

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»**

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В
МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ,
НА ВЫРАЩИВАНИИ МОЛОДНЯКА
КРУПНОГО РОГАТОГО СКОТА И ЕГО
ОТКОРМЕ, В СВИНОВОДСТВЕ**

Саратов 2008

Рекомендации по оплате труда в молочном скотоводстве, на выращивании молодняка крупного рогатого скота и его откорме, в свиноводстве / А.В. Голубев, А.В. Наянов, И.И. Чечеткина; ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2008. – 20 с.

Настоящие рекомендации подготовлены сотрудниками научно-исследовательской лаборатории экономического моделирования ФГОУ ВПО «Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова» по разработке Положений о премировании работников сельскохозяйственных предприятий подготовлены с учетом постановлений Правительства РФ, рекомендаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия РФ, Министерства сельского хозяйства Саратовской области, научных учреждений, а также передового опыта сельскохозяйственных предприятий РФ. В рекомендациях учтены изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации на 1.09.2008 г.

Основная оплата труда работников животноводства осуществляется по расценкам за единицу продукции с учетом ее качества или за ее стоимость в денежном выражении (по реализационным ценам), или за 100 руб. валового дохода, исчисленным исходя из нормы производства и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 150 %.

В отличие от растениеводства, где окончательный размер, основной оплаты определяется, как правило, в конце года по результатам производства в целом по бригаде (звену), в животноводстве могут быть учтены результаты производства за месяц (период), отдельных работников (групп работников) или внутрихозяйственных подразделений. В этой отрасли особенно важно правильно решить вопрос о сочетании материальной заинтересованности отдельного работника и коллектива в целом в конечных результатах производства. Это обусловлено тем, что работы по производству продуктов животноводства выполняются в обособленных помещениях отдельными работниками или специализированными группами работников.

В случае значительного изменения уровня продуктивности и нормы производства продукции по периодам года (производства) оплату труда рассчитывают по дифференцированным расценкам с учетом фактического выхода продукции.

Наряду с оплатой за продукцию по результатам производства за месяц (период) применяется и оплата за обслуживание головы скота, за отработанное время и т. д. с учетом специфики той или иной отрасли или возрастной группы животных.

Рабочий процесс необходимо вести непрерывно, следовательно, нужны постоянные подменные работники с соответствующей оплатой труда.

Нужно также учитывать поступление различных видов животноводческой продукции (молоко и приплод – от молочного стада и т. д.), чтобы обоснованно распределять фонд оплаты труда между этими видами продукции и устанавливать соответствующие расценки.

При расчете расценки для оплаты труда работников животноводства исходным является обоснование годовой нормы производства продукции и фонда

оплаты труда для каждого работника (группы работников, звена, бригады).

Годовая норма производства продукции устанавливается с учетом нормы закрепления (нормы обслуживания)* животных за работником (группой работников, звеном, бригадой) и уровня продуктивности.

Норма закрепления животных устанавливается по Типовым нормативам с учетом корректировки на условия производства в хозяйстве и его подразделениях, а при введении новых средств механизации или способов организации труда - на основе фотохронометражных наблюдений.

Уровень продуктивности определяется с учетом фактически достигнутых показателей, ресурсов и возможностей роста на планируемый период. При переходе на нормативный метод планирования продуктивности ее уровень определяют исходя из ресурсов, выделяемых производственному подразделению.

Наряду с обоснованием норм производства устанавливаются виды продукции, по которым будут рассчитываться расценки и производиться оплата за конечные результаты.

Порядок установления фонда оплаты определяется формой организации труда животноводов и действующей в хозяйстве системой оплаты их труда.

Основная оплата труда при круглогодичном индивидуальном закреплении животных. Круглогодичное индивидуальное закрепление животных может применяться в молочном скотоводстве, при обслуживании хряков-производителей и т. д., то есть в отраслях и производствах, где одних и тех же животных работник обслуживает круглый год. При таком способе закрепления животных оплата труда осуществляется по расценкам за продукцию или за обслуживаемую голову, установленным для работников различных профессий и специальностей.

Так, в молочном скотоводстве, где продукцией является молоко и приплод, оплата осуществляется по расценкам, исчисленным исходя из годового тарифного фонда, увеличенного до 150 %, и годовой нормы производства продукции от закрепленной за работником группы коров.

* Примечание: в тексте рекомендаций термины «норма закрепления» и «норма обслуживания» являются синонимами.

Норма производства устанавливается: по молоку - в центнерах с учетом жирности или в рублях произведенной продукции; по приплоду - в головах или в центнерах живой массы. При этом, учитывая сезонность производства молока и поступления приплода, норму производства устанавливают, как правило, дифференцированно по периодам года, что позволяет рассчитывать расценки на каждый период и применять их для начисления основной оплаты труда (табл. 1).

