание, перенос и укладка затаренных мешков, ящиков, корзин	3
48	Буртование зерна, семян технических и других культур при помощи погрузчиков, зернопультов и других машин	2
49	Буртование картофеля, корнеплодов, овощей и других культур с укрытием соломой и землей	3
50	Сортировка картофеля, томатов и огурцов на сортировальных агрегатах и очистительных пунктах	3

1	2	3
51	Засыпка картофеля, корнеплодов и укладка овощей в хранилища	2
52	Раскрытие буртов картофеля, корнеплодов и силосных траншей	3
Погрузочно-разгрузочные и транспортные работы		
53	Перевозка, погрузка, разгрузка и переноска грузов (доставка и сдача указанных грузов в соответствии с сопроводительными документами): а) навалочных и затаренных, не требующих осторожности (зерно, мука, зеленая масса, силос, минеральные удобрения, соль, навоз, торф, компост, земля, глина, песок, гравий, щебень, шлак, камень, черепица, шифер, мел, алебастр, цемент, негашеная известь, гончарные трубы, уголь, дрова, фанера, опилки, пиломатериалы, тара, вода в бочках, лед, снег, металлолом, металл листовой и в болванках, рельсы, балки, трубы стальные, чугунные, проволока и лента в кругах, канаты в катушках и т.д.); б) различных производственных, требующих осторожности (овощи, фрукты, ягоды, корнеплоды, картофель, сено, солома, посадочный и посевной материал, хлопок, молоко в бидонах, мясо и мясопродукты, рыба, животные, птица, остекленные и парниковые рамы, топливно-смазочные материалы, навозная жижа, круглый лес, столбы, шпалы и т.д.); в) громоздких, тяжеловесных и требующих особой осторожности (сельскохозяйственные машины, стекло, изделия из стекла, упакованные яйца, электролампы, кислоты и щелочи в посуде, трупы павших животных, фекалии, ядохимикаты, гербициды, аммиачная вода и т.д.)	3 4 5
54	Работа возчика, перевозка грузов выюком	2
Полеводство. Силосные культуры		
55	Ручная резка и погрузка силоса	3
56	Подача силосной массы в силосорезки и другие машины	3
57	Закладка силоса с применением органических кислот	4

Работы в животноводстве

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд
1	2	3
Подготовка и раздача кормов		
58	Выемка силоса, сенажа, барды, жома, пивной дробины и других кормов из башен, ям, траншей и буртов	3
59	Измельчение, дробление, размол, резка, рубка грубых, сочных кормов, концентратов и кормов животного происхождения	3
60	Мойка, смешивание, дрожжевание, известкование, проращивание, консервирование, запаривание, варка, химическая, бактериологическая, гидротермическая обработка кормов и пищевых отходов	3

1	2	3
61	Подогрев воды в кормозапарниках, котлах, чанах и других емкостях с печным отоплением, использованием газа и других видов специального топлива	1
62	Работа оператора цеха по приготовлению кормов (организация и производство работ по приготовлению кормов, ведение процесса приготовления кормов с помощью аппаратов и механизмов, проверка качества, контроль за подготовкой кормов)	4
63	Работа оператора цеха по приготовлению кормов на автоматизированном пульте дозировки, распределения и подачи готовых кормов	5
Доработка продукции и сырья		
64	Убой животных, разделка туш и снятие шкур: а) кроликов, птицы (ощипывание пера); б) свиней, овец, коз, молодняка крупного рогатого скота и лошадей; в) взрослого поголовья крупного рогатого скота, лошадей, оленей, зверей, каракульских ягнят	3 4 5
Искусственное осеменение животных и птицы		
65	Работа оператора по искусственному осеменению животных и птицы (выявление охоты у животных, взятие спермы у производителя, контроль за качеством спермы и наличием хладагентов, организация проведения осеменения и учет результатов)	6
66	Работа оператора по искусственному осеменению животных и птицы (оценка качества спермы, подготовка среды и разбавление спермы, подготовка приборов, посуды, медикаментов, участие в работе по подготовке и осеменению животных и птицы, учет лабораторных работ)	4
Санитарно-профилактические работы		
67	Подсобные работы при обработке животных против кожного овода, наружных паразитов и гнуса, мечении и таврении животных, подрезке копыт и рогов, удалении рогов химическим способом, обрезке и прижигании клювов у цыплят, ковке и расковке животных, утилизации трупов животных, проведении прививок	3
68	Работа по ветеринарно-санитарной обработке животных (проведение регулярных массовых прививок, обработок животных с помощью аппаратов и механизмов, взятие проб крови у животных, подготовка дезрастворов и проведение дезинфекции и дезинсекции, оказание помощи ветеринарному специалисту при патологоанатомических вскрытиях трупов животных)	4
69	Работа ветеринарного санитара (выполнение технической. Вспомогательной работы при оказании лечебной помощи животным, их исследованиях и обработках; подготовка к работе помещений, оборудования, инструмента, уход за больными и подопытными животными, проведение работ по уборке трупов животных)	3

1	2	3
70	Работа ветеринарного санитара (проведение дезинфекции вручную (гидропульсатором) и при помощи дезинфекционных установок)	4
Прочие работы		
71	Учет продуктивности животных (взятие проб молока при контрольных дойках, определение жирности, взвешивание животных)	3
72	Работа проводника по сопровождению животных при транспортировке скота и птицы на автомашинах, по железной дороге и водным транспортом, перегон животных на заготовительные или убойные пункты)	3
73	Работа объездчика	2
74	Работа подсобных рабочих (на кормокухнях, пунктах искусственного осеменения животных и птицы, животноводческих фермах, пчелопасеках, в цехах по первичной обработке шкур)	2
75	Работа дежурных животноводов	3
Молочное и мясное скотоводство		
76	Работа оператора машинного доения и дояра при ручном доении коров (доение, раздача кормов, чистка животных, уборка навоза и помещений, уход за доильной аппаратурой и молочной посудой и другие работы) продуктивностью, тыс. кг молока на фуражную корову: а) до 3; б) от 3 до 4; в) свыше 4	4 5 6
77	Работа животновода, оператора машинного доения, занятого на массаже вымени	6
78	Работа оператора машинного доения на доильных площадках, высокопроизводительных доильных установках (доение, раздача концентрированных кормов, уход за доильной аппаратурой и другие работы)	6
79	Работа оператора машинного доения, дояра при обслуживании первотелок (машинное или ручное доение, раздача кормов, чистка животных, уборка навоза и помещений, уход за молочной посудой, доильной аппаратурой и другие работы)	6
80	Работа оператора машинного доения, дояра, занятого в родильном отделении (прием отелов, доение и кормление коров, чистка животных, уборка помещений, уход за молочной и доильной аппаратурой и другие работы)	6
81	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, животновода, занятого в профилактории по уходу за телятами молочного периода в возрасте до 4-6 месяцев и на обслуживании коров-кормилиц с телятами (весь комплекс работ по кормлению, поению и уходу за скотом)	5
82	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, животновода по уходу за коровами-донорами по трансплантации эмбрионов	6

1	2	3
83	Работа животновода, занятого обслуживанием коров на доильных площадках (уборка доильного зала, весь комплекс работ по обслуживанию коров на площадках, выгон коров и др.)	3
84	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, животновода по уходу за быками-производителями (весь комплекс работ по уходу и др.)	6
85	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, животновода по откорму и нагулу скота (весь комплекс работ: пастьба, кормление, поение, чистка помещений и др.) То же без пастьбы	5 4
86	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, животновода, занятого на обслуживании скота при беспривязном содержании (кормление, поение, уборка помещений и другие работы)	4
87	Работа оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм, занятого на механизированной раздаче кормов (кормление животных, чистка кормушек и другие работы)	4
Свиноводство		
88	Работа оператора свиноводческих комплексов и механизированных ферм, свиновода (кормление, поение, удаление навоза, уборка помещений и другие работы по обслуживанию): а) подсосных свиноматок с приплодом; б) холостых и супоросных свиноматок; в) поросят-отъемышей в возрасте до 4 месяцев; г) ремонтного молодняка; д) хряков-производителей; е) свиней на откорме	6 4 6 5 6 5
Овцеводство и козоводство		
89	Работа чабана, оператора овцеводческих комплексов и механизированных ферм (пастьба овец и коз, кормление, поение, уход, уборка помещений и другие работы) на пользовательных фермах при обслуживании: а) маточного поголовья овец и коз, баранов (козлов)-производителей, молодняка от отбивки до 1 года; б) ярок, переярок, козочек, валухов, кастратов и других групп животных	5 4
90	На племенных фермах при обслуживании: а) маточного поголовья овец и коз, баранов (козлов)-производителей, молодняка от отбивки до 1 года; б) ярок, козочек, баранчиков, козликов и других групп животных	6 5
91	Работа чабана при расплоде овец и коз (доставка маток с пастбищ в родильное отделение, подвоз кормов, уход за молодняком в родильном отделении и другие работы)	3
92	Стрижка овец и коз вручную	5

1	2	3
Птицеводство		
93	Работа птицевода (оператора птицефабрик и механизированных ферм) по обслуживанию промышленного стада кур-несушек напольного содержания (приготовление, раздача кормов, поение, сбор яиц, уборка помещения и др.): а) при выполнении работ вручную или при частичной механизации основных процессов; б) при комплексной механизации основных процессов	4 5
94	Работа птицевода (оператора птицефабрик и механизированных ферм) по обслуживанию промышленного стада кур-несушек клеточного содержания (приготовление и раздача кормов, поение, сбор яиц, удаление помета, уборка помещения и другие работы): а) при выполнении работ вручную или при частичной механизации основных процессов; б) при комплексной механизации основных процессов	5 6
95	Работа птицевода (оператора птицефабрик и механизированных ферм) по обслуживанию родительского стада племенного молодняка и селекционно-племенного стада (приготовление, раздача кормов, поение, сбор и регистрация яиц, удаление помета, чистка помещения и другие работы): а) при выполнении работ вручную или при частичной механизации основных процессов; б) при комплексной механизации основных процессов	5 6
96	Работа птицевода (оператора птицефабрик и механизированных ферм) по обслуживанию молодняка промышленного стада (приготовление, раздача кормов, поение, уборка помещения и другие работы): а) при выполнении работ вручную или при частичной механизации основных процессов; б) при комплексной механизации основных процессов	4 5
97	Работа птицевода (оператора птицефабрик и механизированных ферм) по выращиванию бройлеров и откорму различных видов птицы интенсивным способом (раздача кормов, чистка помещения и другие работы)	5
98	Работа птицевода при очистке противней при клеточном содержании птицы	4
99	Работа оператора птицефабрик и механизированных ферм при обслуживании цеха инкубации (загрузка лотков, выбор цыплят в ящики, чистка лотков, инкубаторов, уборка помещения и другие работы)	4
100	Сортировка и мойка яиц: а) ручная; б) механизированная	2 3

