

Система оплаты труда в сельскохозяйственном производстве



Осуществление приоритетного национального проекта «Развитие АПК» невозможно без радикального изменения существующего порядка оплаты труда в сельскохозяйственных организациях всех форм собственности.

В настоящее время оплата труда оторвана от реально существующих цен на материальные и духовные блага и является одним из факторов существования социальной напряженности в обществе.

Для большинства официальная оплата труда не обеспечивает в конечном итоге

общественно-биологическую потребность для нормального существования, воспроизводства населения и трудовых ресурсов. В такой ситуации человек вынужден искать иные способы добывания средств для существования, зачастую с гораздо большими затратами, в первую очередь ведение ЛПХ или вне установленного законодательного поля.

Говорить о какой-то системе оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях в настоящее время сложно. По своей сути, оплата труда больше всего похожа на

раздачу пособий за выход на работу, к тому же, зачастую, выдаваемая с задержкой. Повышение заработной платы без увеличения объема производства и реализации продукции является невыполнимой задачей из-за отсутствия иных ее источников.

Финансово - экономическое благополучие предприятия невозможно без достойной оплаты труда. Достойную оплату труда невозможно установить без соответствующего финансово-экономического состояния предприятия. Образовался замкнутый круг, разорвать который могут дополнительные вложения в сельскохозяйственное производство в виде кредитов или коренного пересмотра политики ценообразования на сельскохозяйственную продукцию. При существующем соотношении цен на сельскохозяйственную продукцию, энергоресурсы, технику и прочую промышленную продукцию вливание кредитных средств в сельское хозяйство способно улучшить состояние отрасли, но без применения современной ресурсосберегающей технологии, высокоурожайных сортов сельскохозяйственных культур, высокопродуктивных пород скота, со временем пресловутый диспаритет цен как насос откачает средства из отрасли и приведет ее в исходное состояние. Немалую роль в этом должно сыграть внедрение эффективной системы государственного дотирования этого сектора экономика за счет отраслей, получающей сверхприбыли от реализации природных ресурсов.

Основным документом, регулирующим оплату труда на предприятии, является Положение по оплате труда и премированию.

В настоящей статье предлагается вариант создания (восстановления) тарифной системы оплаты труда. Кроме того, будут представлены основные принципы, положительные и отрицательные стороны бес-тарифной системы оплаты труда

1. Разработка тарифных коэффициентов

На практике применяются многочисленные варианты системы оплаты труда, которые основываются на двух базовых системах – нормативной и хозрасчетной.

Нормативная система оплаты труда базируется на нормативах (расценках) на все виды работ, которые могут быть установлены на количество производимой продукции, работы и услуги за единицу времени, на норму нагрузки на одного исполнителя или затратам рабочего времени на выполнение определенной работы. Такая систе-

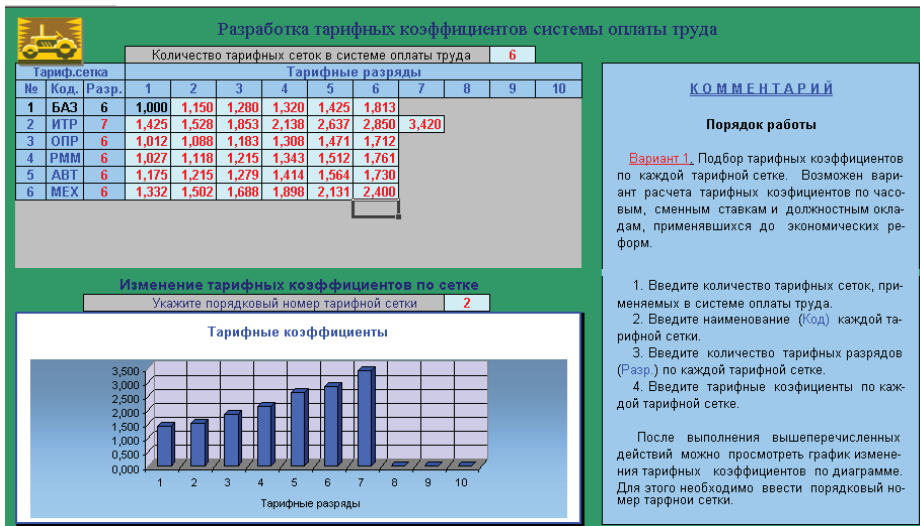


Рис.1.