Таблица 1 – Расчет расценок для оплаты труда доярок при круглогодичном индивидуальном закреплении коров

	Варианты оплаты	
	за молоко, приплод	за молоко, приплод и обслуживание
Норма закрепления, голов	50	50
Годовой удой от 1 коровы - всего, кг	3000	3000
в том числе: в стойловый период	1400	-
в пастбищный период	1600	-
Годовая норма производства молока, ц	1500	1500
в том числе: в стойловый период	700	-
в пастбищный период	800	-
Годовая норма получения приплода, голов	45	45
в том числе: в стойловый период	27	-
в пастбищный период	18	-
Тарифная ставка, руб	120,90	120,90
Годовой тарифный фонд оплаты – всего, руб	44128,50	44128,50
в том числе: в стойловый период	25630,08	-
в пастбищный период	18497,70	-
Оплата за обслуживание скота, руб	-	9509
Расценка за обслуживание одной головы в месяц, руб	-	27,17
Годовой тарифный фонд оплаты за продукцию – всего, руб	44128,05	34619,50
в том числе: в стойловый период	25630,08	-
в пастбищный период	18497,70	-
Годовой тарифный фонд оплаты за продукцию, увеличенный на 25 % – всего, руб	55160,63	43274,38
в том числе: в стойловый период	32038,50	-
в пастбищный период	23122,13	-
Годовой фонд оплаты за телят – всего, руб	9211,83	7226,82
в том числе: в стойловый период	5527	-
в пастбищный период	3684,83	-
Расценка за одну голову приплода, руб	204,70	160,60
Годовой фонд оплаты за молоко – всего, руб	45948,80	36047,56
в том числе: в стойловый период	26511,50	-
в пастбищный период	19437,30	-
Расценка за 1ц молока базисной жирности в среднем за год, руб	30,63	24,03
в том числе: в стойловый период	37,87	-
в пастбищный период	24,30	-

В случае если работнику устанавливается только годовая норма производства, для выравнивания заработка по периодам на период снижения продуктивности устанавливают дополнительно к расценке за продукцию расценку за обслуживание одной головы в месяц.

При расчете расценок за молоко и приплод определяют нормативную продуктивность коров за год и по периодам, а, умножив ее на норму обслуживания, устанавливают годовую норму производства продукции с разбивкой по периодам года. Выход телят также планируют с учетом сезонности отелов: в нашем примере он равен 90 %, или 45 голов по закрепленной группе, в том числе 27 в стойловый период и 18 – в пастбищный.

Установив норму производства, определяют разряд работ и тарифную ставку. Тарифный фонд за год и по периодам определяют умножением дневной тарифной ставки на число календарных дней в году (периоде). В нашем примере взято 365 дней, в том числе в стойловый период – 212, пастбищный – 153.

Для расчета расценки за продукцию тарифный фонд за год и по периодам увеличивают до 150 % в зависимости от роста продуктивности животных, а затем распределяют его между молоком и приплодом.

Существует практика определения расценки за приплод по сложившемуся уровню. Для большей объективности расценку в каждом хозяйстве целесообразно обосновывать исходя из продолжительности периодов лактации и сухостоя. Так как у коров продолжительность сухостойного периода составляет 2 месяца, то доля фонда оплаты для расчета расценки за приплод должна составить 16,7 % ($2:12*100$) суммы фонда, выделяемого для оплаты за продукцию, или 9211,83 руб. Разделив ее на норму выхода телят, определяют расценку за одну голову, а путем умножения ее на соответствующее число приплода по периодам года определяют сумму оплаты за приплод по каждому периоду (в расчетах могут применяться и иные способы распределения фонда по сопряженным видам продукции).

Исключив из увеличенного тарифного фонда за год и по периодам суммы оплаты за телят, определяют фонд оплаты за молоко годовой и по периодам, а

разделив его на норму производства молока, исчисляют расценку за 1 ц молока базисной жирности за год и по периодам.

Устанавливают и единые годовые расценки за молоко и приплод, применяя расценку, за обслуживание одной головы в месяц в стойловый период.

При оплате за обслуживание скота тарифный фонд не увеличивается до 150 %, так как в этом случае заработок не связан с количеством полученной продукции.

Для расчета расценки за обслуживание скота, как правило, выделяют от 20 до 40 % годового тарифного фонда. Фонд оплаты за обслуживание скота лучше обосновывать исходя из колебаний суточного удоя в стойловый и пастбищный периоды.