1	2	3
Коневодство		
101	Работа коневода (кормление, поение, чистка, пастьба, моцион и тренинг животных, прием новорожденных жеребят, проведение сезонных, зооветеринарных мероприятий, уборка помещений, вывозка навоза и другие работы) по уходу: а) за лошадьми всех возрастов в рабочепользовательном коневодстве и на откорме, за рабочими волами; б) за племенными лошадьми на конных заводах, государственных конюшнях, государственных племенных станциях, ипподромах и на племенных фермах: за конематками и молодняком; за жеребцами-производителями	4 5 6
Пчеловодство		
102	Работа пчеловеда (круглогодичный уход за пчелами, создание новых семей, проведение племенной работы, вывод и смена маток, организация перевозки пчел на медосбор и опыление, приучение пчел к опыляемым культурам, ежедневное приготовление ароматизированного сиропа и скармливание его пчелам, откачка меда и переработка воскового сырья, создание кормовых запасов на зимний период, лечение болезней пчел, подготовка и проведение зимовки, проведение ремонта и хранения пчеловодческого оборудования и инвентаря, ведение учета и другие работы): а) на товарных и опылительных пасеках; б) на матководных племенных и опылительно-медовых пасеках	4 5
Работы на государственных животноводческих комплексах		
103	Работа оператора машинного доения коров (подготовка животных к доению, уход за доильной аппаратурой и устранение мелких неисправностей в ее работе, промывка системы)	6
104	Работа оператора животноводческих комплексов по обслуживанию коров дойного стада (подгон животных из секций к доильной установке, выгон коров с доильной установки, контроль за правильным размещением коров по секциям, выявление охоты у животных, выявление и сортировка больных коров и другие работы)	6
105	Работа оператора машинного доения и оператора животноводческих комплексов по обслуживанию коров в родильном отделении (подготовка коров к отелу, прием отелов, раздой коров, чистка животных, уход за доильной аппаратурой, уборка рабочего места и другие работы)	6
106	Работа оператора животноводческих комплексов по выращиванию телят (прием и обработка телят после отела, их размещение по клеткам и секциям, кормление, поение, оказание ветеринарной помощи под руководством ветеринарного врача, чистка клеток и секций и их дезинфекция)	6

1	2	3
107	Работа оператора животноводческих комплексов по обслуживанию молодняка крупного рогатого скота (кормление, поение, удаление навоза и другие работы)	5
108	Работа оператора цеха по приготовлению кормов при раздаче сухих концентрированных кормов на доильной установке (дозирование и раздача корма в соответствии с индивидуальной продуктивностью коров, регулирование движения коров на доильную установку)	4
109	Работа оператора цеха по приготовлению кормов при раздаче концентрированных кормов в смеси с водой (смешивание комбикорма с водой в установленной пропорции, подача кормовой смеси по трубопроводам для скармливания скоту согласно рациону, устранение неисправностей в работе механизмов совместно с ремонтными рабочими)	5
110	Работа оператора цеха по приготовлению кормов при раздаче грубых и сочных кормов (обход и проверка механизмов кормовых линий, удаление с кормовых линий остатков кормов, по секциям согласно рациону, смазка дозаторов, устранение неисправностей в работе механизмов совместно с ремонтными рабочими)	6
111	Работа оператора свиноводческих комплексов по производству свинины (кормление и поение животных, удаление навоза, уборка помещений и другие работы), занятого на обслуживании: а) холостых и супоросных свиноматок, ремонтного молодняка и свиней на откорме; б) хряков-производителей, свиноматок с приплодом и поросят-отъемышей	5 6
112	Работа оператора по искусственному осеменению животных и птицы: а) выявление охоты у животных; б) взятие спермы у производителей и проведение осеменения	5 6
113	Работа оператора по ветеринарной обработке животных (проведение регулярных массовых прививок и обработок животных с помощью аппарата и механизмов и массовых диагностических исследований, взятие проб крови у животных, кастрация животных, проведение других массовых ветеринарных работ)	5
114	Уход за больными животными в изоляторе	5

Хозяйственные работы

№ п/п	Наименование работ	Тарифный разряд
Подготовка токов, площадок и помещений		
115	Подготовка тока (очистка от мусора, покрытие соломой, полив водой)	1
116	Очистка хранилищ от мусора, отходов и использованного песка, мытье складов и других помещений	1
117	Побелка помещений, стен и других покрытий вручную: а) мелом; б) известью	1 2
Подготовка, изготовление и ремонт инвентаря и тары		
118	Отбивка кос	4
119	Изготовление веревок, пут, супоней, кнутов	1
120	Очистка, мойка и ремонт мешков, корзин и другой тары	2
121	Изготовление плетеных изделий из прута, хвороста и драни	3
122	Изготовление веников и метел	1
Земляные и землеройные работы		
123	Копка ям, канав и траншей	3
124	Взятие образцов почвы с помощью ручного бура	2
Заготовка дров, льда и камня		
125	Поперечная распиловка деревьев и колка дров	2
126	Укладка дров	1
127	Рубка и вытягивание льда на берег	3
128	Укладка льда в штабель	2
129	Намораживание льда с использованием шланга	2
130	Заготовка камня в карьерах	4
131	Сбор камня со сносной в кучи	3
132	Подсобные общехозяйственные работы	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ВНИЭТУСХ ПО ТАРИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ И ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Требования к тарифным разрядам

Рабочие полеводства

Полевод I разряда

Характеристика работ. Простейшие полевые, стационарные, общехозяйственные работы, не требующие специальной подготовки – лишь объяснения или показа со стороны другого исполнителя или непосредственно руководителя. Работы выполняются полностью вручную или с помощью простейших орудий. Физическая нагрузка в основном незначительная. Степень ответственности – незначительная.

Должен знать. Содержание работы, ее цель; агротехнические требования или иные условия ее выполнения; последовательность операций; назначение орудий, используемых при работе.

Нормы выработки на данной работе; расценки и другие условия оплаты труда; режимы труда и отдыха; основные показатели производственной деятельности подразделения, в составе которого он трудится.

Примеры работы.

1. Работы на живом тягле: управление рабочим скотом на полевых работах (проводка под уздцы); свлакивание копен сена, соломы тросом, веревкой.

2. Ручные работы стационарные, общепромышленные; сбор, сушка и укладка матов на хранение; плетение матов; промывка и протирка стекол в парниках и теплицах; заготовка кольев, затесывание кольев и столбов; заготовка материала для мульчирования почвы; очистка парников и дорог от снега; затаривание сельскохозяйственной продукции; ремонт мешков.

3. Ручные работы в полеводстве: переноска щитов при снегозадержании; задержание талых вод; рыхление, разбивка кольев и выравнивание земли перед посадкой; оправка и укрытие буртов, штабелей и куч удобрений; просеивание торфа, золы, земли и других сыпучих масс; закладка посевного и посадочного материала для яровиза-

ции, закалки, стратификации и проращивания; замачивания семян; маркировка поля под посев и посадку, поделка посевных борозд и лунок; ручная прополка; подноска и укладка снопов в суслоны, крестцы, бабки и постановка конусов, ворошение сена, соломы.

4. Работы по обслуживанию механизированных агрегатов: заправка сеялок, сажалок семенами, минеральными удобрениями; подноска и подача посадочного материала на рассадно-посадочные и лесопосадочные материалы; работа сигнальщика при авиаобработке почвы, посевов; работа по обслуживанию машин на уборке плодов семечковых и косточковых культур; буртование зерна, семян технических и других культур при помощи погрузчиков, зернопультов и других машин.

Полевод II разряда

Характеристика работ. Полевые, стационарные и общепромысловые работы, для выполнения которых достаточен инструктаж продолжительностью до 10-15 мин со стороны руководителя или опытного рабочего. Работы выполняются на живом тягле, полностью вручную или с применением орудий и механизмов средней сложности. Физическая нагрузка средняя, степень ответственности невысокая. Агротехнические требования при выполнении работ – средней сложности.

Должен знать. Содержание и цель работы, основные агротехнические требования и другие условия ее выполнения. Назначение используемых орудий и механизмов, способы их ремонта в полевых условиях, подготовку их к работе и условия транспортировки; основные требования к уходу за живым тяглом в полевых условиях.

Нормы выработки, расценки и условия оплаты труда на данной работе, режимы труда и отдыха на ней, правила техники безопасности. Основные показатели хозрасчетной деятельности подразделения, в составе которого он трудится.

Примеры работ.

1. Работы на живом тягле: устройство валиков плугом или окучником для задержания талых вод; развозка и расстановка щитов в поле для задержания снега; боронование, шлейфование, культивация, дискование, лушение; развозка навоза по полю с разбрасыванием; маскировка поля для посева и посадки; обкашивание посевов, поса-

док; дорог и каналов; сгребание конными граблями; основные транспортные работы.

2. Ручные работы, стационарные, общепромышленные: дробление и просеивание минеральных удобрений и извести, изготовление торфоперегнойных горшочков.

3. Ручные работы в полеводстве: перекопка почвы; поделка гряд; посев, подсев и заделка семян; разборка букетов, прореживание, проверка технических, овощных, бахчевых и других культур; сортовая прополка зерновых, технических культур, семенников овощных и других культур; расстановка капканов и ручной отлов сусликов, кротов, водяных крыс и других вредителей; перекидка и разноска сена, соломы, снопов зерновых, технических и кормовых культур при укладке; съем плодов с деревьев семечковых и косточковых пород, субтропических культур; буртование картофеля, корнеплодов и овощей и других культур с укрытием соломой и землей.

4. Работы по обслуживанию механизированных агрегатов; загрузка самолетов минеральными удобрениями; калибровка черенков подвоя и привоя на калибровочных машинах; подача силосной массы в силосорезки и другие машины; работы по обслуживанию агрегатов по приготовлению витаминной травяной муки; сортировка картофеля, помидоров и огурцов на сортировальных агрегатах.