ма оплаты труда наиболее эффективна на предприятиях с единым технологическим циклом, представляющим промышленное производство, в частности на птицефабриках, на крупных животноводческих комплексах и т.д. На таком производстве можно задавать и гибко менять производственные планы структурным подразделениям и жестко контролировать их исполнение.

Хозрасчетная система оплаты труда основывается на формировании валового дохода отдельным структурным подразделением. Вычитая из валового дохода произведенные материальные затраты, определяется чистый валовой доход подразделения, который при помощи коэффициентов трудового участия (КТУ) распределяется между работниками.

В последнее время некоторые организации применяют бестарифную систему оплаты труда, которая по своей сути близко подходит к хозрасчетной системе оплаты труда.

Основные элементы тарифной системы. В основе расчетов нормативной и хозрасчетной системы оплаты труда лежит тарифная система предприятия, которая включает следующие основные понятия.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различной категории.

Тарифный коэффициент – относительный показатель, характеризующий степе-

пень сложности выполняемой работы или профессиональный уровень работника. Простой труд, не требующей какой-либо подготовки имеет тарифный коэффициент, равный единице (1,000). Более сложный труд имеет тарифный коэффициент большей единицы.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Сложность труда устанавливается на основании тарификации работ и фиксируется в справочниках. Например, «Справочник по тарификации механизированных и ручных работ в сельскохозяйственном и лесном хозяйстве», Москва, ВО «Агропромиздат», 1987 год. Квалификация работника определяется установленным квалификационным разрядом для рабочих специальностей (слесарь 4 разряда, электросварщик 5 разряда и т.д.), квалификационной категорией для специалистов (специалист 2 категории, техник 1 категории и т.д.). Каждому тарифному разряду и квалификационной категории установлен определенный тарифный коэффициент.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка для рабочих специальностей традиционно состоит из шести разрядов, с первого по шестой. В тарифной сетке для водителей автомобилей

градация устанавливается в зависимости от грузоподъемности автомобиля – для грузовых автомобилей, рабочего объема двигателя – для легковых автомобилей и габаритных размеров – для автобусов. В тарифной сетке для специалистов имеются следующие квалификационные категории: техник, техник второй категории, техник первой категории, специалист, специалист второй категории, специалист первой категории, ведущий специалист, главный специалист.

Базовая (минимальная) тарифная ставка – оплата одного часа неквалифицированному работнику за выполнение установленной нормы простого труда. Тарифные ставки по разрядам определяются умножением базовой тарифной ставки на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда.

Разработку тарифной системы необходимо начинать с определения количества тарифных сеток, применяемых на предприятии и определения тарифных коэффициентов.

Имеющиеся тарифно-квалификационные справочники для рабочих профессий составлены по шестиразрядной тарифной сетке, что и определяет их применение. На большинстве сельскохозяйственных предприятий могут быть применены следующие тарифные сетки.

Тарифная сетка для немеханизированных работ (раньше эти работы назывались, как конно-ручные), выполняемых ручным способом в растениеводстве, животноводстве, подсобном производстве и т.д.

Тарифная сетка для механизированных работ (трактористы – машинисты, комбайнеры).

Тарифная сетка для водителей автотранспортных средств.

Тарифная сетка для операторов животноводства (рабочие животноводческих комплексов, птицефабрик, обслуживающие животных при помощи механизмов).

Тарифная сетка для ремонтно-технических работ (рабочие ремонтных мастерских, вспомогательных технических служб).

Тарифная сетка для строительно-ремонтных работ (рабочие строительных специальностей). При незначительном объеме строительно-ремонтных работ, эту категорию рабочих можно включить в тарифную

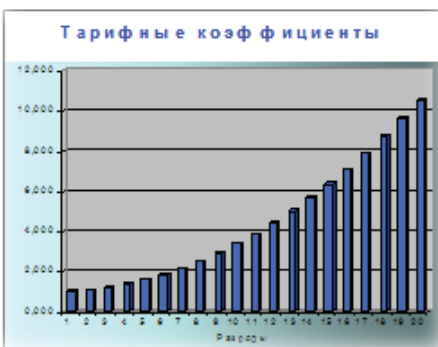


Рис.2.

