

## STIMULATION OF LABOUR END RESULTS IN AGRICULTURE: PROBLEMS AND SEARCH FOR SOLUTIONS

*Key words: labour motivation; labour result; wage; tariff system; overall percentage; production efficiency.*

### *Authors' personal details*

*Muftakhetdinov Rail*, Assistant professor of the Chair of Organization of Agricultural Production, Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education Bashkir State Agrarian University, Ufa, 50-letiya Ocyabrya str., 34. E-mail: Rail\_M@rambler.ru.

The present system of wages in agricultural enterprises reacts weakly, in most cases doesn't react at all to market price fluctuations and to competition, doesn't stimulate labour end results. The research shows that the agricultural enterprises which don't use their production potential efficiently often have a higher level in income meant for consumption than the enterprises, which try to use it efficiently.

The solution of this problem depends on the economic reasons of the connection between the price for a certain agricultural product and wage which in the end allows to make the workers more interested in the labour result. The basis of the law-governed connection of the wage and market price of the end products is the prerequisite of efficient functioning of agricultural enterprises.

© Муфтахетдинов Р.Р.

УДК 631.1:331.106.2

Р.Н. Сайранов, Р.А. Якупова

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ТАРИФИКАЦИИ РАБОЧИХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА

*Ключевые слова: организация; нормирование; тарификация; квалификация; формы и системы оплаты труда.*

В годы экономических реформ достаточно распространенным стало представление о том, что нормирование труда, его тарификация, тарифы, расценки за единицу результатов труда, оклад, доплаты, надбавки и т.д. – это атрибуты отживающей бюрократической системы, которые должны исчезнуть вместе с ней. Однако при всех недостатках указанной системы нельзя согласиться с утверждением, что с развитием рыночных отношений отпадает необходимость в их использовании. В данном случае достаточно обратиться к опыту стран с развитой рыночной экономикой, где самостоя-

тельность предприятий максимальна и при этом вопросы организации, нормирования, тарификации и в целом оплаты труда находятся на высоком уровне. Не секрет, что достижения зарубежных стран по данным вопросам в свое время внедрялись в нашу практику, так как имели научную основу и высокую результативность.

Правильное решение вопросов нормирования, тарификации и оплаты труда – это, несомненно, инструмент повышения эффективности производства, так как в любом хозяйстве применение норм труда и тарифов, направлено на повышение произ-

водительности труда и достижении справедливого вознаграждения.

В результате экономических реформ в сельском хозяйстве резко изменились формы собственности и хозяйствования. Это отразилось в экономическом состоянии и размерах организации по площади земельных угодий и, особенно, в численности работников, и в уровне их оплаты труда.

В дореформенный период сельскохозяйственные предприятия были в основном крупными, в связи с чем, они имели солидную экономическую службу и возможность серьезно заниматься во всех отраслях нормированием труда, тарификацией работ и работников. Теперь с изменением экономических условий сельскохозяйственные предприятия (крестьянские (фермерские) хозяйства, сельскохозяйственные производственные кооперативы и т.д.) имеют небольшое число наемного персонала, от них требуются иные подходы в решении вопросов определения количества и оценки качества труда. К ним относится переход в сельском хозяйстве от тарификации работ к тарификации рабочих, руководителей и специалистов предприятий путем использования ныне применяемых форм и систем оплаты труда в отрасли.

В данной статье рассматриваются методические вопросы тарификации рабочих, занятых на ручных работах в животноводстве, трактористов-машинистов. Они носят рекомендательный характер, поэтому в каждом хозяйстве специалисты должны разрабатывать свои тарификационные справочники персонала, оценивая конкретный труд конкретного работника.

В сельскохозяйственном производстве в силу его зависимости от природно-климатических условий и вследствие особенностей живых организмов, как предмета труда, неизбежна сезонность производства и разнообразие выполняемых работ. В течение года работнику сельского хозяйства, особенно в земледелии, приходится выполнять большой набор работ. В животноводстве трудовые функции рабочие повторяют ежедневно. Это обусловило применение различных методик при тарификации сельскохозяйственного труда.

