



Организация и оплата труда в фермерском хозяйстве

Сергеева Наталья Викторовна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры организации
производства РГАУ-МСХА им. К. А.
Тимирязева





Вопросы:

- Особенности труда в сельском хозяйстве.
- Нормирование труда.
- Показатели использования персонала и эффективности его труда.
- Факторы повышения производительности труда.
- Организация оплаты труда.



Особенности труда в сельском хозяйстве

Особенности труда в сельском хозяйстве связаны с существенными отличиями сельского хозяйства от других отраслей экономики:

- труд в сельскохозяйственном производстве направлен на выращивание растений и обслуживание животных, что требует элементарных знаний биологических закономерностей, учета их требований, внимательного и заботливого отношения, использования накопленного опыта; условия труда в сельском хозяйстве сложнее;



Особенности труда в сельском хозяйстве

- труд связан с различными рисками: в отрасли значителен удельный вес ручного труда; из-за ограниченных сроков выполнения работ рабочие процессы зачастую осуществляются при неблагоприятных погодных условиях; труд связан с выполнением множества разнообразных видов работ, технологических процессов и операций, отсутствует узкое разделение труда, характерное для большинства других отраслей; сезонный характер производства обуславливает неравномерность использования труда (чрезмерная нагрузка в одни периоды и недогрузка в другие);



Особенности труда в сельском хозяйстве

- Труд в сельском хозяйстве осуществляется в течение года, но в некоторых отраслях имеется разрыв во времени между выполнением трудовых процессов и получением продукции. Так, зерно как продукция растениеводства получается раз в год, в молочном скотоводстве подобного разрыва не наблюдается;
- Труд используется как в общественном, так и в личном подсобном хозяйстве, которое является значительным источником доходов населения при довольно низком уровне заработной платы; одно и то же количество труда одинакового качества и интенсивности на разных по плодородию почвах дает неодинаковое количество продукции, результаты труда также различны на сходных по плодородию почвах, но в разные по погодным условиям годы.



Привлеченные работники КФХ могут быть:

- Работниками основного состава по бессрочному трудовому договору;
- Работниками, принятыми на работу по совместительству из других организаций;
- Лиц, выполняющих работы по разовым договорам гражданско-правового характера (договор-поручение, договор на оказание услуг);
- Индивидуальными предпринимателями по договору подряда.



Методы привлечения персонала

- Анализ личных дел (резюме).
- Внешние объявления, в том числе в СМИ.
- Привлечение кадровых агентов.
- Биржи труда, службы занятости.
- Работа с учебными заведениями, образовательными центрами.
- Рекомендация знакомых и близких.



Нормирование труда

- **Нормирование труда** - это научное обоснование затрат труда на выполнение различных работ. В организации и нормировании труда рабочих, специалистов и руководителей используют различные нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и нормированное задание.
- **Норма времени** – это количество рабочего времени, которое должен затратить работник определенной квалификации на производство единицы продукции в определенных организационно – технических условиях.
- **Норма выработки** – это количество продукции надлежащего качества, которое работник определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки = Продолжительность рабочей смены : Норма времени на единицу продукции



Норма обслуживания — это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест), которые работник определенной квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени.

Норма обслуживания = Продолжительность рабочей смены : Норма времени обслуживания единицы параметра

Норма численности определяет требуемое количество работников для выполнения конкретного объема работы за период времени.

Норма численности = Общая трудоемкость планируемых работ : Продолжительность рабочей смены

Норма управляемости — определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

Нормированное задание — это установленный состав и объем работ, который должен быть выполнен одним или группой работников за определенный период времени (смену, месяц)



Существуют 3 группы норм по труду:

- **Единые нормы** – применяют для нормирования труда на одинаковых работах на предприятиях одной или нескольких отраслей.
- **Типовые нормы** – применяют для нормирования труда на одинаковых наиболее распространенных работах с типовыми технологией и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий.
- **Местные нормы** – разрабатываются и применяются в одном конкретном хозяйстве или группе хозяйств одного сельскохозяйственного района, носят временный характер и действуют до тех пор, пока не будет установлена и рекомендована единая или типовая норма труда.