По нашим данным, суточная продуктивность коров в стойловый период составит 6,6 кг (1400 кг: 212 дн.), в пастбищный – 10,5 кг (1600 кг : 153 дн.), то есть суточный удой в стойловый период будет составлять 62,9 % ($6,6 \text{ кг} : 10,5 \text{ кг} * 100\%$) суточного удоя в пастбищный период. Следовательно, для выравнивания оплаты в стойловый период необходимо выделить для оплаты за обслуживание 37,1 % фонда оплаты этого периода, или 9509 руб. Разделив эту сумму на число месяцев в периоде и норму обслуживания, определяют месячную расценку за обслуживание одной головы.

Определив тарифный фонд для оплаты за обслуживание скота, рассчитывают тарифный фонд оплаты за продукцию как разность между годовым тарифным фондом и фондом оплаты за обслуживание. Дальнейший порядок расчета аналогичен порядку расчета расценок за молоко и приплод.

В соответствии с установленными расценками осуществляется начисление заработной платы дояркам; в течение года с учетом количества и качества продукции, полученной от закрепленной группы коров за месяц. При этом заработная плата за молоко основной и подменной дояркам начисляется персонально в соответствии с фактическим количеством надоенного молока, а за телят и обслуживание распределяется между ними пропорционально отработанному времени. Сумма заработной платы, начисленная по всем показателям по-

стоянной подменной доярке, увеличивается затем на 10 %.

В некоторых хозяйствах при отсутствии профилактория, в обязанности доярки входит выращивание телят, полученных от закрепленной группы, до 20-дневного возраста. В таком случае оплата труда доярок производится и за прирост телят профилакторного периода. Причем если норма обслуживания коров не пересматривалась, то за прирост телят доярке необходимо доплачивать по тем же расценкам, по которым оплачивается труд телятниц по уходу за телятами профилакторного периода. При уменьшении нормы обслуживания коров, вызванном необходимостью затрачивать время на обслуживание телят профилакторного периода, следует годовой фонд оплаты труда доярки распределить между всеми видами продукции, включая прирост телят профилакторного периода.

Для окончательного расчета с доярками по годовым результатам необходимо при оплате в течение года за молоко, приплод и обслуживание иметь годовые расценки, рассчитанные только за молоко и приплод.

Пример. Доярка обслуживала в течение года 50 коров, получила 1600 ц молока и 47 телят. По расценкам, исчисленным только за продукцию, ей положено начислить 58628,90 руб. $((30,63 \text{ руб} * 1600 \text{ ц}) + (20470 \text{ руб} * 47 \text{ гол.}))$. Фактически же ей выплачено в течение года при оплате за молоко, приплод и уход 55505,70 руб. $[(24,03 \text{ руб} * 1600 \text{ ц}) + (160,60 \text{ руб} * 47 \text{ гол.}) + (27,17 \text{ руб.} * 50 \text{ гол.} * 7 \text{ мес.})]$. Следовательно, доплата составит 3123,20 руб. $(58628,90 \text{ руб.} - 55505,70 \text{ руб.})$. Эта доплата распределяется между основной и подменной доярками пропорционально заработку, начисленному за продукцию и обслуживание скота данной группы. На сумму доплаты постоянной подменной доярке начисляется 10 % доплаты.

Труд операторов, занятых круглый год обслуживанием закрепленных за ними хряков-производителей, оплачивается по расценкам за обслуживание одной головы в месяц и за голову слученных свиноматок, установленным исходя из 100 % тарифного фонда, нормы закрепления хряков-производителей и планового числа слученных свиноматок в расчете на закрепленное поголовье хряков-производителей.

Работа операторов по уходу за хряками-производителями тарифицируется VI разрядом, или 134,10 руб. в день при 6-дневной рабочей неделе, что со-

ставляет 48946,50 руб. в год. При норме закрепления 30 хряков-производителей оператор за год должен обеспечить случку 750 свиноматок (из расчета 25 свиноматок на хряка-производителя), Если в хозяйстве принято 50 % тарифного фонда выплачивать за обслуживание скота, а 50 % - за случку, то расценки составят: за обслуживание одной головы в месяц 67,98 руб. (24473,25 руб.: 30 гол. : 12 мес); за случку одной свиноматки - 32,63 руб. (24473,25 руб. : 750 гол.).

Основная оплата труда при поточной системе организации производства продукции. При крупном специализированном производстве животноводческой продукции, как правило, существует четкое разделение труда между работниками определенных профессий и специальностей, обслуживающих животных отдельных половых, возрастных групп. Возникает необходимость в четком обосновании нормы производства продукции и расценки для оплаты труда этих работников с учетом специфики каждой отрасли животноводства.