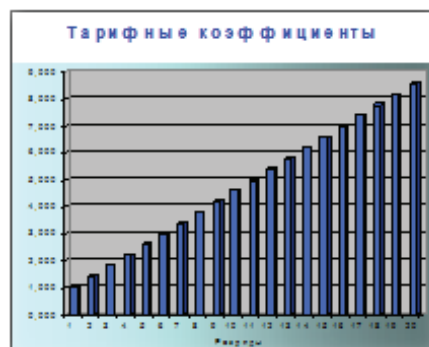


Рис.3



Рис. 4

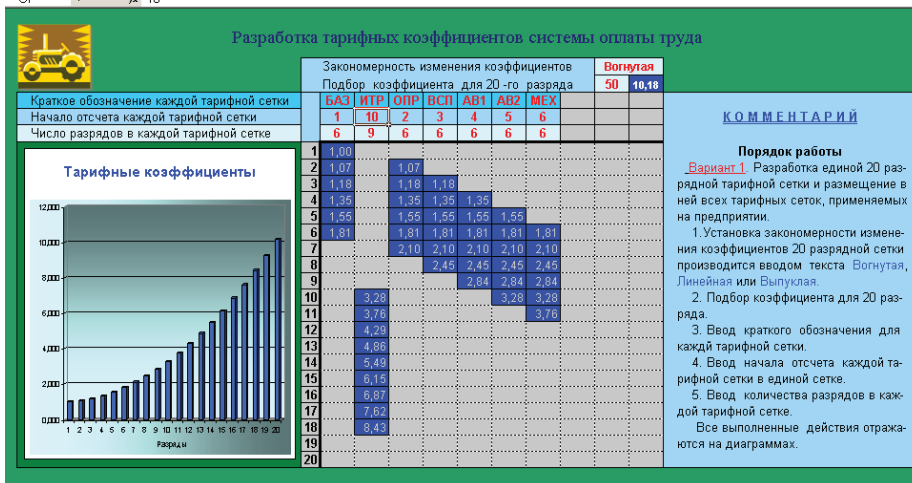


Рис. 5.

сетку для ремонтных рабочих.

Тарифная сетка для инженерно-технических работников и специалистов, которая может содержать шесть и более разрядов.

На предприятии могут применяться и другие тарифные сетки, например, для рабочих подсобно-промышленного производства и т.д. На среднем сельскохозяйственном предприятии применение 4 – 5 видов тарифных сеток позволяет охватить всех работников. Необоснованное увеличение тарифных сеток ведет к чрезмерной дифференциации труда и не всегда оправдано.

В настоящее время предприятие вправе само разрабатывать и утверждать тарифные коэффициенты локальными нормативными актами, например, положением по оплате труда.

Разработку тарифных коэффициентов можно выполнить двумя способами. Расчеты эффективно выполняются средствами MS Excel.

Первый способ основан на трансформации применяемых ранее тарифных ставок (часовые, сменные, оклады) для различных тарифных сеток в тарифные коэффициенты. Для этого из справочников по оплате труда (в данном случае использован «Справочник по оплате труда в совхозах», составители Р.М. Блакитный и др., Москва, «Колос», 1980 год) выписываем тарифные ставки для сельхозработ в таком виде, как они записаны. Выборка исходных данных приведена в таблице 1.

На следующем этапе работ необходимо сменные тарифные ставки и должностные оклады (месячные ставки) привести к часовым ставкам. Для этого сменные ставки каждого разряда необходимо поделить

на семь (тарифные ставки в справочнике приведены на 7 часовую рабочую смену). Должностные оклады для каждой квалификационной категории (техник, техник 1 категории, специалист, специалист 2 категории, специалист 1 категории, ведущий специалист, главный специалист) надо поделить на 166,5 (среднемесячный фонд

Таблица 1

Тарифные ставки сельскохозяйственных рабочих								
Тарифная сетка	Тарифные разряды						Вид ставки	Справ.
	1	2	3	4	5	6		
Трактористы -машинисты	3,93	4,43	4,98	5,6	6,3	7,08	смен.	стр. 37
Конно-ручные работы	2,95	3,15	3,37	3,67	4,05	4,61	смен.	стр. 37
Рабочие жив.комплексов	2,95	3,21	3,49	3,86	4,34	5,05	смен.	стр. 37
Рабочие реммастерских	43,3	47,1	51,2	56,6	63,7	74,2	час.	стр. 38

