

Тема: Трудовые ресурсы и особенности их использования в сельском хозяйстве.

1. Трудовые ресурсы. состав и показатели использования
2. Производительность труда, показатели использования
3. Нормирование труда, виды, методы и методика определения норм выработки в растениеводстве.
4. Формы, виды и системы оплаты труда
5. Тарификация работ в сельском хозяйстве

ЗАДАНИЕ: Изучить теоретический материал. Составить конспект в тетради.

1. Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве. Трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 60 лет - для женщин и от 16 до 65 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники). Трудовые ресурсы как главная и производительная сила общества представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает рост производства в АПК и его экономической эффективности.

К безработным относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

В сельском хозяйстве в настоящее время занято около 8 млн человек, или 12 % общей численности занятых в отраслях народного хозяйства. Из них на сельскохозяйственных предприятиях работает 3,8 млн человек (50 % всех занятых в сельском хозяйстве).

Трудовые ресурсы сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях (работники жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытовых и детских учреждений и др.).

Производственный персонал - это работники, занятые в производстве и его обслуживании. По отраслевой принадлежности их подразделяют на работников сельского хозяйства, промышленности и т.д.

Трудовые ресурсы включают несколько категорий работников: руководители, специалисты, рабочие, служащие, младший обслуживающий персонал. Самой многочисленной категорией производственного персонала являются рабочие - работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг; они подразделяются на основных и вспомогательных.

К основным относят работников, непосредственно создающих продукцию и занятых осуществлением технологических процессов, к вспомогательным - рабочих, занятых обслуживанием основного производства, а также всех рабочих вспомогательных подразделений.

По длительности пребывания на предприятии рабочих подразделяют на постоянных, сезонных и временных. Постоянными считаются принятые на работу без ограничения срока или на срок более 6 мес, сезонными - поступившие на период сезонных работ (сроком не более 6 мес), временными - на срок до 2 мес, а при замещении временно отсутствующих работников - до 4 мес.

Постоянные рабочие подразделяются по профессиям (трактористы-машинисты, комбайнеры, операторы машинного доения, скотники и т.д.), квалификации (тракторист-машинист I, II, III класса и др.), возрасту, полу, стажу, образованию и т.д.

Руководители и специалисты осуществляют организацию производственного процесса и руководство им. К руководителям на сельхозпредприятиях относятся директор (председатель), главный экономист, бухгалтер, инженер, агроном, зоотехник, механик и другие главные специалисты, а также их заместители.

Специалисты - это работники, имеющие высшее или среднее специальное образование: экономисты, агрономы, зоотехники, инженеры, механики, бухгалтеры и др.

К категории служащих относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (кассиры, делопроизводители, секретари-машинистки, статистики, учетчики, табельщики и т.д.).

Младший обслуживающий персонал занимает должности по уходу за служебными

помещениями, а также по обслуживанию других работников (дворники, уборщицы, курьеры и др.).

Структура трудовых ресурсов предприятия - это процентное соотношение различных категорий работников в их общей численности. В структуре персонала сельскохозяйственных предприятий работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, занимают 85 - 90 %, в том числе постоянные рабочие 70 - 75 % (из них трактористы-машинисты - 13 -18 %), сезонные и временные рабочие 5 - 8 %, руководители и специалисты 8 -12 %. Эта структура определяется многими факторами: размерами и специализацией предприятия, степенью участия в интеграционных процессах, природными условиями и т. д. Она может рассчитываться и по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация и т. п.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования аналогичного показателя за все месяцы и деления полученной суммы на 12. Среднегодовая численность работников определяется путем деления всего отработанного времени работниками хозяйства за год (в человеко-часах или человеко-днях) на годовой фонд рабочего времени.

Коэффициент выбытия кадров (Квк) представляет собой отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период.

Коэффициент приема кадров определяется путем деления количества работников, принятых на предприятие за определенный период времени, к среднегодовой численности персонала за этот же период.

Коэффициент текучести кадров - отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Коэффициент стабильности кадров (Кс) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях.