В промышленности в основном тарифицируются рабочие. Каждый разряд в отрасли имеет квалификационную характеристику, согласно которой устанавливают разряд работникам, то есть присваивают разряды работникам в соответствии с квалификационными характеристиками, сложностью выполняемых работ и с учетом индивидуальных достижений работника. Таким образом, разряд промышленных рабочих строго характеризует их тарификацию и размер их основной оплаты труда, то есть оплату по тарифу. Свои разряды рабочие добиваются в процессе учебы и экзамена, и ежегодно их подтверждают.

В сельском хозяйстве направленность тарификации обратная – от работ к профессии. Так происходило и происходит в растениеводстве и животноводстве. Разряды на работы определяются на основе их качественной оценки. Исполнители свою основную заработную плату до сих пор получают в соответствии с установленным разрядом работ.

В этом порядке скрыт определенный недостаток: у механизатора ежедневно меняется работа, значит, меняется разряд по основной оплате. У животноводов, например, операторов машинного доения отдельной фермы единый разряд работы для всех работников фермы при большом разнообразии годовой продуктивности закрепленных за ними групп коров.

Отсюда исходит определенная необходимость в тарификации сельскохозяйственных рабочих, в том числе трактористов-машинистов, скотников, операторов машинного доения, свинаярей, птичников, чабанов и других работников.

Есть еще одна причина, требующая пересмотра тарификации в сельском хозяйстве, – в хозяйствах сократился учетно-экономический и контролирующий персонал.

Разряды отдельных работников любой отрасли сельского хозяйства необходимо определять с учетом следующих факторов:

- Уровень образования исполнителя (неполное – среднее, среднее – общее, среднее – специальное, СПТУ, спецтехникум - агрономический, зоотехнический, механический и др.).

- Стаж работы по основной профессии (общий).
- Сложность управления техникой (тракторы – 1, 2, 3 групп, на комбайнах для уборки зерновых культур, корнеплодов, кормов и др.).
- Наставничество и уровень квалификации.
- Активное выполнение работ независимо от времени суток (день, ночь) и сезона года (зима, лето, осень, весна).
- Положительное отношение к срочным работам по профессии.
- Ответственное отношение к любой работе – простой и сложной.
- Заметное участие рабочего в повышении продуктивности полей, то есть урожайности сельскохозяйственных культур, в последние 1-3 года на закрепленном участке.
- Имеется конкретное участие рабочего (в последние 1-5 лет) в повышении годовых удоев коров, среднесуточных привесов молодняка крупного рогатого скота, свиней, выхода приплода на 100 маток в свиноводстве, скотоводстве, коневодстве и в других отраслях.
- Профессиональность и добросовестность (ответственность).

По каждой профессии выделяются критерии из 1-8 градаций.

Разряд рабочего определяется с учетом вида работы, его сложности и трудности, состава трудовых операций. Он действует в течение года, если рабочий не нарушает трудовую дисциплину и условия договора (контракта), в котором разъясняется порядок определения и действия этого разряда.

В состав комиссии входят главные специалисты, профсоюзный лидер, инженер по технике безопасности и представитель администрации района. Решение комиссии утверждается директором или решением председателя организации. Затем выдается удостоверение представителем организации. Комиссия руководствуется ниже излагаемой методикой оценки труда рабочего и определения разряда.

Член комиссии, прежде чем приступить к оценке (квалификации рабочего), должен

хорошо представлять содержание тех работ в отрасли, которые исполняет рабочий, кроме того, должен знать обязанности, порядок, технологию выполнения работ, применяемые технические средства, дневные нормы выработки, а так же основные показатели за 1-5 лет, которые дадут возможность определить разряд рабочего.

Разряд рабочего определяется на длительный период, отсюда при оценке его труда должны быть учтены не обязанности его за рабочий день (выезд на место работы, заправка трактора, рабочие ходы, навороты, заезды в загон, проверка качества работы и другое), а его обязанности в течение года.

Зарботную плату рабочему, имеющему постоянный разряд, дневную тарифную ставку и фактический объем работы, можно начислить, определив расценку за единицу объема работы. Если коллектив работает слаженно, дружно можно применить повременную оплату по установленному разряду.