Полевод III разряда

Характеристика работ. Полевые, стационарные, общепромышленные работы, а также ручные работы по обслуживанию механизированных агрегатов, требующие специальной подготовки на 2-3 недельных курсах или опыт не менее 3 месяцев. Работы выполняются вручную или на ручном тягле с применением сложных орудий и механизмов или простейших сельхозмашин. Физическая нагрузка средняя или выше средней, степень ответственности средняя, требования к правилам техники безопасности средние. Выполнение работ требует внимательности, осторожности, ответственности.

Должен знать. Содержание и цель работы, важнейшие агротехнические требования при ее выполнении. Устройство и назначение всех орудий, механизмов и сельхозмашин, используемых при работе,

правила установки их в рабочее и транспортное положение, правила работы на них, основные причины выхода их из строя и способы ремонта в полевых условиях. Основные требования к уходу за живым тяглом и рационы их кормления в полевых условиях. На обслуживании механизированных агрегатов – организацию труда с началом до завершения всего технологического процесса, возможные варианты взаимозаменяемости исполнителей, производительность агрегата.

Нормы выработки, расценки и условия оплаты труда по данной работе, режимы труда и отдыха на ней. Правила техники и противопожарной безопасности. Основные показатели хозрасчетной деятельности подразделения, в составе которого он трудится.

Примеры работ.

1. Работы на живом тягле: пахота сплошная, в междурядьях садов и многолетних насаждений, целины; посев всех культур конной сеялкой; нарезка и заделка борозд шлангом или окучников при посадке картофеля; окучивание, культивация и рыхление почвы в междурядьях; косьба косилкой или жаткой; устройство конным плугом противопожарных разрывов и полос вдоль дорог и просек.

2. Ручные работы стационарные, общепромышленные: обивка кос; ремонт парниковых парубней и рам; приготовление смесей и растворов ядохимикатов, гербицидов и биопрепаратов, отравленных приманок.

3. Полевые работы: подкормка растений, внесение в почву органических и минеральных удобрений; установка на ирригационной сети простейших устройств для пропуска воды; косьба ручная естественных сенокосов, сорняков, кормовых, технических культур, ботвы картофеля и овощей; подача сена, соломы, снопов на стог, укладка на автотранспорт и тракторные тележки.

4. Работы по обслуживанию механизированных агрегатов: землеройных машин при сооружении осушительных каналов; работа прицепщика на прицепных машинах и орудиях; протравливание семян зерновых, технических, овощных, бахчевых и кормовых культур; уборка картофеля, овощей и технических культур на комбайнах и специальных машинах; работа по обслуживанию молотилок на обмо-

лоте зерновых, технических и других культур; сбор смородины, крыжовника, малины и других ягодных культур с помощью машин.

Полевод IV разряда

Характеристика работ. Полевые, стационарные, общеотраслевые работы, а также ручные работы по обслуживанию механизированных агрегатов, требующие специальной подготовки на курсах продолжительностью не менее одного месяца или же опыта практической работы (стажа) не менее одного года. Работы выполняются вручную или на живом тягле с применением сложных орудий и механизмов или простейших сельхозмашин. Физическая нагрузка средняя, выше средней и значительная. Требования к правилам техники безопасности высокие. В общей технологической цепи работы имеют решающее значение с точки зрения производства. Для их выполнения требуются постоянная внимательность, высокая степень ответственности и производственной дисциплины, физическая и умственная напряженность средней и выше средней степени.

Должен знать. Содержание и цель работы, а также других операций по всей технологической цепочке, выполняемых другими исполнителями в кооперации с ними или последовательно друг за другом одним и тем же исполнителем. Все основные агротехнические требования, необходимые для получения высоких экономических результатов. Важнейшие экологические требования при выращивании сельскохозяйственных культур. Устройство, назначение и правила эксплуатации всех орудий, механизмов и сельхозмашин, используемых при работе, правила их техуходов и ремонтов в полевых условиях, подготовки в транспортное и рабочее положение, регулировки. Основные требования к уходу за живым тяглом, рационы их кормления, режимы труда и отдыха, первые признаки наиболее распространенных болезней и способы оказания первой помощи. На обслуживании механизированных агрегатов – содержание всего технологического процесса работ, возможные варианты взаимозаменяемости исполнителей, производительность агрегата.

Нормы выработки и условия оплаты труда по выполняемой работе, режимы труда и отдыха на ней, правила техники и противопо-

жарной безопасности. Основные показатели хозрасчетной деятельности подразделения, в составе которого он работает.

Примеры работ.

1. Работы на живом тягле: обработка ядохимикатами сельскохозяйственных, плодовых, декоративных и лесных культур.

2. Ручные работы в полеводстве: все виды поливных работ; опрыскивание, опаливание ядохимикатами, гербицидами; косьба ручная зерновых, зернобобовых культур; работа скирдоправа на укладке сена, соломы, снопов; прививка и окулировка плодовых, декоративных, субтропических культур в питомниках, а также на плодоносящих деревьях.

3. Работы по обслуживанию механизированных агрегатов: работа шланговщика при выкачивании навозной жижи, заборе аммиачной воды, раствора химикатов и внесении их в почву; работа на сеялках, сажалках, рассадопосадочных и лесопосадочных машинах; работа шланговщика при поливе сельскохозяйственных культур; обработка тресты льна, конопли и других культур на мяльно-трепальных агрегатах.

Полевод V разряда

Характеристики работ, требования к знаниям исполнителей, а также примеры работ соответствуют показателям для профессии «Полевод IV разряда». Присваивается в хозяйствах, где урожайность основных полевых культур, на выращивании которых занят данный рабочий, превышает показатель района в 1,5 и более раза.

Овощевод закрытого грунта I разряда

Характеристика работ. Работы в парниках и теплицах, характеристику см. «Полевод I разряда».

Должен знать. Требования к знаниям см. «Полевод I разряда» применительно к закрытому грунту.

Примеры работ в закрытом грунте. Очистка каркаса пленочных теплиц и других покрытий от старой пленки; побелка остекленной кровли теплиц; заготовка, укладка в штабеля и перелопачивание дерновой земли; промывание стеллажей горячей водой; переноска и установка торфоперегнойных и гончарных горшочков; насыпка земли в пикировочные ящики и горшочки; удаление растительных остатков после уборки урожая в парниках и теплицах; укладка парниковых рам

и штабеля; подвоз ящиков с горшочками и рассадой на ручной тележке; раскладка соломы между трубами надпочвенного обогрева.

Овощевод закрытого грунта II разряда

Характеристика работ. Ручные и конно-ручные работы в теплицах и парниках. Характеристику см. «Полевод II разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод II разряда» применительно к закрытому грунту.

Примеры работ в закрытом грунте. Установка и сборка парниковых каркасов; ремонт парниковых парубней и рам; натягивание синтетической пленки на рамы, каркасы; набивка парников биотопливом; стерилизация грунтов паром; изготовление торфоперегнойных горшочков; поделка навозных гряд в теплицах для выращивания шампиньонов; сбор шампиньонов в теплицах; приготовление смеси для питательных горшочков; заправка соломенных тюков удобрениями и засыпка питательным грунтом.

Овощевод закрытого грунта III разряда

Характеристика работ. Ручные и конно-ручные работы в теплицах и парниках. Характеристику см. «Полевод III разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод III разряда» применительно к закрытому грунту.

Примеры работ в закрытом грунте. Подкормка растений, внесение в почву органоминеральных смесей, органических и минеральных удобрений в теплицах и парниках; приготовление смесей и растворов ядохимикатов, гербицидов и биопрепаратов для теплиц и парников; монтаж и демонтаж пленочных теплиц из рам; уход за растениями в теплицах (полив, прореживание, прополка, прищипка, уборка урожая и другие работы); посадка грибницы шампиньонов в грунт.

Садовод I разряда

Характеристика работ. Ручные работы в питомниках, саду и ягодниках. Характеристику см. «Полевод I разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод I разряда» применительно к садоводству.

Примеры работ в садоводстве. Прикопка черенков, сеянцев и сажанцев в зимнее хранение; подчистка штабиков у сеянцев для

окулировки; подвязка окулянтов к шипу и удаление дикой поросли; снятие обвязок с окулировок и прививок; прищипка побегов и вырезка веток утолщения на саженцах; приготовление куч и дымление; побелка известью штамбов и скелетных ветвей деревьев; обмазка срезов и ран деревьев краской или садовым варом; сбор падалицы в садах; удаление усов земляники на плантации; связывание и развязывание кустов малины, проверка их состояния после перезимовки.

Кроме того, все общеполевые работы данного разряда (см. «Полевод I разряда»).

Садовод II разряда

Характеристика работ. Ручные работы в питомниках, саду и ягодниках. Характеристику см. «Полевод II разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод II разряда» применительно к садоводству.

Примеры работ в садоводстве. Перекопка почвы в приствольных кругах, питомниках; разбивка участка для посадки сада на склонах с устройством и ремонтом террас; заготовка черенков для окулировки, прививки и посадки плодовых и ягодных культур; сортировка посадочного материала плодово-ягодных культур; посадка плодово-ягодных культур сеянцев, дичками, черенками и отводками; омолаживание кустов ягодников; работы по предохранению от заморозков плодовых и ягодных культур; съем плодов с деревьев семечковых и косточковых пород; выкопка сеянцев, дичков, укоренившихся черенков, отводков кустарников; осенняя и весенняя проверка окулировок и прививок с ослаблением и снятием повязок.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод II разряда»).

Садовод III разряда

Характеристика работ. Ручные работы в питомниках, саду и ягодниках. Характеристику см. «Полевод III разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод III разряда» применительно к садоводству.

Примеры работ в садоводстве. Посадка плодово-ягодных культур саженцами; формирование и обрезка кустов ягодников; вы-

копка саженцев и отводков карликов; разбор по сортам посадочного материала плодово-ягодных культур; срезка дичков и сеянцев на шип и глазок; завязка окулировок и прививок с обмазкой садовым варом; вырезка шипов у однолеток и шипиков в кроне саженцев; обрезка для формирования кроны одно- и двухлетних саженцев.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод III разряда»).