Широко распространенной формой перераспределения трудовых ресурсов является миграция рабочей силы - массовое перемещение и переселение трудоспособного населения. В зависимости от того, пересекается ли при этом граница страны, различают миграцию внутреннюю и внешнюю. Внутренняя миграция рабочей силы (между регионами страны, из села в город) является фактором изменения состава и размещения населения; при этом его численность не меняется. Внешняя миграция влияет на численность населения страны, увеличивая или уменьшая его на величину миграционного сальдо. Последнее представляет собой разницу между количеством людей, переселившихся за пределы страны (эмигранты), и количеством людей, переселившихся в страну из-за ее пределов (иммигранты). Трудовые ресурсы России составляют сейчас около 50 % населения страны.

Среднегодовая численность работников сельскохозяйственных предприятий за годы реформы уменьшилась, и в их составе произошли существенные изменения. В связи с созданием крестьянских (фермерских) хозяйств более 700 тыс. работников перешли из крупных сельскохозяйственных предприятий в этот сектор. В результате расширения личных подсобных хозяйств населения также увеличилось число занятых в них работников.

2. Особенность использования трудовых ресурсов в отраслях АПК.

Сезонность приводит к резкому увеличению потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая, переработки сельскохозяйственного сырья и к столь же резкому ее уменьшению в зимний период. В животноводстве, промышленных производствах, на автотранспорте затраты труда в течение года более равномерны.

Сезонность труда характеризуется несколькими показателями.

Размах сезонности - отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным:

Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов - отношение затрат труда в месяце максимального или минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда:.

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозможно; но опыт работы многих предприятий показывает, что вполне реально свести ее к минимуму. Практика выработала разнообразные пути смягчения сезонности использования рабочей силы в отраслях АПК

2. Производительность труда — это один из показателей, отражающих эффективность работы предприятия — отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам, способностью конкретного работника производить определенное количество продукции в единицу времени.

Методы измерения производительности труда

- **Натуральный** — показатели выражаются в натуральных величинах (метры, кг). Его преимущество в том, что не требуется сложных расчетов. Однако он ограничен в сфере применения, так как требует неизменных условий труда и выпуска однородной продукции.
- **Трудовой** — определяет соотношение затрат труда на изготовление продукции в нормо-часах. Для этого количество нормо-часов, которое следовало отработать, относят к фактически отработанному времени. Пригоден только на отдельных участках производства, т.к. дает сильную погрешность при применении для разнонапряженных норм.
- **Стоимостной метод** измерения в единицах стоимости продукции. Он самый универсальный, т.к. дает возможность усреднять показатели предприятия, отрасли или государства. Однако требует сложных расчетов и зависит от ценообразования.

Показатели производительности труда

Основными показателями являются **выработка** и **трудоемкость**. Выработка — это соотношение количества продукции к числу работников или же стоимость продукции на единицу времени. При помощи расчета выработки оценивается динамика производительности труда путем сопоставления её фактического и планового показателя.

Рассчитывается по следующей формуле:

$$V=TQ,$$

где Q — объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах;

T — количество рабочего времени, затраченное на производство продукции.

Трудоемкость — это соотношение затрат труда и единиц произведенной продукции. Это величина обратная производительности.

$$T_{п}=TQ,$$

где T — количество рабочего времени, затраченное на производство продукции;

Q — объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах.

Трудоемкость бывает:

- **Технологическая** — затраты труда работников, занятых в основном процессе производства.
- **Обслуживания производства** — труд работников, занятых обслуживанием основного производства и ремонтом его оборудования.
- **Производственная** — это сумма технологической и обслуживающей.
- **Управления производством** — затраты труда управленческого персонала, охраны.
- **Полная** — состоит из производственной и управленческой трудоемкости.

Факторы, влияющие на производительность

К факторам, снижающим производительность труда, относят:

- моральный износ оборудования;
- неэффективную организацию и управление предприятием;
- несоответствие оплаты труда современным рыночным условиям;
- отсутствие структурных сдвигов в производстве;
- напряженную социально-психологическую атмосферу в коллективе.

Если исключить влияние негативных моментов, получится найти резервы её повышения. Резервы самого предприятия открываются при рациональном использовании ресурсов: снижение трудоемкости, за счет повышения уровня механизации и автоматизации производственных процессов, эффективное использование рабочего времени и силы.

3. Нормирование труда.

Под **нормированием** труда понимают процесс установления научно обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы.