При тарификации рабочего с целью установления ему тарифного разряда выделяют факторы, характеризующие его квалификацию при выполнении перечня работ по данной профессии. Затем выделяют градации по числу разрядов конкретной тарифной сетки (например: ручные, конноручные работы – пятиразрядные сетки; работы в животноводстве, тракториста-машиниста – восьмиразрядные сетки и др.). При оценке качества труда каждый фактор по градациям разряда оценивают двумя видами баллов (коэффициентов):

- 1) базовые;
- 2) дополнительные (индивидуальные).

Базовые коэффициенты определяют по градациям с учетом важности данной функции (обязанности рабочего) в данном трудовом процессе. Они могут быть одинаковыми по всем разрядам, могут и отличаться.

Дополнительные баллы отображают данные конкретного исполнителя (рабочего). Они показывают уровень его образования, стаж работы, отношение к труду, уро-

вень выработки, продуктивность закрепленных животных, способности к использованию техники, технологии, его отношения с членами коллектива, помощь другим рабочим, особенно молодым, в ремонте техники.

Таким образом, по каждому рабочему в специальной таблице определяют сумму баллов (базовый + дополнительный) с учетом производственных показателей (достижений) за прошлый период (1-3 года) и личного отношения к земле, животным, технике, коллективу и т.д., затем определяют его личный разряд для основной оплаты труда по тарифу.

Дополнительные индивидуальные баллы рабочим ручного труда определяются в соответствии со следующей характеристикой уровня данных по конкретному рабочему с выделением баллов (коэффициентов):

1. Образование:

- 1) неполное среднее – 1;
- 2) среднее – 2;
- 3) среднее техническое (СПТУ, ПТУ и т.п.) – 3;
- 4) среднее специальное (зоотехник, ветеринар – техникум и др.) – 4;
- 5) среднее специальное (агроном, механик) – 5.

2. Практические навыки в использовании технических средств в работе:

- 1) не имеет навыков – 0;
- 2) имеет навыки к использованию – 1;
- 3) имеет навыки к использованию и ремонту, уходу за ними – 2;
- 4) хорошо использует технические средства, ремонтирует их с использованием запчастей – 3;
- 5) хорошо использует технические средства, помогает в этом другим рабочим – 4.

3. Стаж работы:

- 1) до 3 лет – 1;
- 2) от 3 до 8 лет – 2;
- 3) от 8 до 12 лет – 3;
- 4) от 12 до 15 лет – 4;
- 5) свыше 15 лет – 5.

4. Владеет техническими вопросами в растениеводстве:

- 1) слабо владеет техническими вопросами в растениеводстве – 1;
- 2) хорошо владеет технологией производства пропашных культур – 2;
- 3) владеет вопросами производства зерновых культур – 3;
- 4) владеет вопросами производства кормов – 4;
- 5) хорошо владеет вопросами посева, уборки сельскохозяйственных культур – 5.

5. Добросовестное выполнение трудовых обязанностей:

- 1) не всегда выполняет нормы выработки – 1;
- 2) постоянно выполняет нормы выработки (в пределах 100%) – 2;
- 3) нормы выработки выполняет на 100-110% – 3;
- 4) нормы выработки выполняет на 110-120% – 4;
- 5) нормы выработки выполняет на 120-130% при хорошем качестве – 5.

6. Наличие навыков к наставничеству:

- 1) не имеет навыков к наставничеству – 0;
- 2) имеет навыки, но слабо их использует – 1;
- 3) имеет навыки, помогает другим в эффективном использовании техники – 2;
- 4) имеет навыки и помогает другим (особенно молодым) по всем вопросам производства и в использовании техники и организации труда – 3.

7. Соблюдение норм безопасности в труде:

- 1) не знает и не соблюдает нормы техники безопасности – 0;
- 2) не всегда соблюдает нормы техники безопасности – 1;
- 3) знает нормы техники безопасности и соблюдает их – 2;
- 4) знает нормы техники безопасности, соблюдает их и привлекает к этому коллектив – 3;
- 5) строго соблюдает и применяет нормы техники безопасности, в этом вопросе требователен к членам коллектива – 4.