В молочном скотоводстве при поточной системе производства молока в зависимости от физиологического состояния коров выделяют 4 группы: сухостоя, родильного отделения, раздоя и осеменения, производства молока. При установлении расценок для оплаты труда работников, обслуживающих коров каждой из названных групп, учитывают их тарифные ставки, нормы обслуживания, нормативную продуктивность животных каждой физиологической группы, а в конечном итоге - годовой фонд оплаты и годовую норму производства продукции (табл. 2).

Норма обслуживания коров ($H_{\text{обс}}$) определяется с учетом установленных для работников каждой профессии и специальности обязанностей и типовых нормативов затрат времени на их выполнение:

$$H_{\text{обс}} = (T_{\text{см}} - T_{\text{пз}} - T_{\text{отл}}) : T_{\text{обс}},$$

где $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, мин.; $T_{\text{пз}}$ – время на подготовительно-заключительные операции; $T_{\text{отл}}$ - время на отдых и личные надобности; $T_{\text{обс}}$ — время обслуживания одной головы работником.

Продолжительность пребывания коров в той или иной группе устанавливается в соответствии с технологической схемой движения животных, принятой в хозяйстве.

Таблица 2 – Расчет расценок для оплаты труда работников, обслуживающих молочное стадо при поточной системе

Группа физиологического состояния коров	Профессии работников	Выполняемая работа	Норма обслуживания, голов	Продолжительность пребывания в группе, дней	Число оборотов за год	Показатели для оплаты труда	Продуктивность за один цикл	Годовая норма производства	Тарифная ставка, руб.	Годовой фонд оплаты, руб.		Расценка за единицу продукции, руб.
										100%	125%	
Группа сухостоя	Доярка	Массаж вымени, обслуживание	100	50	7,3	Переданная в группу отела голова	1,0	730	120,90	44128,50	55160,63	75,56
	Скотник	обслуживание	100	50	7,3	Тоже	1,0	730	120,90	44128,50	55160,63	75,16
Группа отела	Доярка	Приём телят Доение	25	10	14,6	Приплод, голов	1,0	365	134,10	19578,60	24473,25	67,05
				15		Молоко, ц	1,7	620		29367,90	36709,88	59,21
	Скотник	Прием телят обслуживание	50	10	14,6	Приплод, голов	1,0	730	120,90	17651,40	22064,25	30,23
				15		Молоко, ц	1,7	1241		26477,10	33096,38	26,67
Группа раздоя и осеменения	Доярка	Раздой коров	25	75	4,87	Молоко, ц	9,7	1181	120,90	35302,80	44128,50	37,37
		Случка коров				Слученные головы	0,9	110		8825,70	11032,13	100,29
	Скотник	Обслуживание	50	75	4,87	Молоко, ц	9,7	2362	120,90	35302,80	44128,50	18,68
		Случка коров				Слученные головы	0,9	220		8825,70	11032,13	50,15
Производство молока	Доярка	Доение	50	215	1,7	Молоко, ц	24,6	2091	120,90	44128,50	55160,63	26,38
	скотник	Обслуживание	100	215	1,7		24,6	4182	120,90	44128,50	55160,63	13,19

Число оборотов за год определяют делением числа календарных дней в году на число дней пребывания коров в данной группе.

Показатели для оплаты труда устанавливают с учетом специфики производства в каждой физиологической группе.

Продуктивность за один цикл определяют по фактическим данным хозяйства или по справочным данным о примерном распределении удоя молока по месяцам лактации. Причем распределению подлежит удой не на фуражную, а на дойную корову, который выше по сравнению с удоем на фуражную корову на 20 %, так как при двухмесячной продолжительности сухостойного периода количество фуражных коров в 1,2 раза больше, чем дойных. В нашем примере при удое на фуражную корову 3000 кг, на дойную корову необходимо получить 3600 кг, в том числе в первый месяц лактации – 340 кг, во второй – 380 кг, в третий – 420 кг, с четвертого по десятый – 2460 кг.

Затем определяют годовую норму производства путем умножения продуктивности за один цикл на число оборотов за год и норму обслуживания.

Для работников, обслуживающих коров в сухостойный период, годовая норма производства устанавливается путем умножения нормы обслуживания на количество оборотов, так как всех коров, поступивших в эту группу, работники обязаны передать в группу отела.

Тарифный разряд и тарифная ставка определяются по тарифно-квалификационному справочнику или справочнику по тарификации работ.

Годовой тарифный фонд, рассчитанный для работников соответствующих специальностей путем умножения тарифной ставки на календарное число дней в году, распределяется между выбранными показателями для оплаты следующим образом:

в группе отела – пропорционально продолжительности пребывания коров в группе до и после отела (в нашем примере 40 % за телят и 60 % за молоко);

в группе раздоя и осеменения – до 80 % годового тарифного фонда направляется для оплаты за раздой (молоко) и до 20 % – за своевременное осеменение коров (в течение 1-го и 2-го месяцев лактации).