Тарифные ставки водителей грузовых автомобилей								
Тарифная сетка	Грузоподъемность автомобиля, т						Вид ставки	Справ.
	до 0,5	0,6-1,5	1,6-3,0	3,1-5,0	5,1-10	св.10		
Груз.бортовые автомоб.	49,5	51,2	53,9	59,6	65,9	72,9	час.	стр. 357

Должностные оклады инженерно-технических работников и специалистов								
Тарифная сетка	Квалификационные категории							Справ.
	техн.	тех.1 к	спец.	сп.2 к	сп.1 к	вед.сп.	гл.сп.	
Инжен.-техн.работники	100	110	130	150	185	200	240	стр. 275

рабочего времени). Результат представлен в таблице 2.

Часовую ставку первого разряда для конно-ручных работ принимаем за базовую. Для получения тарифных коэффициентов необходимо каждую часовую тарифную ставку разделить на базовую часовую тарифную ставку (0,421 руб.) Результат приведен в таблице 3.

При необходимости производится корректировка полученных тарифных коэффициентов. На этом завершается разработка

тарифных коэффициентов по первому способу.

Расчеты по оплате труда довольно трудоемки, поэтому неплохо разработать расчетный модуль в среде MS Excel, вариант которого, разработанный автором, использовался при составлении данной статьи.

Ввод тарифных коэффициентов (база для расчета тарифных ставок) производится в разработанную страницу модуля, которая может иметь следующий вид (рис. 1.).

Второй способ заключается в разработке единой тарифной сетки предприятия, в которой будут размещены все выше рассмотренные шестизарядные тарифные сетки для рабочих и тарифной сетки для инженерно-технических работников. Для данных целей можно использовать единую тарифную сетку (18-разрядную), которая применяется в бюджетной сфере (рис.2.).

В данной работе предлагается самостоятельная разработка единой 20-разрядной тарифной сетки. Просто подобрать 20 коэффициентов, чтобы их последовательное изменение не носило скачкообразного характера, довольно сложная задача. С целью

облегчения этой работы автором разработан модуль средствами MS Excel.

График изменения тарифных коэффициентов, как правило, имеет вогнутую кривую. На низших разрядах рост тарифных коэффициентов небольшой по сравнению, чем рост на более высоких разрядах. Такая кривая может быть представлена показательной функцией $y = a^x$ (рис. 2).

Значение основания показательной функции, a выбрано так, чтобы кривая могла быть использована для получения



Рис. 6

Таблица 2

Часовые тарифные ставки сельскохозяйственных рабочих						
Тарифная сетка	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Трактористы -машинисты	0,561	0,633	0,711	0,8	0,9	1,011
Конно-ручные работы	0,421	0,45	0,481	0,524	0,579	0,659
Рабочие жив.комплексов	0,421	0,459	0,499	0,551	0,62	0,721
Рабочие реммастерских	0,433	0,471	0,512	0,566	0,637	0,742

Часовые тарифные ставки водителей грузовых автомобилей						
Тарифная сетка	Грузоподъемность автомобиля, т					
	до 0,5	0,6-1,5	1,6-3,0	3,1-5,0	5,1-10	св.10
Груз.бортовые автомоб.	0,495	0,512	0,539	0,596	0,659	0,729

Часовые тарифные ставки инженерно-технических работников и специалистов							
Тарифная сетка	Квалификационные категории						
	техн.	тех.1 к	спец.	спец.2 к.	спец.1 к.	вед.сп.	гл.спец.
Инжен.-техн.работники	0,601	0,661	0,781	0,901	1,111	1,201	1,441

тарифных коэффициентов. Кроме того, опытным путем установлен приемлемый диапазон изменения величины a . При изменении величины, а происходит изменение степени вогнутости кривой и значение тарифного коэффициента 20-разряда единой тарифной сетки от 6,58 до 12,17.

График изменения тарифных коэффициентов, кроме того, может иметь вид наклонной прямой или выпуклой кривой (рис.3 и рис.4).

Пропорциональное изменение тарифных коэффициентов описывается линейной функцией $y=ax$. Увеличение тарифных коэффициентов происходит равномерно на всем диапазоне тарифных разрядов. Угол наклона прямой к оси абсцисс определяет максимальную величину тарифного коэффициента для 20-го разряда.