Таблица (схема) Оценка труда рабочих на ручных работах

№	Рабочие функции исполнителя	Виды оценки	Качественные признаки рабочего					Примечание
			1	2	3	4	5	
1	Образование (уровень)		не полн. среднее	среднее	среднее техн. спец.	средн спец. (зоотехн., ветер.)	средн спец. (агроном., механ.)	
		базов.	1	2	3	4	5	
		дополн.						
2	Практические навыки исползн. тех. средствами на раб. месте	базов.	1	2	3	4	5	
		дополн.						
3	Стаж работы	базов.	2	2	2	2	2	
		дополн.						
4	Владение тех. средствами в растениеводстве	базов.	2	2	3	3	5	
		дополн.						
5	Добросовестное выполнение трудов. обязанностей	базов.	2	2	3	3	4	
		дополн.						
6	Владение навыками к наставничеству	базов.	3	3	4	4	5	
		дополн.						
7	Соблюдение норм ТБ на раб. месте	базов.	3	3	4	4	4	
		дополн.						
	Итого балл	базов.	14	16	22	24	30	
		дополн.						
	Ф.И.О. рабочего Присвоен разряд						Оформляют протокол заседания комиссии по присвоению разряда рабочим бригады (фермы)	

### Библиографический список

1. Воронцов А.П. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях [Текст]. – М.: Элит, 2004. – 416 с.

2. Жмачинский В.И., Каравашкин И.П., Чернева Р.И. Оценка и оплата труда [Текст]. – Н.Новгород: Издательство Волгоградской академии государственной службы, 2001. – 133 с.

3. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда [Текст]. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 336 с.

4. Потушо В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]. – М.: КНОРУС, 2005. – 95 с.

5. Сперанский А.А., Драгунина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования [Текст]. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 192 с.

6. Яковлева Т.Г. Эффективные системы оплаты труда [Текст]. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 168 с.

### Сведения об авторах

1. **Сайранов Равиль Нурмухаметович**, кандидат экономических наук, профессор кафедры организации аграрного производства ФГОУ ВПО Башкирский ГАУ, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34. Тел.: (347) 228-06-94, e-mail: rezida.yakupova@mail.ru.

2. **Якупова Резида Анваровна**, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры организации аграрного производства ФГОУ ВПО Башкирский ГАУ, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34. Тел.: (347) 228-06-94, e-mail: rezida.yakupova@mail.ru.

Использование новых видов зарубежной и отечественной техники обостряет необходимость обобщения и систематизации тарификации работ и работников в сельском хозяйстве, а также формирования соответствующих методических подходов. Углубление знаний специалистов в области тарификации работ и работников в сельском хозяйстве позволит, на наш

взгляд, обеспечить на предприятиях качественную разработку положения об оплате труда, направленного на создание материальной заинтересованности работников в повышении квалификации, освоении более сложных профессий и специальностей и, в конечном итоге, росте производительности труда и повышении эффективности производства.

R. Sayranov, R. Yakupova

## METHODOLOGICAL ISSUES OF CHARGING WORKERS IN CROP AND LIVESTOCK PRODUCTION

*Keywords: organization; rationing; tariffing; qualification; forms and systems of payment.*

### *Authors' personal details*

1. **Sayranov R.** Candidate of Economic Sciences, professor of Organization of agricultural production Chair, Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education Bashkir State Agrarian University, Ufa, 50-letiya Ocyabrya str., 34. Phone: (347) 228-06-94, e-mail: rezida.yakupova@mail.ru.

2. **Yakupova R.** Candidate of Agricultural Sciences, assistant professor of organization of agricultural production Chair, Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education Bashkir State Agrarian University, Ufa, 50-letiya Ocyabrya str., 34. Phone: (347) 228-06-94, e-mail: rezida.yakupova@mail.ru.

The use of the new types of foreign and domestic technology exacerbates the need for generalization and systematization of billing operations and workers in agriculture as well as the formation of the methodological approaches. In our opinion, the increased knowledge of experts in the field of billing opera-

tions and workers in agriculture will make it possible to work out the provisions for wages aimed at establishing material interest of workers in improving their skills, learning more complex professions and, as the result, in productivity growth and production efficiency.

© Сайранов Р.Н., Якупова Р.А.