Для расчета расценки тарифный фонд оплаты по каждому виду продукции увеличивают до 150 % (кроме тарифного фонда работников, обслуживающих сухостойных коров) и делят на соответствующую норму производства, определяя расценку для начисления основной оплаты труда за единицу каждого вида продукции. При различной продуктивности коров по сезонам устанавливают дифференцированные расценки. Определенные таким образом расценки используют для начисления основной оплаты труда по месячным, а затем и по годовым результатам производства. При этом работники, обслуживающие коров группы сухостоя, ежемесячно получают доплату на 1 руб. тарифа в том же размере, в котором она начислена в среднем на 1 руб. тарифа работникам, обслуживающим животных других физиологических групп.

На выращивании молодняка крупного рогатого скота и его откорме по поточной системе при организации оплаты труда выделяют следующие группы работников:

- телятницы по уходу за телятами профилакторного периода (до 20-дневного возраста);
- телятницы по уходу за телятами молочного периода (от 20-до 120-дневного возраста);
- скотники по уходу за телятами послемолочного периода до года;
- скотники по уходу за молодняком старше года и в период откорма.

Годовая норма производства продукции работникам, обслуживающим молодняк крупного рогатого скота на выращивании, нагуле и откорме, определяется исходя из технически обоснованных норм закрепления животных и планового (нормативного) среднесуточного прироста.

Норма закрепления молодняка устанавливается с учетом системы содержания, уровня механизации, распределения обязанностей и т. д. Нормативный среднесуточный прирост определяется в зависимости от породы и возраста молодняка, уровня кормления и т. д., а также от способа содержания, структуры рациона и других факторов. Необходимо учитывать и качест-

венные показатели: степень упитанности скота, массу одной головы в определенном возрасте и т. д.

Для всех категорий работников, обслуживающих молодняк крупного рогатого скота, расценки устанавливаются за 1 ц прироста с учетом качества продукции в целом за год или дифференцированно по периодам года.

Пример: Телятница обслуживает 25 телят профилакторного периода. При среднесуточном приросте 600 г годовая норма производства составит 54,8 ц ($25 \cdot 600 \cdot 365$). Труд телятницы профилактория тарифицируется по V разряду - дневная тарифная ставка при 6-дневной рабочей неделе 120,90 руб. В этом случае годовой тарифный фонд оплаты равен 44128,50 руб., а с учетом увеличения на 25 % - 55160,63 руб. Расценка за 1 ц прироста составит 1006,58 руб. ($55160,63 : 54,8$).

При выращивании ремонтного молодняка крупного рогатого скота по поточной системе для оплаты выделяют работников, обслуживающих следующие половозрастные группы животных:

- телятницы по уходу за телочками от 20-дневного до 4—6-месячного возраста;
- скотники по уходу за телочками до 15-месячного возраста включительно;
- скотники по обслуживанию телок случного возраста;
- скотники по выращиванию нетелей.

Оплата труда телятниц по уходу за телочками до 4-6-месячного возраста, скотников по уходу за телочками до 15-месячного возраста включительно осуществляется по расценкам за 1 ц прироста живой массы, исчисленным по рассмотренной ранее методике.

Труд скотников по обслуживанию телок случного возраста и осеменаторов оплачивается по расценкам за одну голову, переданную в группу нетелей, при определенной живой массе каждой головы на конец данного периода.

Оплата труда скотников по выращиванию нетелей производится по расценкам за одну голову, переданную (реализованную) из данной группы с живой массой, предусмотренной технологией.

Расценки устанавливаются исходя из тарифного фонда, увеличенного до 150%, и нормы передачи телок (нетелей) из названных групп.

Пример: Норма обслуживания телок случного возраста 70 голов. Период обслуживания - с 15- до 24-месячного возраста (275 дней). Процент плодотворной случки - 90. Исходя из этого, скотник должен передать в группу нетелей 84 телки 6-месячной стельности ($70 \cdot 365 : 275 \cdot 0,9$). Расценка за переданную голову исходя из 125 % тарифного фонда составит 656,67 руб. ($120,90 \cdot 365 \cdot 1,25 : 84$).

В свиноводстве при поточной системе производства выделяют, кроме операторов (свинарей) по обслуживанию хряков-производителей, оплата труда которых рассмотрена ранее, операторов (свинарей), занятых обслуживанием:

- холостых и легкосупоросных маток;
- подсосных свиноматок с поросятами;
- поросят от 2- до 4-месячного возраста;
- ремонтного и откормочного поголовья.