Садовод IV разряда

Характеристика работ. Ручные работы в питомниках, саду и ягодниках. Характеристику см. «Полевод IV разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителя см. «Полевод IV разряда» применительно к садоводству.

Примеры работ в садоводстве. Обработка ядохимикатами плодово-ягодных культур; поливы плодово-ягодных культур по бороздам и чашам; фумигация черенков, сеянцев и саженцев; прививка и окулировка плодовых культур в питомниках, а также на плодоносящих деревьях; обрезка кроны молодых и плодоносящих деревьев.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод IV разряда»).

Цветовод II разряда

Характеристика работ. Ручные и конно-ручные работы в цветоводстве. Характеристику см. «Полевод II разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителей см. «Полевод II разряда» применительно к цветоводству.

Примеры работ. Препарирование луковиц; размножение цветов чешуйками, деткой и бульбочками; черенкование цветочных растений; формирование живых изгородей, ковровых цветников и бордюров.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод II разряда»).

Цветовод III разряда

Характеристика работ. Ручные и конно-ручные работы в цветоводстве. Характеристику см. «Полевод III разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителей см. «Полевод III разряда» применительно к цветоводству.

Примеры работ. Формирование кустов розы, лаванды и других цветочных растений.

Кроме того, должен знать общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод III разряда»).

Лесовод II разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и работы по обслуживанию механизированных агрегатов в агролесомелиорации и лесном хозяйстве. Характеристику см. «Полевод II разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителей см. «Полевод II разряда» применительно к агролесомелиорации и лесному хозяйству.

Примеры работ. Устройство плетевых и финишных запруд на оврагах и балках; рубка кустарника на лугах, пастбищах и вдоль канав, обрезка кустов на пенёк для получения поросли; очистка участка от деревьев, выкорчеванных пней, корней древесных остатков и дернин, подготовка площадок, полос, ямок для посадки и подсадки леса; оправка приствольных кругов при посадке лесных полос крупноразмерным посадочным материалом; заготовка лекарственного материала, орехов, грибов, березового сока и других продуктов побочного пользования; противопожарные работы, выполняемые ручными инструментами.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод II разряда»).

Лесовод III разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и работы по обслуживанию механизированных агрегатов в агролесомелиорации и лесном хозяйстве. Характеристику см. «Полевод III разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителей см. «Полевод III разряда» применительно к агролесомелиорации и лесному хозяйству.

Примеры работ. Посев семян древесных и кустарниковых пород по оврагам, балкам и на крутых склонах; корчевка деревьев и кустарников, разделка выкорчеванного леса; устройство террас по склонам гор, оврагов и балок; посадка и подсадка сеянцев, саженцев и дичков; разбивка, отвод лесосек и закладка пробных площадей с прорубкой, промеров визиров, изготовлением и постановкой столбов; все виды работ во время тушения лесных пожаров.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод III разряда»).

Лесовод IV разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и работы по обслуживанию механизированных агрегатов в агролесомелиорации и лесном хозяйстве. Характеристику см. «Полевод IV разряда».

Должен знать. Требования к знаниям исполнителей см. «Полевод IV разряда» применительно к агролесомелиорации и лесному хозяйству.

Примеры работ. Заготовка шишек, орехов и других плодов стоящих деревьев высотой свыше 5 м и с помощью специальных лазов вышек и автоподъемников; работа на лесопосадочных машинах.

Кроме того, все общеполевые работы, отнесенные к данному разряду (см. «Полевод IV разряда»).

Рабочие животноводства

За базовую в животноводстве принимается профессия «Животновод». По этой профессии представлены характеристики работ и требований к знаниям исполнителей, применяемые для всех отраслей животноводства. При этом примеры работ для профессии «Животновод» указаны на обслуживании крупного рогатого скота (молочное и мясное). По другим отраслям животноводства (свиноводство, овцеводство и т.д.) на сельхозпредприятиях уточняются характеристики работ и требований к знаниям исполнителей, представленных здесь для профессий «Животновод», а примеры работ указываются по каждой конкретной отрасли.

Животновод I разряд

Характеристики работ. Ручные и конно-ручные работы во всех отраслях животноводства, возможно использование простейших орудий труда и механизмов. Для выполнения этих работ не требуется специальной подготовки исполнителей, достаточен инструктаж со стороны руководителя, опытного рабочего или стаж работы более одного месяца. Как правило, при выполнении этих работ непосредственных контактов исполнителя с животными не происходит. Физиче-

ская и психическая нагрузка при выполнении этих работ незначительная, степень ответственности невысокая.

Должен знать. Содержание работы, ее цель, последовательность выполняемых операций и необходимые при этом качественные параметры, место и значение данной работы в общем технологическом цикле производства. Назначение тех орудий и механизмов, с которыми он работает, возможные причины выхода их из строя и способы ремонта.

Нормы труда, расценки и другие условия оплаты по данной работе. Режимы труда и отдыха. Производственную программу коллектива, в составе которого он работает, – поголовье животных, плановую и фактическую продуктивность и объем продукции, общую численность коллектива.

Примеры работ для всех отраслей животноводства. Ручная выемка силоса, сенажа, барды, жома и других кормов из башен, ям, траншей и буртов; измельчение, дробление, размол, резка и рубка грубых, сочных и других кормов на машинах с ручным приводом или вручную; мойка, смешивание, дрожжевание, известкование, проращивание, консервирование, химическая и бактериологическая обработка кормов; подогрев воды; работа фуражира, упаковка продукции; работа дератизатора; работа всех подсобных рабочих (мойка емкостей, уборка помещений, стирка спецодежды и т.п.).

Животновод II разряда

Характеристика работ. Ручные и конно-ручные и стационарные работы, возможно использование орудий труда и механизмов средней степени сложности. Выполнение работ требует специальной подготовки исполнителей на курсах продолжительностью 10 дней или же стаж работы (под контролем опытного рабочего) не менее трех месяцев. При выполнении работ возможны частые контакты исполнителей с животными. Физическая и психическая нагрузка при выполнении этих работ средняя. Возможны работы с вредными и опасными для жизни условиями труда, поэтому степень ответственности при выполнении таких работ достаточно высокая. Режимы тру-

да и отдыха исполнителей могут быть сменными, работы могут выполняться в ночное время.

Должен знать. Содержание работы, ее цель, последовательность выполняемых операций, зоотехнические и ветеринарные требования при их выполнении, место и значение данной работы в общем технологическом цикле производства. На работах с вредными условиями труда, с применением химических и бактериологических средств – правила их применения, допустимые дозы и концентрации, первые признаки отравления ими людей и животных, а также необходимые меры первой помощи. Признаки наиболее распространенных болезней животных. Назначение и правила эксплуатации орудий труда, механизмов и машин, с которыми он работает, наиболее распространенные причины выхода их из строя, варианты их регулировки и простейших ремонтов. Основные правила техники и противопожарной безопасности.

Нормы труда, расценки и другие условия оплаты труда на данной работе. Режимы труда и отдыха. Производственную программу и фактические результаты работы подразделения, в составе которого он трудится, – по основным показателям (поголовье животных, продуктивность и общие объемы производства, себестоимость продукции, выход продукции на одного работника подразделения).

Примеры работ для всех отраслей животноводства. Выемка всех видов кормов с использованием подъемных устройств из башен, ям, траншей и буртов, измельчение, дробление, размол, резка и рубка всех видов кормов на машинах с электроприводом или другим двигателем; запаривание, варка, гидротермическая обработка кормов и пищевых отходов в кормозапарниках, котлах и чанах; работа оператора по обслуживанию механизмов при передаче по трубопроводу воды и жидких кормов; работа ветсанитара; работа дезинфектора, дезисектора; работа препаратора; учет продуктивности животных; заготовка кормов животного и растительного происхождения из водоемов; работа проводника при транспортировке животных на автомашинах, по железной дороге и водным транспортом, перегон животных на заготовительные или убойные пункты; работа дежурных жи-

вотноводов; подгон коров к доильным площадкам, выгон их, уборка доильных площадок.

Животновод III разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и стационарные работы. Возможно использование достаточно сложных механизмов, машин, оборудования. Выполняемый круг работ требует специальной подготовки на курсах продолжительностью до двух месяцев или же стаж работы (под присмотром опытных рабочих) не менее одного года. Круг работы по непроизводственному обслуживанию животных или имеют место частые контакты с ними. Физическая и психическая нагрузка у исполнителей высокая. В перечень выполняемых работ могут включаться работы с вредными и опасными для жизни условиями труда. Требования к технической, противопожарной, химической, бактериологической безопасности достаточно высокие. Режимы труда и отдыха исполнителей могут быть сменными, работы могут выполняться в ночное время. Параметры качества работ, зоотехнические и ветеринарные требования при их выполнении достаточно высокие.

Должен знать. Содержание работы, ее цель, последовательность всех выполняемых операций, весь технологический процесс обслуживания животных или производства данного вида продукции, включая функциональные обязанности других исполнителей. Зоотехнические и ветеринарные требования при выполнении данной работы, допустимые параметры качества. Основные зоологические и физиологические особенности животных, периоды их роста и развития, условия кормления и содержания. Признаки наиболее распространенных болезней животных, правила оказания им первой ветеринарной помощи. Характеристику основных пород животных. На работах с применением ядохимикатов, медикаментов, биопрепаратов – правила их применения, допускаемые дозы или концентрацию, первые признаки отравления ими людей и животных, необходимые меры первой помощи.

Назначение и правила эксплуатации оборудования, машин и механизмов, с которыми он работает, распространенные причины выхода из строя, способы их регулировки и ремонта без привлечения спе-

циалистов, правила техники безопасности при работе на них. Распорядок дня по своему подразделению, режимы труда и отдыха по данной работе, нормы труда, расценки и другие условия оплаты. Производственную программу и фактические результаты работы подразделений за данный год (объемы производства, себестоимость продукции, основные статьи затрат, поголовье животных и их продуктивность, численность коллектива и производительность труда).

Примеры работ для всех отраслей животноводства. Работа по подготовке кормов на кормокухне; работа помощника осеменатора пункта искусственного осеменения; работа по ветеринарно-санитарной обработке животных.