В животноводстве обычно рассчитывают нормы обслуживания и нормы нагрузки. Исходными элементами для расчета норм выработок являются нормативы. Существуют:

- технические нормативы;
- организационные;
- нормативы затрат времени.

К техническим относятся:

- расчетная скорость движения трактора, кормораздатчика;
- пропускная способность оборудования (приготовление кормов, доильные установки).

К организационным относят:

- коэффициент использования сменного времени;
- нормы времени на отдых и личные нужды;
- нормы на получение наряда и т.д.



Нормативы затрат времени – это нормативы времени на выполнение различных технологических операций. На расчет нормативов оказывают влияние следующие факторы:

- конструктивные и эксплуатационные характеристики;
- физико-технологический состав почвы;
- биологические условия использования сельскохозяйственной техники (длина гона, рельеф поля, наличие препятствий, конфигурация поля и т.д.);
- сложность рабочего процесса;
- психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда;
- организация производственных процессов.

Все разновидности норм труда являются производной нормы времени, так как эти нормы должны быть выполнены в установленное сменное (или технологическое, например, продолжительность одной дойки) время.



Нормирование рабочего времени

Рабочее время - это законодательно установленный период времени работы для всех участников производства, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Измеряется продолжительностью:

- рабочего дня;
- недели;
- месяца или года.

Законодательно установлено продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.





Режим труда и отдыха – это установленный для каждого вида работ порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха.

Различают следующие виды режимов труда и отдыха:

- сменный;
- суточный – установление количества и чередования смен, начала и окончания работы в сменах, перерывов на отдых и сон;
- недельный;
- месячный – установление количества рабочих дней и часов в неделю и месяц, порядок чередования рабочих дней и дней отдыха, а также чередования работы в различные смены;
- годовой – обусловлен общим количеством часов и дней работы за год, установленной периодичностью и длительностью основных и дополнительных отпусков.



Основными методами изучения затрат времени являются:

- Фотография рабочего дня (индивидуальная и групповая, самофотография, метод моментных наблюдений) – заключается в последовательном фиксировании затрат рабочего времени в течение смены; при этом трудовой процесс расчленяется на крупные элементы – трудовые приемы;
- Хронометраж – позволяет более детально изучить какую-либо часть трудового процесса;
- Фотохронометраж – соединяет в себе два предыдущих способа.



Баланс рабочего времени

В каждом подразделении организации для каждой категории работников разрабатывают баланс рабочего времени – система нормирования и учета времени для определения потребной численности работников

- Календарный фонд рабочего времени

$$T_{\text{кал}} = n_{\text{кд}} \times t_{\text{см}} = 365 \times 24 =$$

- Табельный фонд рабочего времени

$$T_{\text{таб}} = T_{\text{кал}} - T_{\text{вых}} - T_{\text{праз}}$$

- Максимально возможный (эффективный) фонд рабочего времени

$$T_{\text{мах}} = T_{\text{таб}} - T_{\text{отпуск}}$$

- Явочный фонд рабочего времени

$$T_{\text{яв}} = T_{\text{мах}} - \text{Неявки}$$

- Фактически отработанное время

$$T_{\text{факт}} = T_{\text{яв}} - \text{Простои}$$



Требуемая численность персонала определяется:

- На основе суммарной трудоемкости производства

$$\mathcal{U}_P = \frac{\sum \mathcal{Z}_{TP}}{\Phi P B_P}$$

где $\sum \mathcal{Z}_{TP}$ - суммарная трудоемкость, час.
 $\Phi P B_P$ = фонд рабочего времени одного работника

- По норме выработки

$$\mathcal{U}_P = \frac{BП}{H_{BYP} \times T_{BYP} \times K_{BYP}}$$

где ВП - планируемый объем продукции, ед.
 H_{BYP} - норма выработки на рабочего, ед./чел.
 T_{BYP} - срок выполнения заказа, дней.
 K_{BYP} - коэффициент выполнения нормы

- По количеству объектов обслуживания

$$\mathcal{U}_P = O_O \times K_K \times K_{CM}$$

где O_O - количество объектов обслуживания, ед.
 K_K - норма комплектования, чел./объект.
 K_{CM} - коэффициент сменности.