Расчет расценок для начисления основной оплаты труда работникам, обслуживающим свиней различных возрастных групп, осуществляется с учетом особенностей производства в каждой группе.

Труд операторов (свинарей), занятых обслуживанием холостых и легкосупоросных маток, оплачивается по расценкам за одну голову в месяц и за слученных свиноматок, переданных на опорос. Расценки исчисляются исходя из годовой нормы обслуживания, плана случки и 100 %-ного годового тарифного фонда.

Пример: Норма обслуживания холостых и легкосупоросных маток – 120 голов. Оператор (свинарь) обслуживает свиноматок в течение 125 дней (20 дней до случки и 105 дней – после), то есть за год проводит 2,92 тура. Работа оператора (свинаря) тарифицируется по IV разряду – 108,87 руб в день. Годовой тарифный фонд оплаты равен 39737,55 руб. Следует правильно определить число свиноматок, которых оператор (свинарь) должен передать на опорос. При оплодотворяемости 90 % это 315 голов ($120 \cdot 2,92 \cdot 0,9$). В хозяйстве принято 50% тарифного фонда выплачивать за уход, а 50% – за переданных на опорос свиноматок. В таком случае расценка за уход за одну голову в месяц составит

13,80 руб ($39737,55 : 2 : 120 : 12$), а за каждую голову, переданную на опорос – 63,08 руб ($39737,55 : 2 : 315$).

Операторам (свинарям) по обслуживанию холостых и легкосупоросных свиноматок установлена доплата за продукцию в размере средних доплат и премий, выплаченных в расчете на 1 руб. тарифа операторам (свинарям) по обслуживанию свиноматок с приплодом.

Оплата труда операторов (свинарей), занятых обслуживанием свиноматок с поросятами, производится по расценкам за 1 ц живой массы поросят при отъеме.

Пример: Норма закрепления животных за оператором – 30 свиноматок, продолжительность тура – 71 день, выход поросят от одной свиноматки за опорос – 8 голов при отъемной массе каждой 15 кг. При таких условиях годовая норма производства составит 185,07 ц ($30 * 8 * 0,15 * 365 : 71$). Работа оператора (свинаря) по обслуживанию подсосных маток тарифицируется V разрядом с дневной тарифной ставкой 120,90 руб. Годовой тарифный фонд равен 44128,50 руб, а при увеличении на 25 % – 55160,63 руб. Следовательно, расценка за 1 ц живой массы поросят при отъеме составит 298,05 руб. ($55160,63 : 185,07$).

До отъема поросят труд операторов оплачивается по месячным расценкам за обслуживание одной головы из расчета 100 % тарифного фонда и нормы обслуживания, в нашем примере по 122,58 руб ($44128,50 : 30 : 12$). После завершения тура выращивания поросят производят перерасчет: определяют причитающуюся оплату труда за полученную продукцию (умножением расценки за 1 ц на фактическую живую массу поросят при отъеме), из которой исключают сумму оплаты, начисленную за уход. Разница (доплата за продукцию) распределяется между основным и подменными операторами пропорционально оплате за уход или отработанному времени.

Пример: Оператор (свинарь), обслуживая 30 свиноматок, за один тур получил 250 поросят, живая масса которых в момент отъема составила 45 ц. За продукцию по установленным расценкам (см. предыдущий пример) будет начислено 13412,25 руб. ($298,05 * 45$). За обслуживание в течение 2 месяцев выплачено 8577,10 руб. Доплата составит 483,15 руб. ($13412,25 - 8577,10$). Эта доплата распределяется между основным и подменными операторами пропорционально оплате за обслуживание, то есть по 0,56 руб. на 1 руб. оплаты за уход. В таком же размере будет начислена доплата и оператору, обслуживающему хо-

лостых и легкосупоросных свиноматок и передавших свиноматок в эту группу, на сумму доплаты, причитающейся постоянному подменному оператору по обслуживанию подсосных маток, начисляется доплата в размере 10 %.

Оплата труда операторов (свинарей), занятых обслуживанием поросят 2-4-месячного возраста, ремонтного и откормочного поголовья, производится только за прирост живой массы в соответствии с установленными расценками, исчисленными исходя из тарифного фонда, увеличенного до 150 %, и нормы получения прироста с учетом норм обслуживания животных, плановых среднесуточных приростов по каждой группе и других условий производства.

Пример: Норма закрепления животных за оператором (свинарем) по обслуживанию поросят 2-4-месячного возраста составляет 300 голов. Работа тарифицируется по V разряду – дневная тарифная ставка 120,90 руб., годовой тарифный фонд 44128,50 руб., годовой тарифный фонд для оплаты за продукцию (125 %) 55160,62 руб. При плановом среднесуточном приросте 300 г годовая норма производства составит 328,5 ц ($300 \cdot 300 \cdot 365$). Расценка за 1 ц прироста живой массы будет равна 167,92 руб. ($55160:328,5$).