Нормы труда являются необходимым элементом планирования труда и производства: при помощи норм труда рассчитывают трудоемкость производственной программы, определяют необходимую численность персонала и его структуру на предприятии.

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

На практике используются следующие виды норм труда:

* **норма времени** -- количество рабочего времени, необходимого на выполнение какого-либо изделия или какой-либо работы;

Норма времени может быть представлена следующим выражением:

$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{о.м} + T_{олн}$,

где $H_{вр}$ - норма времени,

$T_{пз}$ - норма подготовительно-заключительного времени,

$T_{оп}$ - норма оперативного времени,

$T_{о.м}$ - норма времени на обслуживание рабочего места,

$T_{олн}$ - норма времени на отдых и личные надобности.

- * **норма выработки** -- количество изделий, которое необходимо выпустить в единицу времени (за один час, рабочую смену и т.д.). Между нормой времени и нормой выработки существует обратно пропорциональная зависимость;
- * **норма обслуживания** -- количество объектов (машин, механизмов, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников должны обслужить в течение единицы рабочего времени;
- * **норма времени обслуживания** -- это время, необходимое на обслуживание одного объекта. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания также существует обратно пропорциональная зависимость;
- * **норма численности** -- количество работников определенного профиля и квалификации, необходимое для выполнения конкретных работ определенный период.

Для того чтобы узнать, из каких частей складываются различные нормы труда, необходимо изучить классификацию затрат рабочего времени. В соответствии с ней все рабочее время исполнителя или группы работников подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы -- период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы. Оно состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренного производственным заданием.

Время работы по выполнению производственного задания состоит из следующих категорий затрат рабочего времени исполнителя: подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время -- это время, затрачиваемое работником на подготовку средств производства к выполнению заданной работы и на действия, связанные с ее окончанием. К нему относится время, затраченное на получение наряда на работу, инструментов, приспособлений и технологической документации, чертежа; инструктаж о порядке выполнения работы; наладку оборудования на соответствующий режим работы; сдачу готовой продукции и др.

Величина подготовительно-заключительного времени не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию. Поэтому когда длительное время выполняется одна и та же работа, подготовительно-заключительное время в расчете на единицу продукции будет незначительным по величине. В этих случаях при установлении норм оно обычно не учитывается.

Оперативное время -- это время, затрачиваемое на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции. Оно подразделяется на основное, в течение которого предмет труда претерпевает количественные и качественные изменения (например, снятие стружки с детали на токарном станке), и вспомогательное, которое затрачивается на действия исполнителя, обеспечивающие выполнение основной работы (например, установка и снятие детали).

Время обслуживания рабочего места -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. Время обслуживания рабочего места подразделяется на время технического и организационного обслуживания.

Время технического обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и входящим в его состав оборудованием, необходимым для выполнения конкретного задания.

Время организационного обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены (время на прием и сдачу смены, на раскладывание и уборку инструмента и т.д.).

Время работы, не предусмотренное производственным заданием, -- это время, затрачиваемое на выполнение случайной и непроизводительной работы (например, на исправление брака продукции).

Время перерывов -- это время, в течение которого работник не принимает участия в работе. Оно делится на время регламентированных и время нерегламентированных перерывов.

Время регламентированных перерывов включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса, а также время на отдых и личные надобности.

Время нерегламентированных перерывов -- это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса. Оно включает в себя время перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства, и время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины.

Все затраты рабочего времени исполнителя, кроме приведенной классификации, могут подразделяться на нормируемые и ненормируемые.

Нормируемые затраты включаются в норму. Они необходимы для выполнения заданной работы.

Сюда относятся подготовительно-заключительное время, время оперативной работы, обслуживания рабочего места и регламентированных перерывов.

Ненормируемые затраты времени (время случайной и непроизводительной работы и нерегламентированных перерывов) в норму времени не включаются. Они являются прямыми потерями рабочего времени.

Методы нормирования труда:

Используются **суммарный или аналитический** (поэлементный) методы нормирования.

Суммарный метод нормирования имеет следующие разновидности: опытное, опытно-статистическое и сравнительное (по аналогии). Он применяется при нормировании простых рабочих процессов, особенно в единичном и мелкосерийном ремонтном производствах. Основным недостатком суммарного нормирования является то, что при нем изучение рабочих процессов и нормообразующих факторов не производится. Не выявляется и не используется опыт работы передовиков, не вскрываются резервы повышения производительности труда.