Примеры работ в молочном и мясном скотоводстве. Ручное доение коров низкопродуктивных групп (до 3000 кг); доение коров двумя аппаратами в ведра и молокопровод низкопродуктивных групп (до 3000 кг); работа скотника по откорму и нагулу скота; работа скотника-кормача при беспривязном содержании скота; работа кормача; убой, разделка туш и снятие шкур молодняка крупного рогатого скота; работа маслодела, сыродела и брынзодела; сортировка кожи по производственному назначению.

Животновод IV разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и стационарные работы с использованием сложных механизмов, машин, оборудования. Выполняемый круг основной работы требует специальной подготовки на курсах продолжительностью до трех месяцев или же стаж работы (в качестве помощника или под присмотром опытного рабочего) не менее двух лет. Круг работ в основном связан с непосредственным обслуживанием животных. Физические и психические нагрузки у исполнителей высокие. Работы могут быть связаны с применением ядохимикатов, медикаментов, биопрепаратов, с вредными и опасными для жизни условиями труда. Требования к технической, противопожарной, химической и бактериологической безопасности очень высокие. Допустимые отклонения от зоотехнических и ветеринарных требований к качеству труда незначительные, что требует от

исполнителей высокой производственной дисциплины, ответственности, квалификации и внимательности.

Должен знать. Содержание работы, ее цель, место и значение в общем технологическом цикле производства, последовательность и качественные параметры всех выполняемых операций, функциональные обязанности других исполнителей, обслуживающих данное поголовье животных, зоотехнические и ветеринарные требования к работе, входящие в круг обязанностей. Зоологические и физиологические особенности, особенно обслуживаемых животных, характеристику и морфологические признаки районированных на данной местности пород. Условия и рационы кормления животных. На работах с применением ядохимикатов, медикаментов, биопрепаратов – правила их использования, дозы или концентрации применения, все основные признаки отравления ими людей и животных, меры первой неотложной помощи. Назначение и правила эксплуатации оборудования, машин и механизмов, применяемых при работе, их разборку и сборку, правила приведения в рабочее и транспортное положение, основные причины выхода их из строя, способы регулировки и ремонта на рабочем месте без привлечения специалистов, правила техники безопасности при работе на них. Должен владеть не менее двумя специальностями по данной профессии и уметь совмещать основные работы, отнесенные к I и II разрядам. Распорядок дня по подразделению, режимы труда и отдыха по своей работе, нормы, расценки и другие условия оплаты труда на ней. Производственную программу и фактические результаты работы своего подразделения за данный год (поголовье животных, их продуктивность, объемы продукции, себестоимость и основные статьи затрат, важнейшие пути повышения продуктивности животных и снижения производственных затрат, численность коллектива, производительность труда и пути ее повышения).

Примеры работ в молочном и мясном скотоводстве. Работа оператора на автоматизированном пульте дозирования, распределения и подачи готовых кормов; убой, разделка туш и снятие шкур взрослого поголовья крупного рогатого скота; ручная дойка коров с высокой продуктивностью (свыше 3000 кг); доение коров тремя и более аппа-

ратами в ведра или молокопровод при продуктивности свыше 3000 кг; обслуживание заболевших коров в изоляторе (доение, кормление, удаление навоза, пастеризация молока, участие в зооветмероприятиях); обслуживание телят до 6-месячного периода (весь комплекс работ по кормлению, поению и уходу за ними); работа скотника-пастуха дойного стада, маточного стада в мясном скотоводстве, по уходу за ремонтным молодняком старше 6 месяцев (пастьба животных и весь комплекс работ по кормлению, поению, уходу за ними).

Животновод V разряда

Характеристика работ. Ручные, конно-ручные и стационарные работы с использованием сложных механизмов, машин, оборудования. Выполняемый круг основной работы требует специальной подготовки на курсах продолжительностью свыше трех месяцев или же стаж работы (в качестве помощника или под присмотром опытного рабочего не менее трех лет). Круг работ в основном связан с непосредственным обслуживанием животных. Физические и психические нагрузки исполнителя высокие. Работы могут выполняться во вредных и опасных для жизни условиях, с применением ядохимикатов, медикаментов, биопрепаратов. Требования к технической, противопожарной, химической, бактериологической безопасности очень высокие. Допустимые отклонения от зоотехнических и ветеринарных параметров к качеству труда минимальные, что требует от исполнителя высокой производственной дисциплины, внимания, ответственности и квалификации. Работы могут быть сменными, выполняться в ночное время. Несвоевременное и неполное выполнение основного круга работ сопряжено со значительными экономическими потерями.

Должен знать. Содержание работы, ее цель, место и значение в общем технологическом цикле производства, последовательность и качественные параметры всех выполняемых операций, функциональные обязанности всех других исполнителей, обслуживающих данное поголовье животных (что позволяет при необходимости заменить руководителей подразделения, занять должность старшего рабочего по смене). Все зоотехнические и ветеринарные требования к выполняемой работе, допустимый порог отклонений от этих требований, по-

следствия от их нарушения, зоологические и физиологические особенности обслуживаемых животных, характеристику и морфологические признаки районированных по данной местности пород, их экономические возможности (уровень продуктивности, окупаемость кормов, срок продуктивной жизни, степень сложности выращивания и ухода и т.п.). Условия и рационы кормления животных на отдельных этапах их жизни, питательность и назначение основных видов кормов, их влияние на продуктивность, варианты замены одних кормов другими, варианты и способы приготовления кормовых смесей, возможные последствия от несоблюдения рационов кормления. На работах с применением ядохимикатов, медикаментов и биопрепаратов, правила их использования, дозы или концентрации применения, возможные последствия от неправильного их применения, все основные признаки отравления ими людей и животных, меры первой неотложной помощи. Назначение и правила эксплуатации оборудования, механизмов и машин, применяемых при работе, их разборку и сборку, правила приведения в рабочее и транспортное положение, основные причины выхода их из строя, способы регулировки и ремонта на рабочем месте без привлечения специалистов, правила техники безопасности при работе на них. Должен владеть не менее чем двумя специальностями по данной профессии и уметь совмещать основные виды работ, отнесенных к I, II и III разрядам. Распорядок дня по подразделению, режимы труда и отдыха по своей работе, нормы, расценки и другие условия оплаты труда. Производственную программу и фактические результаты работы своего подразделения за данный год, а также ближайшие перспективы на следующий год (поголовье животных, их продуктивность, объемы продукции, себестоимость ее и основные статьи затрат, возможные пути повышения продуктивности животных и снижения производственных затрат, численность коллектива, производительность труда и пути ее повышения). Хозрасчетные взаимоотношения своего подразделения с администрацией предприятия и другими внутрихозяйственными структурными подразделениями. Порядок приема и сдачи кормов, медикаментов, дру-

гих ресурсов, а также произведенной продукции со складов и на склад, с других подразделений и по другим подразделениям.

Примеры работ в молочном и мясном скотоводстве. Работа осеменатора пункта искусственного осеменения коров; доение коров тремя и более аппаратами в ведра или молокопровод при продуктивности свыше 3000 кг; работа оператора при доении коров на доильных площадках и других высокопроизводительных доильных установках; работа по обслуживанию первотелок (доение, раздача кормов, чистка животных, уборка помещения, уход за молочной посудой и доильной аппаратурой, другие работы); работа в родильном отделении (прием отелов, доение и кормление коров, чистка животных, уборка помещений, уход за молочной и доильной аппаратурой); уход за быками-производителями (весь комплекс работ).

Животновод VI разряда

Требования к характеристике работ, знаниям исполнителей, а также примеры работ соответствуют профессии см. «Животновод V разряда». В дополнение к ним или уровень продуктивности животных по конкретно обслуживаемой группе должен быть не менее чем в 1,5 раза выше среднего показателя по хозяйству или же в среднем по ферме (хозяйству) не менее чем в 1,5 раза выше среднерайонного показателя (по данной породе). Кроме того, этот разряд присваивается при обслуживании племенных животных и наличии требований к V разряду.

Свиновод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к отрасли свиноводства.

Примеры работ в свиноводстве. Работа свинаря по обслуживанию холостых и супоросных свиноматок (кормление, поение, удаление навоза и другие работы); работа на фермах при частичной механизации процессов по обслуживанию ремонтного молодняка и свиней на откорме (весь комплекс работ); убой, разделка туш и снятие шкур свиней всех возрастов; сортировка кожи свиней по производственному назначению.

Свиновод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к отрасли свиноводства.

Примеры работ в свиноводстве. Работа свинаря на фермах с частичной механизацией процессов по обслуживанию подсосных свиноматок с приплодом и поросят-отъемышей в возрасте до четырех месяцев; работа операторов по обслуживанию при комплексной механизации поголовья ремонтного молодняка и свиней на откорме.

Свиновод V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод V разряда» применительно к отрасли свиноводства.

Примеры работ в свиноводстве. На фермах с частичной механизацией процессов работа свинаря по обслуживанию хряков-производителей; работа операторов по обслуживанию при комплексной механизации подсосных свиноматок; поросят-отъемышей в возрасте до четырех месяцев и хряков-производителей.

Овцевод II разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод II разряда» применительно к отрасли овцеводства.

Примеры работ в овцеводстве. Кроме перечисленных для всех отраслей животноводства, уборка кошар от навоза и вырезка кизяка вручную; первичная обработка шкур; работа вспомогательных рабочих при расплоде овец и коз; подача овец и коз на стрижку и бонитировку; купание в дезрастворе овец и коз после стрижки.

Овцевод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к отрасли овцеводства.

Примеры работ в овцеводстве. Кроме перечисленных для всех отраслей животноводства, убой, разделка туш и снятие шкур овец всех возрастов; сортировка овчины; работа чабана (весь комплекс работ) на пользовательных фермах при обслуживании ярок, переярок, козочек, валухов, кастратов; работа сакманщика (весь комплекс работ); доение овец и коз.

Овцевод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к отрасли овцеводства.

Примеры работ в овцеводстве. Сортировка шкурок каракуля; работа чабана (весь комплекс работ) на пользовательных фермах при обслуживании маточного поголовья овец и коз, баранов-производителей, молодняка от отбивки до одного год; на племенных фермах работа чабана по обслуживанию ярок, козочек, баранчиков, козликов; стрижка овец и коз вручную; работа чесальщика пуховых коз.

Овцевод V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод V разряда» применительно к отрасли овцеводства.

Примеры работ в овцеводстве. Работа классировщика шерсти и пуха; работа чабана (весь комплекс работ) на племенных фермах при обслуживании маточного поголовья овец и коз, баранов-производителей и молодняка от отбивки до одного года.