По этим расценкам осуществляется оплата труда в течение года за фактически полученный прирост живой массы. Между основным и подменным работниками оплата распределяется пропорционально отработанному времени. Если в хозяйстве не проводят ежемесячное взвешивание животных, то окончательный расчет осуществляют по завершении тура выращивания или откорма, а до его окончания оплата труда осуществляется за отработанное время или по расценкам за обслуживание одной головы в месяц.

При обслуживании животных группой работников - операторами (скотниками) в молочном скотоводстве, операторами (свинарями) в свиноводстве - оплата начисляется всей группе по расценкам, исчисленным исходя из тарифного фонда оплаты этих работников, увеличенного до 150 %, и годовой нормы производства, определенной умножением нормативной продуктивности на число животных, закрепленных за группой.

Пример: 200 коров, размещенных в коровнике с комплексной механизацией производственных процессов, обслуживают 3 оператора (скотника). Работа оператора (скотника) тарифицируется по V разряду, тарифная ставка 120,90 руб. Годовой тарифный фонд

оплаты 3 операторов (скотников) – 132385,50 руб (120,90*365*3), а с учетом увеличения на 25 % – 165481,87 руб. Годовая норма производства продукции (при тех же исходных данных по продуктивности, что и для доярок) составит: телят – 180 голов, молока – 6000 ц. Для оплаты за приплод выделяют 16,7%, или 27635,47 руб, за молоко – 137846,40 руб. Расценка за одного теленка составит 153,57 руб., за 1 ц молока – 22,97 руб.

При сезонном выходе продукции расценки для оплаты труда дифференцируют по периодам года или же в стойловый период производится оплата за обслуживание одной головы в месяц по расценкам, установленным в обычном порядке. Начисленная сумма оплаты распределяется между операторами (скотниками) пропорционально отработанному времени за расчетный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Для работников ведущих профессий, имеющих звание «Мастер животноводства I и II классов», производится доплата к заработной плате за продукцию и обслуживание скота и в размере соответственно 20 и 10% к сумме, начисленной работнику за месяц и по годовым результатам производства. Звание «Мастер животноводства» присваивается наиболее квалифицированным работникам, добившимся в течение 2-3 лет высоких показателей по продуктивности животных и качеству продукции, воспроизводству стада и сохранению обслуживаемого поголовья животных.

Предусмотрены доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ с меньшей численностью работников, а также единовременное вознаграждение за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих уменьшение численности работников и повышение производительности труда по сравнению с планом за счет фактической экономии фонда заработной платы. Это особенно важно в условиях, когда переход на новые тарифные ставки и должностные оклады предусматривается осуществить за счет средств, заработанных коллективом путем мобилизации внутренних резервов.

Руководителям хозяйств рекомендуются, кроме того, устанавливать дополнительную оплату (поощрение) рабочим животноводства за повышение продуктивности, более полное сохранение обслуживаемого поголовья, увеличение выхода молодняка и повышение качества животноводческой продукции во время зимовки скота и в другие периоды напряженных работ. Максимальный размер данного вида дополнительной оплаты не должен превышать, как правило, месячного заработка работника в год.

Работникам животноводства установлена надбавка к годовому заработку за стаж работы в данном хозяйстве в тех же размерах, что и трактористам-машинистам (проработавшим непрерывно в хозяйстве от 2 до 5 лет – 12 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 до 15 лет – 20 %, свыше 15 лет – 20%).

Рабочим животноводства, которые, применяя новые формы организации труда и производства, увеличили число обслуживаемого поголовья скота и птицы в 1,5 и более раз и добились значительного роста производительности труда, тарифные ставки могут быть повышены до 5 % за каждые 10 % превышения нормы обслуживания, но не более чем в 2 раза.

Премирование работников животноводства, как и в растениеводстве, осуществляется за превышение (достижение) показателей, установленных в хозяйстве с учетом особенностей производства, и за экономию прямых затрат. Конкретные показатели и размер премирования устанавливает администрация хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом.

Так, например, за перевыполнение плана производства премии устанавливаются в процентах к стоимости сверхплановой продукции; за рост производительности труда или продуктивности - за каждый процент прироста и т.д. Премирование может осуществляться по годовым результатам производства и результатам за квартал или период с учетом выполнения установленных показателей в целом за год (нарастающим итогом). Общий размер премий по показателям, разработанным в хозяйстве, не должен превышать - 6 месячных заработков в год на работника.