Опытное нормирование основано на личном опыте нормировщиков, носит крайне субъективный характер. Его сущность состоит в том, что один человек или группа людей, знающих особенности выполнения определенных сельскохозяйственных работ, устанавливают по своему опыту необходимые величины норм выработки или норм обслуживания животных.

При опытно-статистическом нормировании норма труда устанавливается на основе выработки исполнителя по средней арифметической величине.

Сравнительное нормирование труда заключается в том, что норма выработки устанавливается путем сравнения нормируемой работы с другой, сходной по технологии и применяемым орудиям труда.

Научно обоснованные нормы выработки могут быть установлены только методом **аналитического** (поэлементного) нормирования. Он предполагает расчленение нормируемого процесса на отдельные элементы, всестороннее их изучение. В этом случае затраты рабочего времени, необходимые для выполнения определенного объема работ, технически обосновываются. Обосновываются также показатели использования машин (оборудования). По способу расчета норм выработки аналитическое нормирование подразделяется на две разновидности — аналитически-экспериментальное и аналитически-расчетное.

Аналитически-экспериментальное нормирование определяет нормы затрат труда в производственных условиях данного хозяйства. Для этого проводятся специальные наблюдения (фотография рабочего дня, хронометраж и фотохронометраж).

Кроме названных методов нормирования в организациях устанавливают нормы труда по готовым нормам-образцам (типовым нормам).

Также применяется расчетный метод по формулам:

Нормы выработки на механизированные работы определяются

расчетным путем по формуле:

$$N_{\text{см}} = 0,1 * T_{\text{осн}} * Ш * V,$$

где $T_{\text{осн}}$ - время выполнения основной работы, Ш – ширина захвата агрегата,

V – скорость движения, 0,1 – коэффициент перевода в единую систему единиц измерения.

На транспортных работах сменная норма выработка рассчитывается по формуле:

$$N_{\text{см}} = \frac{T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{лно}})}{T_{\text{рейса}}} * Г; \quad T_{\text{рейса}} = T_{\text{погр}} + T_{\text{разгр.}} + \frac{60 * S}{V_{\text{с гр}}} + \frac{60 * S}{V_{\text{без гр}}}$$

Также нормы выработки можно определить по готовым нормам выработки (справочникам) на основе исходных данных.

4. Виды, формы и системы оплаты труда

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В любой организации прием на работу и оформление происходят на основании приказа, контракта, трудового соглашения.

Статья 56 ТК РФ содержит законодательное определение трудового договора как соглашения между работодателем и работником. При этом выделяются два основных вида трудовых договоров:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В сельском хозяйстве существует определенная классификация работников. Эта классификация позволяет получить объективные сведения о наличии трудовых ресурсов, качественном и профессиональном составе кадров на предприятии, эффективности их использования, дает возможность вести учет согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды и формы оплаты труда. Существуют два вида оплаты труда:

- **основная**, к которой относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии, сверхурочные и т.д.);
- **дополнительная** – выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду (оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, выходных пособий при увольнении и т.п.).

В зависимости от отрасли, производства, а также в зависимости от категории работников существуют две основные формы оплаты труда:

- 1) повременная,
- 2) сдельная.

Повременная форма, в свою очередь, состоит из двух систем: а) простой повременной, при которой оплата труда производится за определенное количество отработанного рабочего времени независимо от качества выполненных работ;

б) повременно-премиальной системы, при которой не только оплачивается отработанное время, но и выплачиваются премии за качество работы.

К разновидностям сдельной формы оплаты труда относятся следующие системы:

- а) прямая сдельная, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанной ими продукции и выполненных работ, в зависимости от сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

б) сдельно–премиальная, которая предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели производственной деятельности (отсутствие брака и пр.);

в) аккордная– система, при которой оценивается комплекс работ с указанием предельного срока их выполнения;

г) сдельно–прогрессивная– предполагающая оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам. Изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 ч в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель имеет право вводить разные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Эти системы могут устанавливаться также коллективным договором. Законодательно определены следующие виды доплат:

