

## **Тарификация работ и оплата труда в сельском хозяйстве**

**Давлетов И.И.**, к.э.н., доцент кафедры менеджмента,  
Пермский государственный аграрно-технологический университет имени  
академика Д.Н. Прянишникова, г. Пермь, Россия

**Аннотация.** В статье рассматривается методика тарификации работ, используемая для составления тарифно-квалификационных справочников работ и профессий. Для повышения мотивации к труду, работоспособности исполнителей, производительности труда предложено усовершенствовать действующую методику. Дополнительные три признака тарификации: обслуживание сложной техники, требования к знанию техники и оборудования, знание техники безопасности, позволят повысить тарифный разряд выполняемых высокомеханизированных и автоматизированных работ в сельском хозяйстве. Изменение тарифного разряда работ повлияет на рост заработной платы исполнителей.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, тарификация, тарифная сетка, тарифный разряд, оплата труда.

### **Billing and payment of labour in agriculture**

**Davletov I.I.**, Associated Professor of Management, Perm State Agro-Technological University named after Academician D.N. Pryanishnikov, Perm, Russia

**Annotation.** The article deals with the method of tariffication of works used for the preparation of tariff-qualification directories of works and professions. To increase motivation to work, efficiency of performers, productivity, it is proposed to improve the current methodology. Additional three features of charging: maintenance of complex equipment, requirements for knowledge of equipment and safety knowledge, will increase the tariff category of performed highly mechanized and

automated work in agriculture. Changes in the tariff category of work will affect the growth of wages of performers.

**Keywords:** agriculture, tariffication, tariff scale, tariff category, wages.

Немаловажная роль в повышении эффективности производства отводится материальному стимулированию работников. Оно обеспечивает заинтересованность работников в достижении высокой производительности труда. При этом темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты. Поэтому без внедрения рациональной системы материального стимулирования труда невозможно решить проблему повышения эффективности любой отрасли сельскохозяйственного производства.

Большое влияние на побуждение работника к трудовой деятельности, оказывают не только нормы обслуживания, нормированные задания, но и материальные, морально-психологические факторы, связанные с оценкой труда и квалификации работника. На сельскохозяйственных предприятиях эти вопросы позволяет решить тарификация труда, которая предполагает отнесение отдельного вида труда в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а конкретного исполнителя в зависимости от уровня его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда.

По настоящее время при тарификации работ и составлении ЕТКС работ и профессий учитывают влияние на оценку труда, и соответственно его оплату, четырех признаков тарификации, к которым относят: сложность, тяжесть (трудность), ответственность и вредность условий труда. Однако, для оценки работ, выполняемых на высокомеханизированном оборудовании, на автоматизированных технологических линиях, которое требует знаний и соответствующих навыков обслуживания и ремонта, их недостаточно. Поэтому нами предложены дополнительные признаки тарификации, которые представлены в табл. 1.

**Признаки тарификации работ и их балльная оценка**

Признаки тарификации работ	Группировка признаков тарификации по степеням и их оценка в баллах				
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
<i>Существовавшие признаки, по которым устанавливается тарифный разряд работ</i>					
Сложность (технология выполнения)	Очень простые	Простые	Средней сложности	Сложные	Очень сложные
Трудность (по энергозатратам, массе переносимых грузов)	Очень легкие	Легкие	Средней трудности	Тяжелые	Очень тяжелые
Ответственность	Невлекущие ответственности	Малоответственные	Ответственные	Очень ответственные	X
Особые специфические условия работы (вредность)	Невредные для здоровья	Незначительной вредности	Высокой вредности	Очень высокой вредности	X
<i>Признаки, предлагаемые дополнительно к существующим, при использовании для выполнения работ механизированной и высокомеханизированной техники и оборудования</i>					
Обслуживание сложной техники	Очень простое	Простое	Сложное	Очень сложное	X
Требования к знанию техники и оборудования	Общие	Детальное	Комплексное	Навыки по обслуживанию и ремонту	Специалист по обслуживанию и ремонту
Знание техники безопасности	Общие знания	Специальные знания	Комплексные знания	X	X

С учетом предложенных признаков тарификации нами разработана шкала баллов и тарифных разрядов по 6-ти разрядной тарифной сетке, чаще всего применяемой для оплаты труда работников основного и вспомогательного производства на сельскохозяйственных предприятиях. При разработке шкалы баллов была использована следующая методика:

1. Определяется максимальное число баллов по всем факторам тарификации работ (всего 30).