Принципы разработки рациональных режимов труда и отдыха:

- Принцип «выравнивания» кривой работоспособности – направлен на стабилизацию высокого уровня работоспособности в течение рабочего дня;
- Учет специфики производства – при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется исходить из необходимости лучшего использования производственных фондов и обеспечения наивысшей эффективности производства. Режимы труда и отдыха должны строиться применительно к наиболее рациональному производственному режиму;
- Учет характера, тяжести и напряженности труда, особенностей изменения работоспособности человека в различных условиях производства;
- Сочетание корпоративных и личных интересов – предполагает учет и удовлетворение в определенной степени личных интересов работника и персонала в целом.

При нормировании времени учитывают следующие слагаемые элементы рабочего времени:



- **Подготовительно—заключительное время** - подготовка к работе и ее завершение в начале и в конце рабочего дня или смены;
- **Основное время** - выполнение основных технологических операций, связанных с изменением формы или размеров заготовки;
- **Вспомогательное время** - выполнение вспомогательных операций, необходимых для осуществления технологических процессов;
- **Оперативное время** - суммарные затраты вспомогательного и основного времени;
- **Время обслуживания рабочего места** - технические и организационные операции, связанные с обслуживанием техники и организацией работы.

Основные принципы рациональной организации трудовых процессов:



- Пропорциональность,
- Синхронность,
- Ритмичность,
- Непрерывность,
- Оптимального содержания трудового процесса,
- Специализации рабочих функций,
- Минимальных перемещений и экономии движений,
- Типизации,
- Оптимальной интенсивности труда,
- Ответственности.

Показатели использования персонала и эффективности его работы



Рост производства продукции может быть достигнут либо за счет увеличения количества применяемых ресурсов, либо за счет повышения эффективности их использования.

Уровень использования трудовых ресурсов определяется коэффициентом использования годового фонда рабочего времени, т.е. фактический фонд рабочего времени делят на номинальный

(табельный, установленный):

$$K_{ИРВ} = \frac{T_{фак}}{T_{таб}}$$

Фактически отработанное время для производственных рабочих определяется:

$$T_{фак} = \frac{З_{ТР}}{\overline{Чр}}$$

$\overline{Чр}$ – среднегодовая численность производственных рабочих.



Производительность труда – это показатель, характеризующий эффективность труда работников предприятия, показывает сколько продукции получено одним работником (или группой) в единицу времени.

Производительность труда измеряется:

- количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год);
- количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции.



- **Годовая выработка** ($ПТ_H$) – это производительность труда в натуральном (или стоимостном) выражении, т.е. количество продукции, полученной за определенный период времени.

$$ПТ_H = \frac{ВП}{Ч} \quad , \text{ шт./чел. или руб./чел.}$$

ВП – валовый объем продукции, т, кг, шт. или руб.

- **Часовая выработка** ($ПТ_ч$) – показывает столько продукции получено на один чел.-час затраченного труда

$$ПТ_ч = \frac{ВП}{З_{ТР}} \quad З_{ТР} , \text{ шт./чел.-ч}$$



Трудоемкость производства продукции ($T_{ем}$) – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции

$$T_{ем} = \frac{З_{ТР}}{ВП} , \text{ чел.-ч /шт.}$$



Факторы, влияющие на производительность труда:

- **Материально–технические факторы** – внедрение достижений научно–технического прогресса, прогрессивных технологий, использование новых более эффективных видов материальных ресурсов, уровня механизации и автоматизации производства;
- **Организационные факторы** – концентрация производства, сокращение номенклатуры выпускаемой продукции, улучшение научной организации труда и управления;
- **Экономические факторы** – повышение материальной заинтересованности рабочих в сокращении трудоемкости и материалоемкости продукции, доли ручного труда, соблюдение экономически обоснованной численности работающих и рабочих и т. п.