Премирование за экономию прямых затрат, установленных в задании, осуществляется в размере до 70 % суммы экономии. При превышении установленных затрат по вине коллектива предусмотрено их возмещение (полностью или частично) за счет средств, выделенных на оплату труда и премирование по показателям, установленным в хозяйстве.

Порядок, размер и условия премирования, а также возмещения перерасхода устанавливаются администрацией хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом.

Средства для премирования за экономию прямых затрат включаются в фонд материального поощрения, а расходы по премированию - в себестоимость продукции.

Премия за экономию прямых затрат выплачивается сверх премий, начисленных по показателям, установленным в хозяйстве. Общий размер всех видов премий на одного работника, не должен (как правило) превышать его основного годового заработка.

Как было сказано выше, при использовании для начисления основной оплаты труда по годовым результатам производства прогрессивно возрастающих расценок или нормативов образования фонда оплаты труда от валовой продукции премия по показателям, установленным в хозяйстве, не начисляется. При использовании расценок от валового дохода не начисляется и премия за экономию прямых затрат.

Руководителям предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом рекомендовано выдавать членам коллективов до 25% продукции, полученной сверх объемов, установленных в договоре, в виде натуральной оплаты, а по желанию работников выплачивать стоимость этой продукции по соответствующим ценам. Заработная плата за выданную продукцию при этом не начисляется. Размер натурального премирования в процентах определяется с учетом условий производства (напомним, что натуральная оплата в пересчете на денежное измерение не должно превышать 20 % годового заработка работников).

Предусмотрены и некоторые другие стимулирующие выплаты работникам животноводства. Так, например, работникам молочно-товарных ферм в целях стимулирования получения высококачественной продукции предусмотрено выплачивать премию за сдачу молока I сортом. Размер отчислений на премирование от стоимости молока, сданного I сортом, и перечень премируемых работников устанавливает руководитель хозяйства для каждой фермы. Сверх того, за охлажденное молоко I сорта, имеющее в момент приемки температуру до 10° С, работникам молочно-товарных ферм отчисляется на премирование до 70 % дополнительно выплачиваемой хозяйству надбавки. Перечень премируемых работников и конкретный размер премий по этому показателю также устанавливает руководитель хозяйства для каждой фермы в отдельности.

Может быть установлено также премирование за заготовку отдельных видов животноводческой продукции, а также денежное премирование работников отдельных профессий и специальностей.

Администрация хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом может разрабатывать и применять и другие меры материального стимулирования результатов деятельности подразделений и работников. В любом случае их выплата должна осуществляться за счет фонда оплаты, образованного с учетом его прироста за каждый процент роста стоимости реализованной (произведенной) продукции (валового дохода).

Список литературы

1. Алиев, И.М. Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н./Д: Феникс, 2008. – 382 с.
2. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В. В. Волгин. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 191 с.
3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессоров, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерацией на 2008 – 2010 годы.
4. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2008. – 400 с.
5. Дерюга, С.А. Тарификация и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях / Дерюга С.А., Цыбенко М.И. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Агропромиздат, 1988. – 239 с.
6. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. – М.: «Издательство ПРИОР», 2002. – 176 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общей редакцией Ю.Л. Фадеев. – М.: Экспо, 2008. – 640 с.
8. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. Пособие / Мазманова Б.Г. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
9. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2007. – 240 с.
10. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
11. Павлов, В.С. Труд в сельском хозяйстве: учебное пособие / В. С. Павлов, А. П. Баринаева, А. В. Наянов, В. Н. Баринов. 2-е изд. перераб. и доп. – Саратов: СГАУ им. Н.И. Вавилова, 2001. – 376 с.

12. Постановление Правительства Саратовской области от 20 декабря 2007г. № 437 – П. « О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений».

13. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

14. Оплата труда: типичные нарушения, сложные вопросы: [практ. пособие] / под общей редакцией С.Ю. Рахманова. – 2-е изд. перераб. – М.: Омега-Л, 2007. – 255 с.

15. Справочник экономиста сельскохозяйственного производства / под общ. ред. А.А. Черняева. – Саратов: ООО «Приволжское издательство», 2006. – 341 с.

16. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. – Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. – М.: Изд-во «Финпресс», 2006. – 160 с.

17. Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54 – Фз «О внесении изменений в Федеральный закон « О минимальном размере оплаты труда».

18. Федеральный закон от 15 июня 2008 № 119 – Фз « О внесении изменений в статью 3 Закона РФ « О минимальном размере оплаты труда» и статьи 16 РФ « О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

19. Федеральный закон от 30 июля 2006г. №90 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующим на территории РФ некоторых ненормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ.

20. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2008. – 328 с.

21. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации. / Р.А. Яковлев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. – 528 с. – (библиотека журнала «справочник кадровика», № 6 – 2005).