- в выходные, праздничные дни– оплата не менее чем в двойном размере установленной оплаты труда или компенсация дополнительными днями отдыха;
- в сверхурочное время– плата за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Кроме того, сверхурочное время может оплачиваться в размере, оговоренном в трудовом договоре. Существует также возможность компенсации сверхурочной работы дополнительным временем отдыха;
- в ночное время(с 22 до 6 утра) – повышенная оплата определяется в трудовом договоре в соответствии с коллективным договором, при этом продолжительность ночной смены сокращается на один час;
- простои– оплата не ниже 3средней заработной платы или тарифной ставки.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. В том случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Конкретный размер компенсации, выплачиваемой работнику, должен быть определен трудовым

Учет оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях – сложный и трудоемкий процесс. Это связано, как правило, с большим разнообразием работ в разных отраслях в зависимости от дифференциации производства, технологий, сезонности, форм и систем оплаты труда, что приводит к применению большого количества первичных документов, способов их накопления, группировки и записей в бухгалтерских регистрах.

5.. Тарифная система и тарификация труда в сельском хозяйстве

В сельском хозяйстве сохраняются существенные различия между умственным и физическим, квалифицированным и неквалифицированным трудом. Труд квалифицированный, тяжелый, интенсивный, непривлекательный, большего количества и качества должен стимулироваться и больше оплатой.

Соизмерение количества затрачиваемого труда ведется на основе технического нормирования, которое обеспечивает разработку и применение норм труда. Но установление нормы труда не определяет меры его оплаты, поскольку одно и то же количество труда может быть различным по качеству или осуществляться в различных условиях. Следовательно, для обеспечения равной оплаты за равный труд необходимо проводить качественное нормирование труда и тарификацию.

Тарификация - это научный метод отнесения, во-первых, трудовых процессов к определенной группе по оплате в зависимости от качества труда, во-вторых, конкретного работника по уровню его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда.

Если с помощью нормирования соизмеряется количество труда, определяется мера затрат труда на единицу продукции или работы, то с помощью тарификации соизмеряется качество труда, устанавливаются различия в квалификации работников. Учитываемые при тарификации качество труда и условия его проведения представляют собой взятые за одинаковый отрезок рабочего времени различия в затратах жизненной энергии организма человека, связанные с выполнением тех или других работ.

Тарификация работ и тарификация профессий и специальностей - взаимно дополняют друг друга.

Однако в сельском хозяйстве тарификация работников развита еще слабо, в основном распространена тарификация работ и дополняется по некоторым специальностям отнесением работников к определенным квалификационным классам (тракторист-машинист I—III класса, мастер животноводства или растениеводства I-II класса и др.). Лишь на ремонтных работах, в строительстве, на промышленных производствах работникам присваиваются квалификационные разряды.

Связь между нормированием, количественной и качественной оценкой труда, а также дифференцирование оплаты труда осуществляется с помощью тарифной системы. **Тарифная система** - это совокупность нормативов и нормативных материалов, с помощью которых осуществляется дифференциация разнокачественного труда, определение уровня оплаты труда различных категорий работников в зависимости от количества и качества труда, квалификации работника, условий труда и производства. Она учитывает обязанности работников, квалификационные требования к присвоению разрядов в зависимости от сложности и характера работ, их разнообразия и уровня ответственности, а также экологические и климатические условия отдельных регионов. **Основными ее элементами** являются:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные коэффициенты;
- районные коэффициенты к оплате труда.

Тарифно-квалификационные справочники включают перечень профессий и квалификаций, предназначенный для определения группы сложности работ, содержат перечень профессионально-квалификационных характеристик выполняемых работ. По сквозным (единым для всех отраслей экономики) профессиям в сельскохозяйственных организациях, как и во всех других хозяйствующих объектах, действует Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих сквозных профессий. Тарифно-квалификационные справочники содержат наименование работ и указание, к каким разрядам тарифной сетки они должны быть отнесены.

Тарификация производится в соответствии с Тарифно- квалификационным справочником механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве. В нем различные виды сельскохозяйственных работ подразделяются на группы в зависимости от их сложности. Хотя этот справочник в настоящее время имеет лишь рекомендательный характер, на большинстве сельскохозяйственных предприятий при оценке сложности работ и профессий он по-прежнему используется. На сельскохозяйственных предприятиях распространено деление всех работ на шесть квалификационных разрядов для определения уровня оплаты труда. Простейшие работы относятся к I и II разряду, наиболее сложные - к VI. Соответственно повышается и оплата.