Организация оплаты труда

Основными видами трудовых доходов являются:

- Доход от непосредственно трудовой деятельности (оплата труда, доплаты, надбавки и премии).
- Выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях (доплаты за тяжелые и вредные условия труда, работу в ночное время, праздничные дни и т.п.).
- Доходы от собственности (дивиденды от вложенного капитала, акций и др.)
- Доплаты, компенсирующие различия в климатических условиях (районные доплаты, северные надбавки и т.п.).
- Натуральная оплата и доход от ЛПХ.



Организация оплаты труда - это система мероприятий, предусматривающая выплату вознаграждений за труд.

Здесь действуют определенные принципы:

- оплата по количеству и качеству;
- неуклонного повышения оплаты труда;
- опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- дифференциации оплаты труда различных групп и категорий;
- единство государственной и экономической политики предприятия в области заработной платы.

При организации оплаты следует учитывать мероприятия связанные с нормированием труда, тарифным нормированием заработной платы, разработкой форм и систем оплаты труда, премированием работников и развитием их социальной поддержки.



Тарифная система

Под тарификацией следует понимать оценку качества труда в целях дифференциации его оплаты, а под тарифной системой – совокупность нормативных материалов, позволяющих определить оплату труда каждого конкретного работника по качеству вложенного им труда.

Тарифная система включает в себя следующие элементы: тарифные ставки, тарифные коэффициенты, отраслевые (или профессионально- квалификационные) коэффициенты, справочники тарификации работ и единые тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты к заработной плате. Дифференцирование оплаты труда в зависимости от качества работы и квалификационного уровня работника осуществляется с помощью тарифных сеток.

- **Тарифная сетка** – это совокупность квалификационных разрядов, расположенных в зависимости от качественной характеристики работ в виде возрастающей шкалы, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.
- **Тарифный разряд** – указывает на степень качества и квалификационный уровень работы или работника.
- **Тарифный коэффициент** – показывает во сколько раз уровень оплаты труда работников, отнесенных к данному разряду, превышает уровень оплаты самых простых работ, отнесенных к первому разряду.
- **Тарифная ставка** – представляет собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (час, смена, месяц), или за определенный объем работ.



Повременная форма оплаты труда подразделяется на две основные модификации:

- **Простая повременная** - в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время. ;
- **Повременно–премиальную** - кроме вознаграждения за отработанное время, включает различные виды премий за перевыполнение установленного объема работы, быстрее запланированного срока. Она применяется для вознаграждения основных и вспомогательных рабочих, а также других исполнителей, занятых осуществлением регламентированной трудовой деятельности.



$$ЗП = Тч \times t \times K,$$

где t - фактически отработанное время, час.

$Тч$ – часовая тарифная ставка, зависит от квалификации, разряда, руб./час.

K – коэффициент, учитывающий доплаты (стимулирующие выплаты)



Сдельная оплата труда подразделяется на четыре основных модификаций:

- **Прямая сдельная** оплата устанавливает прямую зависимость вознаграждения от объема произведенной продукции. Косвенная сдельная оплата. Применяется при вознаграждении тех групп вспомогательных или обслуживающих рабочих, труд которых оказывает существенное влияние на результаты основных исполнителей.
- **Сдельно-премиальная** Предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных показателей.
- **Сдельно-прогрессивная оплата** Выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся доп. выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам.



$$ЗП = Т \times Q_{ед} \times K,$$

где Т – тарифная ставка руб. за единицу продукции;
Q_{ед} – объем продукции (работ).