Пропорциональное распределение тарифных коэффициентов применяется редко (во всяком случае, на практике автора). Следующим вариантом распределения тарифных коэффициентов является выпуклый график.

При такой закономерности распределения, рост тарифных коэффициентов на низших разрядах происходит быстрее. На высших разрядах рост тарифных коэффициентов замедляется. График является зеркальным отображением вогнутой кривой относительно линии пропорционального распределения.

Таким образом, разработчику единой тарифной системы остается выбрать закономерность распределения тарифных коэффициентов и установить степень вогнутости (выпуклости) кривых и максимальную величину для 20-го разряда. Это производится вводом значения основания показательной функции $y=a^x$. При этом, все три варианта распределения тарифных коэффициентов автоматически рассчитываются и имеют две общие точки схождения (для 1-го и 20-го разрядов).

Следующим этапом работы является размещение всех тарифных сеток, применяемых на предприятии, в пределах разработанной единой тарифной 20-ти разрядной сетки. Эта работа, также выполняется при помощи разработанного модуля. Например, на рис.5. представлена страница, разработанного в MS Excel модуля, для разработки тарифных коэффициентов по второму способу.

Слева расположена панель с диаграммой, отражающей закономерность изменения тарифных коэффициентов единой 20-разрядной сетки. На средней панели расположена диаграмма, которая показывает размещение тарифных сеток различных групп работ (работников) в единой тарифной сетке предприятия. Справа помещена панель с комментарием, которая содержит краткую инструкцию по разработке тарифной системы по данному варианту

В верхней части средней панели расположена панель ввода исходных данных, которая имеет следующий вид (рис.6).

На этой панели производится ввод следующих данных (параметров):

1. Закономерность изменения коэффициентов – ввод производится путем выбора одного варианта из предлагаемых трех.

2. Подбор коэффициента для 20-го разряда (макс.) производится в определенном диапазоне вводом чисел от 10 до 100.

3. Краткое наименование тарифной сетки состоит из трех символов.

4. Начало отсчета каждой тарифной сетки производится вводом чисел, соответствующих разряду в единой тарифной сетке. Если отсчет начала 6 разрядной сетки выбран так, что она не вписывается в единую сетку, модуль отвечает отказом ввода и предупреждает об ошибке.

5. Число тарифных разрядов в каждой тарифной сетке по группам работ (работников) производится вводом чисел от 3 до 10.

Все операции по размещению шестиразрядных тарифных сеток в единой тарифной можно выполнить без помощи разработанного модуля. Разработанная и утвержденная тарифная сетка является основным документом для разработки положения по оплате труда. Даже в том случае, если предприятие предполагает работать по бестарифной системе оплаты труда, выполнение предварительных расчетов без тарифной системы имеет некоторые трудности. Тарифная система (система тарифных коэффициентов) является базой для расчета тарифных ставок (часовых, сменных, месячных).

Тарифные ставки изменяются при каждом изменении минимальной месячной заработной платы, устанавливаемой по предприятию.

Геннадий Комаров

(Продолжение в следующем номере)

Таблица 3

Тарифные коэффициенты сельскохозяйственных рабочих						
Тарифная сетка	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Трактористы -машинисты	1,332	1,502	1,688	1,898	2,136	2,4
Конно-ручные работы	1	1,068	1,142	1,244	1,373	1,563
Рабочие жив.комплексов	1	1,088	1,183	1,308	1,471	1,712
Рабочие реммастерских	1,027	1,118	1,215	1,343	1,512	1,761

Тарифные коэффициенты ставки водителей грузовых автомобилей						
Тарифная сетка	Грузоподъемность автомобиля, т					
	до 0,5	0,6-1,5	1,6-3,0	3,1-5,0	5,1-10	св.10
Груз.бортовые автомоб.	1,175	1,215	1,279	1,414	1,564	1,73

Тарифные коэффициенты инженерно-технических работников и специалистов							
Тарифная сетка	Квалификационные категории						
	техн.	тех.1 к	спец.	спец.2 к.	спец.1 к.	вед.сп.	гл.спец.
Инжен.-техн.работники	1,425	1,568	1,853	2,138	2,637	2,85	3,42