Птицевод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к отрасли птицеводства.

Примеры работ в птицеводстве. Кроме перечисленных для всех отраслей животноводства, обслуживание промышленного стада кур-несушек напольного содержания (приготовление, раздача кормов, поение, сбор яиц, уборка помещений и другие работы) при выполнении работ вручную или при частичной механизации основных процессов; обслуживание молодняка промышленного стада (приготовление, раздача кормов, поение, уборка помещений и другие работы) при выполнении работ вручную или частичной механизации основных процессов; очистка противней при клеточном содержании птицы; учет продуктивности в селекционниках и испытателях; работ оператора цеха инкубации; работа по вакцинации птицы.

Птицевод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к отрасли птицеводства.

Примеры работ в птицеводстве. Обслуживание промышленного стада кур-несушек напольного содержания (весь комплекс работ) при комплексной механизации основных процессов; обслуживание промышленного стада кур-несушек клеточного содержания (весь комплекс работ) при выполнении работы вручную или частичной механизации основных процессов; обслуживание родительского стада племенного молодняка и селекционно-племенного стада (весь комплекс работ) при выполнении работ вручную или частичной механизации основных процессов; обслуживание молодняка промышленного стада при комплексной механизации основных процессов; выращивание бройлеров при комплексной механизации основных процессов; работа оператора-селекционера.

Птицевод V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод V разряда» применительно к отрасли птицеводства.

Примеры работ в птицеводстве. Обслуживание промышленного стада кур-несушек клеточного содержания (весь комплекс работ) при комплексной механизации основных процессов; обслуживание родительского стада племенного молодняка и селекционно-племенного стада (весь комплекс работ) при комплексной механизации основных процессов; определение пола цыплят в суточном возрасте.

Коневод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к отрасли коневодства.

Примеры работ в коневодстве. Кроме перечисленных для всех отраслей животноводства, обслуживание (кормление, поение, чистка, пастьба, моцион и тренинг, прием новорожденных жеребят, уборка помещений, проведение зооветеринарных мероприятий и другие работы) лошадей всех возрастов в рабочепользовательном коневодстве и на откорме; работа конюха-табунщика в кумысном коневодстве (пастьба, поение кобыл, подгон их к месту доения, отделение жеребят от кобыл и другие работы); ручное доение кобыл; работа помощника жокея и наездника; работа экипажного мастера; работа мастера-

кумысодела на пунктах механизированного приготовления кумыса; убой, разделка туш и снятие шкур молодняка лошадей.

Коневод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к отрасли коневодства.

Примеры работ в коневодстве. Убой, разделка туш и снятие шкур взрослого поголовья лошадей; обслуживание племенных конематок и молодняка на конных заводах, госконюшнях, госплемстанциях, ипподромах и на племфермах; механизированное доение кобыл.

Коневод V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод V разряда» применительно к отрасли коневодства.

Примеры работ в коневодстве. Обслуживание племенных жеребцов-производителей на конных заводах, госконюшнях, госплемстанциях, ипподромах и племфермах; работа тренера лошадей; работа жокея и наездника.

Кроликовод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к кролиководству.

Примеры работ в кролиководстве. Работа кроликоведа по уходу за кроликами на откорме (кормление, поение, уборка клеток, выращивание молодняка, участие в зоветмероприятиях и другие работы), работы на пользовательных фермах кроликоведа по уходу за кроликами производственного стада (проведение случки, татуировка молодняка, заполнение первичных форм учета результатов случек, трафареток самок, самцов и молодняка, а также весь комплекс работ по уходу).

Кроликовод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к кролиководству.

Примеры работ в кролиководстве. Весь комплекс работ по уходу за кроликами на племенных фермах.

Пчеловод III разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод III разряда» применительно к пчеловодству.

Примеры работ в пчеловодстве. Работа пчеловода на товарных пасеках (круглогодовой уход, создание новых семей, вывод и смена маток, организация перевозок пчел на медосбор и опыление, откачка меда и переработка воскового сырья, лечение болезней пчел, подготовка и проведение зимовки, проведение ремонта и хранение оборудования и инвентаря и другие работы).

Пчеловод IV разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Животновод IV разряда» применительно к пчеловодству.

Примеры работ в пчеловодстве. Работа пчеловода на матководных племенных пасеках (весь круг работ, представленных по предыдущему разряду).

Рабочие на механизированных работах в растениеводстве, животноводстве и общехозяйственных работах

В качестве базового принимается профессия «Механизатор сельского хозяйства». Она тарифицируется с 5 по 10 разряд 18-разрядной тарифной сетки. При этом все механизированные работы, выполняемые без использования тракторов и на тракторах I группы, тарифицируются с 5 по 8 разряд, соответственно на эти разряды представляются характеристики работ, требования к знаниям исполнителей и примеры работ. Те же работы, выполненные на тракторах II группы, тарифицируются на один разряд выше, а на тракторах III группы – на два разряда выше. Таким образом, для механизаторов, работающих на тракторах II группы, наивысшим разрядом может быть 9, а III группы – 10.

По другим профессиям механизаторов показатели «Характеристика работ» и «Должен знать» соответствуют идентичными показателями того же разряда базовой профессии (с учетом особенностей по каждой профессии, определяемых аттестационной комиссией каждого сельхозпредприятия).

Механизатор сельского хозяйства V разряда

Характеристика работ. Механизированные работы в полеводстве, животноводстве, общехозяйственные, стационарные, транспортные и другие, выполняемые без использования тракторов или с тракторами. На работах с использованием тракторов требуются специальная подготовка и права тракториста-машиниста. На других работах (без использования тракторов и комбайнов) также требуются специальная подготовка на соответствующих курсах и наличие документов, удостоверяющих возможность механизаторов выполнять данную работу. В полеводстве работы несложные, не требующие значительного внимания при их выполнении, с большим допуском отклонений в агротехнических требованиях. В животноводстве работы в основном стационарные, как правило, без использования тракторов. В целом работы не требуют от исполнителя большого физического и нервного напряжения, степень ответственности невысокая, однако требования к соблюдению правил техники безопасности существенные. Работы могут выполняться в одиночку или в составе рабочей группы, что требует согласованности в коллективе, взаимной выручки, а при необходимости и взаимной подмены.

Должен знать. Содержание и цель работы, при работе в составе звена или группы – весь технологический процесс, последовательность всех операций, возможные варианты взаимозаменяемости. В полеводстве – все агротехнические требования на данной работе, параметры допустимых отклонений от них. В животноводстве – все требуемые качественные параметры выполняемой работы. На тракторных работах – правила вождения и эксплуатации всех тракторов данной группы, а также прицепных и навесных машин и орудий. Выполнение необходимых регулировок тракторов, самоходных и прицепных машин и орудий, на которых он работает, выполнение в полевых условиях несложных ремонтов без привлечения специалистов и ремонтных рабочих. Все правила техники и противопожарной безопасности при работе на этих машинах. На работах со стационарными машинами и оборудованием – правила их эксплуатации, регулировки и ремонта. На всех марках машин и оборудования, на кото-

рых приходится работать исполнителю, – выполнение работ по ежесменным и сезонным техходам, смазку, заправку, выполнение несложных слесарных работ на текущем и капитальном ремонте. На всех работах – нормы, расценка и условия оплаты труда, режимы труда и отдыха. При работе в составе звена, бригады, фермы – основные показатели производственной деятельности данного подразделения по плану и фактически за год (площадь посевов или поголовье животных, урожайность или продуктивность, объемы производимой продукции, ее себестоимость).

Примеры работ. Прикатывание почвы, посевов, пластов осушенных болот, измельчение почвенных глыб и уничтожение корки; просеивание известковой и других пород на механическом грохоте с приводом от электромотора; сортировка картофеля на машинах с электродвигателем или трактором; обработка посевного материала бактериальными препаратами; ворошение и сгребание травы, сена, соломы и сволакивание их к местам скирдования; транспортировка сельскохозяйственной продукции, навоза, торфа, земли, извести, минеральных удобрений, горючего и других материалов тракторными прицепами.

Механизатор сельского хозяйства VI разряда

Характеристика работ. Механизированные работы в полеводстве, животноводстве, общехозяйственные, транспортные и другие, выполняемые на тракторах и без них. На работах с тракторами требуется специальная подготовка, дающая право вождения тракторов, а также стаж работы не менее двух лет. На работах без использования тракторов также необходимы специальная подготовка, наличие документов, удостоверяющих право выполнения данной работы, стаж работы не менее одного года. Работы в полеводстве средней сложности, с конкретными агротехническими параметрами, требующие от исполнителя определенного физического и нервного напряжения, внимательности, ответственности, производственной дисциплины. Работы в животноводстве, стационарные и транспортные также имеют минимальные требования к их качеству, что говорит о необходимости наличия у исполнителя определенного опыта работы, соответ-

вующих навыков. Требования к технике и противопожарной безопасности высокие, несоблюдение которых может привести к аварийным ситуациям. Работы могут выполняться в одиночку, с прицепщиком, комбайнером, водителями других агрегатируемых с тракторами сельхозмашин. На стационарных работах исполнитель может находиться в составе звена или рабочей группы, что предъявляет дополнительные требования к нему с точки зрения обеспечения согласованности в работе, взаимной страховки, ответственности не только за себя, но и за остальных членов группы. В агрегате с трактором могут быть использованы более сложные сельхозмашины, чем на работах по 5 разряду, что также говорит о необходимости наличия у исполнителя более высокой квалификации, умения работать с большим кругом машин, механизмов и оборудования. Работы могут выполняться во вредных для здоровья условиях, с применением гербицидов, ядохимикатов, минеральных удобрений.

Должен знать. Содержание и цель работы, ее место в общем технологическом цикле производства, масштабы потерь и ответственности при выполнении ее некачественно и не в установленные сроки. При работе в составе рабочей группы или звена исполнитель должен знать содержание работы всех членов группы, очередность выполнения операции, степень зависимости исполнителей друг от друга, возможные варианты взаимозаменяемости, конечный результат технологического процесса. Для выполнения работ в полеводстве он должен знать все основные агротехнические требования по каждой работе, нормы расходования ресурсов, возможные размеры ущерба от несоблюдения этих требований, меру своей ответственности, способ уменьшения или устранения вредных условий труда. При работе с тракторами и сельхозмашинами – правила их эксплуатации, возможные варианты агрегатирования, основные причины выхода их из строя, возможные варианты устранения этих причин в полевых условиях. Он должен уметь выполнять ежемесячные и сезонные техуходы тракторов и сельхозмашин, с которыми ему приходится работать, их регулировку в полевых условиях, иметь возможность при необходимости принимать участие в текущем и капитальном ремонтах.