Расчет тарифных ставок по 18-ти разрядной тарифной сетке

Разряд работ	Тарифный коэффициент	Ставка оплаты, рублей	
		за смену	за час
1	1,00		
2	1,11		
3	1,23		
4	1,36		
5	1,51		
6	1,67		
7	1,84		
8	2,02		
9	2,22		
10	2,44		
11	2,68		
12	2,89		
13	3,12		
14	3,36		
15	3,62		
16	3,90		
17	4,20		
18	4,50		



Бестарифная модель базируется на так называемых относительных показателях (коэффициенты, доли, паи, КТУ и т.п.) распределения фонда заработной платы. В этом случае работникам присваивается коэффициент, на основании которого он участвует в распределении фонда заработной платы, сформированного по результатам работы предприятия за определенный период.

Отличия тарифной от бестарифной модели организации заработной платы состоит в следующем:

- При тарифной модели работнику устанавливаются определенные гарантии за индивидуальные результаты труда, но при этом не гарантируется соответствие размера фонда заработной платы конечным результатам работы предприятия;
- При бестарифной модели фонд заработной платы зависит от конечных результатов деятельности предприятия, но при этом отсутствует стабильная связь между получаемым работником заработком и его индивидуальными результатами труда.



По наименованию показатели, по которым производится доплата и по способу расчета оплата труда различается по видам:

1. Основная оплата – это заработок, начисленный по тарифу за объем выполненных работ или отработанное время и доплата за продукцию в размере 25-50% к основному заработку.
2. Дополнительная оплата – может производиться за качество и своевременность, вредность.
3. Надбавки – начисляются за классность, за стаж, за совмещение работ в агрегате.
4. Натуральная оплата – может выдаваться за выполнение сезонной нормы выработки, за сохранность поголовья.
5. Премии – механизм премирования включает в себя следующие элементы:
 - показатели и условия премирования (за превышение достигнутого уровня урожайности),
 - размер премии либо в процентах, либо в денежном выражении,
 - круг премируемых работников,
 - периодичность выплаты,
 - источники выплаты.



В настоящее время применяются также различные индивидуальные варианты бестарифной оплаты труда.

- **Система «плавающих окладов»** используется, как правило, для руководителей предприятий (организаций) или же их структурных подразделений и имеет два основных варианта:
 - величина оклада определяется в процентах от прибыли компании, поскольку прибыль является косвенным результатом деятельности руководителей;
 - базовый фиксированный оклад руководителя увеличивается или уменьшается по определенным показателям (например, оклад возрастает на какой-то % за каждый процент роста производительности труда).
- **Комиссионная оплата** определяется как доля (в процентах) дохода, получаемого фирмой от реализации продукции или услуг, выполненных работником, направляемая на оплату его труда.



- **Ставка трудового вознаграждения** чаще применяется в организациях, оказывающих сервисные, консалтинговые, страховые услуги и устанавливается как фиксированный процент от суммы платежей, поступающих организации от ее контрагентов в результате деятельности работника, или от суммы заключенных им договоров.
- Достаточно часто также практикуется **дилерская система**, когда дилеру продукция предоставляется на реализацию с условием, что он выплатит фирме определенную сумму.
- **Системы «оценки заслуг»** широко применяются в зарубежной практике и позволяют дифференцировать оклады работникам одинаковой квалификации, но демонстрирующим различные показатели качества работы. В качестве методов оценки заслуг могут выступать балльно-рейтинговые методы, экспертные оценки, ранжирование сотрудников по результатам их трудовой деятельности, деловым и личностным качествам.



Грейдирование должностей (метод Хэя)

В настоящее время во многих зарубежных и ряде отечественных компаниях применяется система грейдов, разработанная американским ученым Эдвардом Хэем.

Грейдинг (от англ. grading – классификация, сортировка, упорядочивание) – группировка должностей по определенным основаниям (определение «удельного веса должностей») и распределение их в иерархической структуре в соответствии с их ценностью для организации с целью построения системы мотивации.

Суть грейдинга заключается в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации (внутренняя ценность) с ценностью этой деятельности на рынке (внешняя ценность). Целью грейдирования является создание прозрачной и ясной методики, определяющей взаимосвязь уровня оплаты труда персонала, занимающего различные должности в компании, и ее ценности.