Весь комплекс сельскохозяйственных работ разделен на:

- механизированные работы;
- работы в животноводстве и конно-ручные работы (конные работы, ручные работы в растениеводстве, работы по обслуживанию механизированных агрегатов, работы в животноводстве).

Отнесение механизированных работ к определенному разряду зависит:

- от различий в качестве труда;
- марки и мощности трактора (I группа - колесные тракторы до 1,4 т и мощностью двигателя до 80 л. с.; II группа - тракторы 2-3 т и мощностью двигателя: колесных - от 80 до 130 л. с., гусеничные - до 100 л. с.; III группа - тракторы 4-6 т и мощностью двигателя: колесных - свыше 130 л. с., гусеничных - свыше 100 л. с.).

Например, боронование, выполняемое на тракторах 1-й группы, относят к III разряду, 2-й группы - к IV разряду, 3-й группы - к V разряду.

Ручные работы в растениеводстве в основном относятся к I—IV разрядам. К V и VI разряду относятся работы тяжелые и требующие высокой квалификации работников. Конные работы в основном относятся ко II—IV разрядам, а основная часть работ в животноводстве - к III—VI разрядам.

Дифференцирование оплаты труда в зависимости от качества работы и квалификации работника в справочниках тарификации осуществляется с помощью тарифных сеток.

Тарифная сетка - это шкала квалификационных (тарифных) разрядов, расположенных в зависимости от качественной характеристики работ и работников, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов, устанавливающих дифференциацию в оплате труда с учетом разряда.

Тарифный коэффициент для каждого разряда тарифной сетки показывает, во сколько раз уровень

оплаты труда выше, чем уровень оплаты труда по I разряду. Зная тарифную ставку по первому разряду, можно определить ее и по другим разрядам. Если разряд тарифной сетки указывает на степень качества и квалификационный уровень работы, то тарифные коэффициенты показывают точное количественное соотношение между ними.

Тарифные сетки характеризуются своим диапазоном и числом разрядов. Диапазон тарифной сетки показывает соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам тарифной сетки. Различают абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Абсолютное возрастание указывает рост числового значения тарифного коэффициента каждого разряда против предыдущего. Относительное межразрядное возрастание показывает процентное возрастание тарифного коэффициента по каждому последующему тарифному разряду по сравнению с коэффициентом по предыдущему разряду.

В настоящее время на сельскохозяйственных предприятиях традиционно используются шестиразрядные отраслевые тарифные сетки на механизированные работы; работы в животноводстве и конно-ручные работы; работы в ремонтно-механических мастерских. Кроме того, применяются также тарифные сетки для оплаты труда рабочих животноводческих комплексов, в строительстве, на ремонтно-строительных и автотранспортных работах.

На конно-ручных работах и на работах в животноводстве применяется тарифная сетка с наименьшим уровнем оплаты труда и с меньшим диапазоном. По мере возрастания сложности процессов производства и оборудования, доходности предприятий, меняются и параметры тарифной сетки, в том числе меняется и размер тарифной ставки I разряда.

Таблица 3 - Тарифные сетки и тарифные коэффициенты, применяемые на сельскохозяйственных предприятиях

Вид работ, показатель	Тарифный разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Работы в животноводстве и конно-ручные работы						
Тарифный коэффициент	1,00	1,07	1,14	1,24	1,38	1,58
Возрастание тарифных коэффициентов						
абсолютное	–	0,07	0,07	0,10	0,14	0,20
относительное, %	–	6,8	6,9	8,9	10,6	14,5
Механизированные работы						
Тарифный коэффициент	1,00	1,13	1,27	1,42	1,60	1,80
Возрастание тарифных коэффициентов						
абсолютное	–	0,13	0,14	0,15	0,18	0,20
относительное, %	–	12,7	12,4	12,5	12,6	12,4

Наряду с этим многие предприятия АПК перешли к дифференциации заработной платы на основе Единой 18-разрядной тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (ЕТС), утвержденной Постановлением Правительства РФ № 823 от 24 августа 1995г.

С помощью тарифной ставки определяется сдельная расценка для оплаты труда:

$$Рсд = Тст / Нвыр$$