этих машин в качестве слесарей по разборке и сборке. На всех видах выполняемых им работ он должен знать нормы, расценки, условия оплаты труда, режима труда и отдыха. В качестве члена конкретного подразделения он должен знать его основные производственные показатели по плану и фактически за данный год, а также важнейшие пути увеличения производства, роста производительности труда и снижения себестоимости продукции.

Примеры работ. Пахота старопахотных земель, целины, залежи и пласта многолетних трав; обработка почвы плоскорезами, глубокорыхлителями с сохранением стерни и растительности; культивация, дискование, лущение навесными и прицепными орудиями, чизелевание и фрезерование; боронование пахоты, посевов, закрытие влаги орудиями типа ротационной мотыги; дробление минеральных удобрений, известковой и другой породы на специальных дрожжах; приготовление торфонавозных и других компостов, извести, минеральных удобрений; внесение жидких удобрений, навозной жижи, фекалия в почву и внекорневая подкормка растений; маркировка и нарезка борозд, гряд, гребней для посадки картофеля, рассады овощных культур; химическая дезинфекция почвы агрегатом для стерилизации; косьба трав на прицепных, навесных и других видах косилок; копнение валков сена и соломы подборщиками-копнителями и навесными волокушами; прессование сена и соломы на стационаре; косовица зерновых и масличных культур жатками; подкапывание свеклоподъемниками свеклы, столовых и кормовых корнеплодов, лука и других культур; выкачивание, транспортировка и разливка навозной жижи, аммиачной воды, раствора химикатов и нефтепродуктов; работа тракториста-машиниста, занятого непосредственно на обслуживании животных с использованием трактора.

Механизатор сельского хозяйства VII разряда

Характеристика работ. Сложные механизированные работы в основном в полеводстве, выполняемые на тракторах, комбайнах, сложных сельскохозяйственных машинах. Для их выполнения требуются специальная подготовка исполнителей, права тракториста-машиниста, опыт практической работы не менее трех лет. Агротех-

нические требования к выполняемым полеводческим работам высокие, параметры допустимых отклонений от них незначительные, что требует от исполнителя высокого физического и нервного напряжения, внимательности, ответственности, производительной дисциплины. Работы могут выполняться в одиночку, с напарником более высокой квалификации, с прицепщиком или помощником более низкой квалификации, в составе рабочей группы с аккордным заданием на определенный технологический цикл работ. Могут быть применены агрегаты простые (трактор с одной сельхозмашиной) или сложные (трактор с несколькими сельхозмашинами), что предъявляет значительные требования к квалификации и опыту исполнителя. Условия труда могут быть нормальными и вредными для здоровья, с применением ядохимикатов, гербицидов, биопрепаратов, минеральных удобрений. На всех работах требования к технике безопасности очень высокие. Некачественное или несвоевременное выполнение этих работ может привести к значительным потерям в урожае сельхозкультур или росту производственных затрат, что накладывает особую ответственность на исполнителя.

Должен знать. Содержание и цель работы, ее место в общем технологическом цикле производства, масштабы потерь и ответственности при выполнении ее некачественно или не в установленные сроки. При работе с прицепщиком или помощником, имеющим более низкую квалификацию, должен знать требования к его работе, иметь возможность оказывать ему помощь советом, подсказкой, контролировать его работу, устранять допущенные им ошибки. При работе в агрегате с напарником той же квалификации, желательно владение специальностью последнего (для организации в течение дня перемены труда, обмена знаниями и опытом, взаимной выручки, совместного обслуживания и ремонт техники и т.п.). При работе в составе звена (рабочей группы) с общим аккордным заданием должен иметь представление о характере работ всех исполнителей и возможность при необходимости быть старшим рабочим по смене. Должен знать важнейшие агротехнические требования по основным сельскохозяйственным культурам, выращиванием которых он занимается, нормы

посева или посадки, циклы полевых работ, нормы внесения удобрений, районированные сорта, наиболее распространенные болезни. При работе с ядохимикатами – знать правила их использования, нормы применения, последствия от их неправильного применения, способы уменьшения или устранения их вредного воздействия на людей, животных, окружающую среду. Должен знать правила эксплуатации тех марок тракторов и сельхозмашин, на которых он работает, иметь возможность в полевых условиях выполнять необходимые техуходы, регулировки, небольшие ремонты, участвовать в текущем и капитальном ремонтах этой техники наравне с рабочими-ремонтниками. На всех видах выполняемых им работ он должен знать нормы, расценки, условия оплаты труда, режимы труда и отдыха, правила технической и противопожарной безопасности. Как член данного производственного подразделения, он должен знать основные плановые и фактические хозрасчетные показатели его деятельности, возможные пути повышения эффективности производства.

Примеры работ. Пахота поперек склона с образованием валиков, микролиманов, борозд; нарезка гряд и гребней бороздково-террасной поверхности почвы под овощные и другие культуры; посев и посадка всех сельскохозяйственных культур, включая плодово-ягодные и древесно-кустарниковые породы; обработка междурядий, рыхление, окучивание пропашных культур с подкормкой; букетировка и прореживание всходов свеклы, хлопчатника и других культур; механизированное приготовление и загрузка ядохимикатов, растворов ядохимикатов и отравленных приманок; косьба трав на прицепных, навесных и других видах косилок на склонах гор и оврагов; сбор подвяленной травяной массы из валка, измельчение и погрузка в транспортные средства; скирдование непрессованного сена, соломы и тюков стогометателями; прессование сена из валков на прицепном и самоходном пресс-подборщиках; уборка кукурузы на зерно, уборка силосных культур в паре с комбайнером; уборка сахарной свеклы, эфиромасличных культур, льна, конопли, картофеля вместе с напарником на комбайне; культивация, фрезерование, дискование, луще-

ние междурядий многолетних насаждений; выкачивание, транспортировка и разливка фекальной массы.

Механизатор сельского хозяйства VIII разряда

Характеристика работ. Наиболее сложные механизированные работы в полеводстве, требующие высокой квалификации от исполнителя. Работы выполняются на тракторах, комбайнах, сложных сельскохозяйственных машинах в агрегате с тракторами или самоходных. Для их выполнения требуются специальная подготовка исполнителей, права тракториста-машиниста, опыт практической работы не менее пяти лет. Агротехнические требования к выполняемым полеводческим работам очень высокие, параметры допустимых отклонений от них минимальные, что требует от исполнителя высокого физического и нервного напряжения, внимательности, осторожности, ответственности, культуры производства, дисциплины. Работы могут выполняться в одиночку, с напарником той же квалификации, в составе рабочей группы или звена с аккордным заданием на определенный технологический цикл работ. Условия труда могут быть нормальными и вредными для здоровья, с использованием ядохимикатов, гербицидов, биопрепаратов, минеральных удобрений. На всех работах требования к технической и противопожарной безопасности очень высокие, нарушения их сопряжено с возможными жертвами, потерей трудоспособности, значительных материальных ценностей. Нарушение агротехнических требований или несвоевременное выполнение этих работ могут привести к значительным потерям урожая, снижению производительности труда и общей эффективности производства.

Должен знать. Содержание и цель работы, ее место в общем технологическом цикле производства, масштабы потерь и ответственности при выполнении ее некачественно и не в установленные сроки, важнейшие агротехнические требования по тем сельскохозяйственным культурам, на выращивании которых специализируется подразделение, в составе которого трудится исполнитель (физиология и биология растений; сроки и нормы посева или посадки; циклы и качественные параметры полевых работ; нормы внесения удобрений, ядохимикатов и гербицидов; основные вредители и болезни и

способы борьбы с ними; районированные сорта; система машин для их выращивания; технология закладки их на хранение и т.п.). Правила эксплуатации тракторов, комбайнов и других сельхозмашин, на которых ему придется работать (вождение, подготовка к работе и приведение в транспортное положение; возможные варианты агрегатирования; скорость, расход топлива при разных режимах работы, производительные и качественные возможности этих машин; регулировка, ежедневные и сезонные техуходы; сроки службы отдельных узлов; распространенные варианты выхода из строя в полевых условиях и способы их устранения). Должен уметь выполнять текущий ремонт всех основных узлов тракторов и сельхозмашин, а также участвовать в их капитальном ремонте. Знания должны позволять ему при необходимости работать в должности механика или мастера-наладчика полевой бригады. На всех выполняемых им работах должен знать нормы выработки, расценки и условия оплаты труда, режимы труда и отдыха, правила технической и противопожарной безопасности. При работе в составе данного коллектива он должен знать не только основные хозрасчетные показатели деятельности подразделения (по плану и за фактически год), но также иметь представление о перспективах за последующие 1 – 2 года и с учетом организаторских способностей, иметь возможность занимать должность руководителя этого подразделения.

Примеры работ. Опыливание и опрыскивание механизированным способом посевов, посадок многолетних насаждений; применение гербицидов; обработка химикатами в целях дефолиации листьев и прекращения роста ботвы; обработка многолетних насаждений и посевов аэрозолями; работа машиниста комбайнов по уборке кукурузы на зерно, всех силосных культур, сахарной свеклы, эфиромасличных культур, льна-долгунца, конопли, картофеля и других культур (кроме зерновых); сбор чайного листа самоходными чаеуборочными машинами; полив сельскохозяйственных культур, питомников, лугов и пастбищ всеми типами дождевальными установок.

Машинист зернотока V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства V разряда».

Примеры работ. Очистка, сортировка семян зерновых, бобовых, трав, свеклы, льна, конопли, масличных, овощных и других культур машинами с приводом от электродвигателя; калибровка семян кукурузы, подсолнечника и других культур машинами; буртование зерна транспортерами; затаривание зерна в мешки на специальных машинах; активная естественная сушка зерна и других культур с помощью зернопультов; машинная очистка от оберток початков кукурузы.

Машинист зернотока VI разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VI разряда».