Грейдирование позволяет решать следующие задачи в организации:



- **Оптимизация и унификация системы оплаты труда.** Применение грейдов позволяет избегать ситуаций, когда работники, занимающие одинаковые должности и выполняющие одну и ту же работу, получают разную заработную плату вследствие того, что кого-то из них удалось привлечь за «меньшие деньги» или из-за личных симпатий и антипатий руководителя.
- **Справедливая оценка вклада каждого работника в эффективность деятельности организации.** Многофакторная оценка должности отражает ее относительный «вес» в конкретной компании. Грейдирование строится из стратегии фирмы и позволяет определить, какие позиции и должности формируют конкурентные преимущества компании. При такой оценке каждый сотрудник четко понимает, какое место занимает его должность в служебной иерархии, каким образом его деятельность влияет на успех компании в целом, какие у него есть возможности карьерного роста и повышения вознаграждения и что необходимо для этого сделать.



- **«Прозрачность» и логичность системы оплаты труда.** Грейдирование дает возможность связать оплату труда и логику бизнеса и способствует тому, что все работники понимают, какие факторы определяют ранг должности и как они влияют на уровень заработной платы.
- **Определение важности должности для компании.** В результате проведенного ранжирования должностей может выясниться, что определенные должности имеют высокий балл, из чего следует, что необходимо выделять больше ресурсов на подбор, адаптацию, оценку и мотивацию персонала на данную должность. И наоборот, возможно экономить ресурсы, если должность имеет невысокий балл.
- **Набор и отбор персонала.** Система ранжирования должностей способствует тому, что оформить заявку на подбор персонала на новую должность становится гораздо легче. Предполагаемые функциональные обязанности работника определенной должности могут значительно различаться в разных компаниях. Соответственно, это будет влиять на требования к работнику, которые указываются в заявке, и процедуру проведения интервьюирования и тестирования кандидатов на вакантные должности.



- **Формирование кадрового резерва.** Грейдирование позволяет определить должности, которые влияют на эффективность деятельности всей компании и выявить наиболее перспективных работников, которых зачисляют в кадровый резерв.
- **Разработка обучающих программ.** Система грейдов также может использоваться как основной источник для разработки программ обучения персонала в компании, выявления наиболее результативных методов обучения, позволяющих формировать ключевые профессиональные знания, навыки и личностные качества, необходимые для перехода работников в более высокий грейд.
- **Оценка персонала.** Реализация рассмотренных задач приводит к тому, что компания повышает свою конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках за счет привлечения к сотрудничеству специалистов высокого уровня, топ-менеджеров, повышения управляемости персонала и «прозрачности» организации для инвесторов, что увеличивает ее капитализацию.

Мотивация состоит в побуждении работников к трудовой деятельности для достижения личных целей работника и целей организации.



Экономическое (материальное) стимулирование

При относительно низком уровне жизни подчиненных, руководители могут поощрять их действия (повышение производительности труда, работа в неурочное время, использование в общественных целях личного имущества, проявление инициативы, творческого подхода), выплатами в виде премий, подбавке к основной зарплате, различных социальных надбавок, материальной помощи.

Морально-этические стимулы

При достаточно высоком уровне социальных благ, работник, проявляя особенную новаторскую инициативу, высокие профессиональные умения; действия, повышающие престиж компании должен рассчитывать не только на материальное вознаграждение, но и на повышение своего престижа в коллективе, повышение в должности, награды стимулирующего характера, грамоты, доска почета (лицо сайта).