2. Устанавливается коэффициент, характеризующий диапазон шкалы баллов для определения тарифного разряда по какой-либо работе путем деления максимального числа баллов на количество разрядов соответствующей тарифной сетки. По 6-ти разрядной тарифной сетке и при использовании семи факторов тарификации данный коэффициент составит - 5 (30:6).

3. Рассчитывается шкала баллов. Так, при 6-ти разрядной тарифной сетке

первый диапазон составит от 1 до 5; второй диапазон от 6 до 10 (5+5); третий – от 11 до 15 (10+5) и т.д. (табл. 2).

Таблица 2

**Предлагаемая шкала баллов и тарифных разрядов по 6-ти разрядной тарифной сетке (с учетом семи факторов тарификации)**

Сумма баллов	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30
Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6

С целью сравнительного анализа возможных отличий в оценке одного и того же труда нами произведен расчет тарифного разряда по предлагаемой схеме определения тарифного разряда (7 признаков тарификации) и по существующей (4 признака тарификации).

Важно отметить, что при использовании 7-ми признаков тарификации тарифный разряд определяется по сумме баллов на основании разработанной шкалы баллов (см.табл. 2). А при использовании 4-х признаков тарификации тарифный разряд рассчитывается путем делением суммы баллов на коэффициент (отношение максимального числа баллов к числу разрядов тарифной сетки, т.е. точно также как в пункте 2 методики разработки шкалы баллов).

Проведенные расчеты показали, что при частичной механизации трудовых процессов и доении коз вручную возможно установление шестого тарифного разряда вместо пятого, а при доении на доильной площадке, где знание техники и оборудования повышенные, возможно установление пятого разряда вместо третьего (табл. 3).

Использование предложенной методики определения тарифного разряда работ на механизированных и высокомеханизированных трудовых процессах позволит повысить уровень оплаты труда и в полной мере учесть трудоемкость, знания и накопленный опыт работника.

Таблица 3

**Методический пример определения тарифного разряда по предлагаемой методике тарификации работ**

Вид работы	Оценка признаков, в баллах							Сумма, баллов	Тарифный разряд по 6-ти разрядной тарифной сетке	
	действующие				предлагаемые				по 7 признакам (проект)	по 4 признакам (действующие)
	по сложности	по трудности	по ответственности	по вредности	обслуживание сложной техники	требования к знанию техник и оборудования	знание техник и безопасности			
1. Обслуживание коз и ручное доение (привязное содержание)	4	5	3	2	2	3	3	22	6	5
2. Доение коз на доильной площадке (беспривязное содержание)	2	3	3	2	2	3	3	18	5	3

В рассматриваемом нами методическом примере уровень оплаты труда может увеличиться на 10-23% (табл. 4).

Таблица 4

**Изменение уровня оплаты труда при различных подходах к определению тарифного разряда (при МРОТ = 11280 руб.)**

Показатели	При использовании 4-х признаков тарификации		При использовании 7-ми признаков тарификации		Изменения, (+,-)			
	обслуживание коз и доение в молокопровод	доение коз на доильной площадке	обслуживание коз и доение в молокопровод	доение коз на доильной площадке	обслуживание коз и доение в молокопровод		доение коз на доильной площадке	
					абс.	%	абс.	%
Тарифный разряд	5	3	6	5	1	-	2	-
Тарифный коэффициент	1,51	1,23	1,67	1,51	0,16	10,6	0,28	22,7
Месячная тарифная ставка, руб.	17033	13874	18838	17033	1805	10,6	3159	22,7
Дневная тарифная ставка при 6-ти дневной рабочей неделе, руб.	676	551	748	676	72	10,6	125	22,7

Для повышения производительности труда в козоводстве сельскохозяйственных предприятий и соблюдения экономического закона, когда темпы роста заработной платы не должны опережать темпы роста производительности труда, предлагаем производить корректировку заработной платы через коэффициент эффективности труда. При использовании показателя эффективности труда оплату операторов машинного доения можно определить по формуле (1):

$$O_T = (З \times \text{Эт}) + П + Д + Н, \quad (1)$$

где З – основная заработная плата, начисленная по сдельным расценкам за фактически полученный объем молока по системе оплаты труда (сдельно-премиальной, аккордно-премиальной, сдельно-прогрессивной), используемой на предприятии, руб.;

Эт – коэффициент эффективности труда;

П, Д, Н – размер премии, доплаты, надбавки, начисленной в процентах к основному заработку с учетом коэффициента эффективности труда, руб.