Примеры работ. Очистка, сортировка семян зерновых, бобовых, трав, свеклы, льна, конопли, масличных, овощных и других культур машинами с приводом от трактора; сушка семян зерновых, бобовых, масличных, льна, конопли, овощных, бахчевых, трав и других культур, а также древесно-кустарниковых пород на специальных сушилках; стационарная молотьба зерновых, зернобобовых, технических, семян многолетних и однолетних трав на молотилках, работающих от привода трактора или электродвигателя; поточная подработка зерна на механизированных пунктах; обмолот початков кукурузы на стационарной молотилке с электродвигателем.

Машинист кормоцеха V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства V разряда».

Примеры работ. Весь комплекс работ в любых механизированных кормоцехах, включая измельчение кормов, мойку, запаривание, смешивание, приготовление с применением системы машин.

Машинист стригальных пунктов V разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства V разряда».

Примеры работ. Работа моториста на электростригальном пункте; работа точильщика на электростригальном пункте; работа упаковщика шерсти на механическом прессе.

Машинист стригальных пунктов VI разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VI разряда».

Примеры работ. Работа моториста на электростригальном пункте; работа наладчика электростригальных агрегатов; работа упаковщика шерсти на гидравлическом прессе.

Машинист насосной станции VI разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VI разряда».

Примеры работ. Работа на стационарной, передвижной и плавучей насосных оросительных станциях.

Бульдозерист VI разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VI разряда».

Примеры работ. Штабелевание компостов; раскрытие кагатов с корнями маточной свеклы и корнеплодов; прикопка посадочного материала для хранения; корчевка деревьев, пней, кустарника; уборка валежа, валунов и камней; устройство площадок и их планировка для посева и посадки древесно-кустарниковых пород; насыпка водозадерживающих валов; заготовка, штабелевание и складирование торфяной крошки; засыпка воронок, траншей, котлованов; удаление земляных и осоковых кочек; укрытие котлованов, траншей и буртов силосной массы, картофеля, корнеплодов земель.

Бульдозерист VII разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VII разряда».

Примеры работ. Вскрытие залежей известковых и других пород, удаление пустой породы; очистка теплиц от земли, снега и перегноя; капитальная планировка полей; рытье котлованов для водоемов на хранение семенников корнеклубнеплодов, черенков винограда и т.п.; насыпка и прикатывание плотин, дамб и других сооружений.

Экскаваторщик VI разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VI разряда».

Примеры работ. Заготовка торфа, дерновой земли, навоза и компоста, послойная укладка, перемешивание и их укрытие, перебивка биотоплива; очистка осушительных водоотводящих каналов от насосов и растительности; погрузка и разгрузка навоза, торфа, компоста, извести и других веществ.

Экскаваторщик VII разряда

Характеристику работ и требования к знаниям исполнителей см. «Механизатор сельского хозяйства VII разряда».

Примеры работ. Вскрытие залежей известковых и других пород, удаление пустой породы, выемка их при карьерном способе разработки; набивка парников биотопливом и землей; выкопка крупно-размерного посадочного материала; очистка ирригационной сети от насосов и растительности; устройство канав и постоянной оросительной сети; прокладка магистральных осушительных каналов и рытье картовых каналов; рытье котлованов для водоемов, парников, траншей для силосования и закладки на хранение корнеклубнеплодов, черенков виноградов и т.п.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ОБРАЗЕЦ ТАРИФИКАЦИОННОГО ЛИСТА

Тарификационный лист № _____

Оцениваемый работник _____ Год рождения _____

Подразделение _____ Предприятие _____

Показатели оценки рабочего

Оцениваемые показатели	Описание оцениваемо- го показателя	Балл оценки
1 Квалификация работника		
1.1 Образование		
1.2 Опыт работы по профессии		
1.3 Наставничество		
1.4 Универсальность занятости рабочего		
2 Ответственность		
2.1 За безопасность здоровью исполнителя и лицам в рабочей зоне		
2.2 За вероятность нанесения материального ущерба предприятию		
Всего	х	

Установить рабочему базовый разряд оплаты труда _____.

Показатели результативности труда рабочего за предыдущий период работы

Показатель	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям (сред- них показателей по предприятию)		
	ниже	соответствует	выше
Профессиональная добросовестность (выполнение трудовых обязанностей)			
Дисциплина труда			
Бережливость			
Способность к новаторству			
Производительность			
...			
Средняя оценка соответствия	<i>ниже / соответствует / выше</i> (нужное подчеркнуть)		

Примечание – производительность рабочего рекомендуется оценивать с помощью вспомогательных таблиц, представленных в приложении к тарификационному листу

Корректировка базового тарифного разряда с учетом оценки деятельности рабочего за предыдущий период: *снижен / сохранен / повышен на ___ разряд(а).*

Тарифный разряд _____ для оплаты труда, установленный на _____ г. – ____.

Примечания: _____

Председатель тарификационной комиссии _____

Члены тарификационной комиссии: _____

«___» _____ 20__ г.

Приложение к тарификационному листу № _____

Итоги работы рабочего следует оценить по средним значениям результативности по основным показателям.

Показатели результативности труда трактористов-машинистов

Показатель	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям (средних показателей по отрасли)		
	ниже	соответствует	выше
Уровень выполнения норм труда	до 75%	75 – 110%	св. 110%
Средние сроки выполнения работ	просрочены	в сроки	досрочно
Среднее качество выполненных работ	ниже	соответствует	выше
Степень эксплуатации закрепленной техники (без времени ремонта, с учетом выхода (выезда) на работу в днях)	70%	70-90%	90%

Показателем результативности труда животноводов служат достигнутые уровни продуктивности обслуживаемых животных. Приведенные в ней уровни продуктивности следует корректировать в соответствии объективными условиями производства конкретного предприятия.

Показатели результативности труда животноводов

Показатель	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям (средних показателей по отрасли)		
	ниже	соответствует	выше
Уровень выполнения нормы обслуживания (на обслуживании непродуктивной группы животных), %	до 75	75 – 100	св. 100
Скотоводство			
Надой молока на 1 гол. в год, кг:			
- при ручном доении	до 2000	2000 – 3000	св. 3000
- при машинном доении	до 3000	3000 – 4000	св. 4000
Выход телят на 100 коров, гол.	до 80	81 – 94	св. 94
Среднесуточный прирост молодняка на выращивании КРС до 1 года, г	до 400	400 – 700	св. 700
Среднесуточный прирост молодняка на выращивании КРС ст. 1 года, г	до 500	500 – 800	св. 800
Среднесуточный прирост молодняка и взрослого КРС на откорме, г	до 600	600 – 1000	св. 1000
Уровень фактической нормы обслуживания, %	до 75	75 – 100	св. 100
Свиноводство			
Средний живой вес поросят при отъеме, кг	до 12	12 – 14	св. 14
Среднесуточный прирост, г:			
- поросят от 2 до 4-х месяцев	до 200	200 – 300	св. 300
- откормочное поголовье	до 500	500 – 600	св. 600
- ремонтный молодняк	до 300	300 – 400	св. 400
Выход поросят на 1 свиноматку, гол.	до 10	11 – 18	св. 18
Коневодство			
Средний вес жеребят при отбивке, кг	до 160	160 – 180	св. 180
Среднесуточный привес молодняка от 1 до 3-х лет, г	до 200	200 – 240	св. 240
Обеспечение сохранности молодняка, %	до 94	94 – 98	св. 98
Выход жеребят на 100 конематок, гол.	до 65	66 – 85	св. 85
Средний дневной удой кумысных кобыл, кг	до 4	4 – 6	св. 7

Тарификационный лист №12

Оцениваемый работник: Идрисов Руслан Ринатович / тракторист-машинист

Год рождения: 1976.

Подразделение: бригада №2.

Предприятие: СПК «Заря» Давлекановского района РБ

Показатели оценки рабочего

Оцениваемый показатель	Описание оцениваемого показателя	Балл оценки
1 Квалификация работника		
1.1 Образование	<i>начальное профессиональное образование (СПТУ, ПТУ)</i>	18
1.2 Опыт работы по профессии	<i>4 года</i>	3
1.3 Наставничество	<i>имеет навыки к наставничеству и хорошо использует их</i>	3
1.3 Универсальность занятости рабочего	<i>выполняет трудовые обязанности в рамках только одной должности, разнообразные механизированные работы в течение года, за ним закреплены два трактора</i>	12
2 Ответственность		
2.1 За безопасность здоровья исполнителя и лицам в рабочей зоне	<i>Выполнение работ связано с вероятностью получения тяжелых травм и увечий, профессиональных заболеваний. Есть вероятность возникновения угрозы для здоровья лиц, находящихся в пределах рабочей зоны (участие на посеве). Это обусловлено работой на быстроходном оборудовании, оборудовании, в зонах с повышенным уровнем пыли.</i>	16
2.2 За вероятность нанесения материального ущерба предприятию	<i>Управление трактором 1 и 2 группы по тяговым усилием и мощности двигателя у (МТЗ-82 и ДТ-75М)</i>	13
Всего	х	65

Установить рабочему базовый разряд оплаты труда 6.

Дополнительные показатели оценки работы рабочего при установлении разряда (по итогам года)

Показатель	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям (средних показателей по отрасли)		
	ниже	соответствует	выше
Профессиональная добросовестность (выполнение трудовых обязанностей)		+	
Дисциплина труда		+	
Бережливость	+		
Способность к новаторству	+		
Уровень выполнения норм труда			+
Средние сроки выполнения работ		+	
Среднее качество выполненных работ		+	
Степень эксплуатации закрепленной техники (без времени ремонта, с учетом выхода (выезда) на работу в днях)		+	
Средняя оценка соответствия	<i>ниже / <u>соответствует</u> / выше</i> (нужное подчеркнуть)		

Корректировка базового тарифного разряда с учетом оценки деятельности рабочего за предыдущий период: *снижен / сохранен / повышен на — разряд(а).*

Тарифный разряд Идрисова Р.Р. для оплаты труда, установленный на 2011 г. – б.

Примечания: _____

Председатель тарификационной комиссии _____

Члены тарификационной комиссии: _____

« » _____ 20 г.

Монография

Равиль Нурмухаметович Сайранов
Алексей Рифатович Зидымаков
Тамара Валерьевна Вострецова

Оценка и материальное стимулирование
сельскохозяйственного труда

Редактор – Р.К. Карамов