Для расчета коэффициента эффективности труда предлагаем воспользоваться формулой (2):

$$\text{Эт} = K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times K_5 \quad (2)$$

где  $K_1$  – коэффициент, учитывающий соблюдение работниками трудовой дисциплины (правил внутреннего распорядка)

$K_2$  – коэффициент, учитывающий выполнение месячного плана по производству молока;

$K_3$  – коэффициент, учитывающий «чистоту» молока и его сортность в процессе доения (соблюдение технологии доения);

$K_4$  – коэффициент, учитывающий сохранность козлят при окоте и последующем уходе;

$K_5$  – коэффициент, учитывающий уровень заболеваемости дойных коз, в том числе маститом (соблюдение технологии обслуживания дойных коз).

Все коэффициенты определяются исходя из соотношения фактического значения критерия оценки и планового (рационального).

Каждый коэффициент из всей совокупности характеризующих эффективность труда может находиться в пределах единицы, за исключением  $K_2$  значение которого может превысить единицу вследствие перевыполнения планового месячного задания по надою молока.

Рекомендуемая методика корректировки заработной платы операторов машинного доения может быть применена при использовании любой системы оплаты труда. Она позволит оптимально учесть трудовой вклад работника и произвести распределение коллективного фонда оплаты труда (животноводческой бригады) по объективным критериям.

**Выводы.** При использовании новой методики тарификации труда произойдет изменение тарифного разряда работ на высокомеханизированных и автоматизированных трудовых процессах. Для работника будут созданы условия повышения мотивации к труду, что будет способствовать созданию благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе и положительно отразится на всех сторонах трудовой деятельности: сократится текучесть кадров, повысится уровень заработной платы, а также работоспособность и производительность труда.

### **Библиографический список**

1. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин, С.В. Хариков. Под ред. Ю.Н. Шумакова. М.: КолосС, 2001. 232с.
2. Организация производства на предприятиях АПК / Под ред. Ф.К.Шакирова. – М.: КолосС, 2003. 224 с.
3. Справочник экономиста-аграрника / Под ред. Т.М. Васильковой, В.В. Маковецкого, М.М. Максимова. М.: КолосС, 2006. 367 с.
4. Технологические основы производства и переработки продукции животноводства: Учебное пособие / под ред. В.И. Фисинина, Н.Г. Макарецва. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2003. 808 с.
5. Черникова С.А. Трудовые ресурсы как фактор производства /

С.А. Черникова, Ю.А. Исаков // Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55-62.

6. Яркова Т.М., Свечникова Т.М. Давлетов И.И. Экономика и организация труда: учебное пособие / ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА. Пермь: Изд-во ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА, 2012. 243 с.

### **References**

1. Organization, regulation and remuneration of labor at agricultural enterprises / J.N. Shumakov, V.I. Eremin, S.V. Narika. Under the editorship of Yu. N. Shumakova. M.: Colossus, 2001. 232С.

2. Organization of production at agricultural enterprises / Ed. F.K. Shakirov. – M.: Colossus, 2003. 224 p.

3. Handbook of Economics of agrarian / ed. by T.M. Vasilkova, V.V. Makovetskii, M.M. Maximova. – M.: Koloss, 2006. 367 p.

4. Technological bases of production and processing of livestock products: the textbook / under the editorship of V.I. Fisinin, N.G. Makarceva. – M.: Izd-vo MGTU im. N. Eh. Bauman, 2003. 808 p.

5. Chernikova S.A. Human resources as a factor of production / S.A. Chernikova, Yu.A. Isakov // Russian entrepreneurship. – 2014. – № 5 (251). – P. 55-62.

6. Yarkova T.M., Svechnikova T.M., Davletov I.I. Economics and organization of labour: textbook / FGBOU VPO Perm state agricultural Academy. Perm: Publishing house FGBOU VPO Perm state agricultural Academy, 2012. 243 p.