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	Культура	ячмень																									
2	Сорт	Эльф																									
3	Площадь	500 га																									
4	Регион	Московская обл.																									
5	Урожайность	7,4 т/га																									
6	Предшественник	кукуруза																									
7																											
8			Объем работ		Календарные сроки	Марки	Количество тракторов	Агрегаты		Количество трактористов	Ручные работы	Норма выработки	Количество нормосмен	Затраты труда		разряд		Тарифная ставка		Фонд оплаты труда		Дополнительная оплата		Расход горючего на единицу работы		Автотранспорт	
		Операции	ед. измерения	кол-во				Название	Кол-во					механизаторов	разнорабочих	механизаторов	разнорабочих	механизаторов	разнорабочих	механизаторов	разнорабочих	на единицу работы	всего				
9	1	Лущение стерни	га	500	осень	JD 6110M	1	БДУ-5.2н	1	1	0	50	10,0	10,0	0,0	4	783	0	7830,0	0,0	1566,0	0,0	0,23	115,0	0		
10	2	Вспашка	га	500	осень	JD 6110M	1	ПП-7-40	1	1	0	20	25,0	25,0	0,0	4	783	0	19575,0	0,0	5872,5	0,0	8,7	4350,0	0		
11	3	Погрузка Р и К удобрений	т	175	осень	Belarus 1221T.2	1	ПКУ-0,8А	1	1	3	53	3,3	3,3	9,9	3	705,6	573	2329,8	1892,0	233,0	378,4	1,2	210,0	0		
12	4	Транспортировка и внесение минеральных удобрений	га	500	осень	Belarus 1221T.2	1	МВУ-5	1	1	0	36	13,9	13,9	0,0	3	705,6	0	9800,0	0,0	1960,0	0,0	1,3	650,0	0		
13	5	Погрузка N удобрений	т	120	весна	Belarus 1221T.2	1	ПКУ-0,8А	1	1	3	63	1,9	1,9	5,7	2	636	573	1211,4	1091,4	121,1	218,3	1,2	144,0	0		
14	6	Транспортировка и внесение минеральных удобрений	га	500	весна	Belarus 1221T.2	1	МВУ-5	1	1	0	36	13,9	13,9	0,0	3	705,6	0	9800,0	0,0	1960,0	0,0	1,3	650,0	0		
15	7	Предпосевное боронование	га	500	весна	Belarus 1221T.2	1	С-11У+6КС-1,0	1+1	1	0	35	14,3	14,3	0,0	3	705,6	0	10080,0	0,0	2016,0	0,0	4,6	2300,0	0		
16	8	Выгрузка семян из хранилища в транспорт	т	130	весна		0	ПШП-4А	1	1	3	70	1,9	1,9	5,6		1	573	0,0	1064,1	0,0	212,8	0	0,0	2,3		
17	9	Транспортировка семян на погрузочную площадку	т	130	весна	ГАЗ-66	1	ЗАУ-3	1	1	3	34	3,8	3,8	11,5	2	636	573	2431,8	2190,9	486,4	438,2	0,7	91,0	52		
18	10	Протравливание семян с погрузкой в транспорт	т	130	весна		0	ПС-10	0	1	4	54	2,4	2,4	9,6		1	573	0,0	1379,4	0,0	275,9	0	0,0	13,6		
19	11	Транспортировка семян в поле с загрузкой в сеялку	т	130	весна	ГАЗ-66	1	ЗАУ-3	1	1	0	34	3,8	3,8	0,0	2	636	0	2431,8	0,0	486,4	0,0	0,7	91,0	52		
20	12	Погрузка N удобрений	т	95	лето	Belarus 1221T.2	1	ПКУ-0,8А	1	1	3	53	1,8	1,8	5,4	3	705,6	573	1264,8	1027,1	126,5	205,4	1,2	114,0	0		
21	13	Посев с внесением удобрений и прикатыванием	га	500	весна	JD 6110M	1	ССВ-3,5	1	1	0	30	16,7	16,7	0,0	4	783	0	13050,0	0,0	3915,0	0,0	7,5	3750,0	0		
22	14	Подвоз воды и приготовление раствора	т	120	лето	Belarus 1221T.2	1	АПЖ-12	1	1	3	37	3,2	3,2	9,7	3	705,6	573	2288,4	1858,4	228,8	185,8	0,4	48,0	0		
23	15	Обработка посевов гербицидом (Диален Супер)	га	500	лето	Belarus 1221T.2	1	ОПШ-15	1	1	0	50	10,0	10,0	0,0	3	705,6	0	7056,0	0,0	1411,2	0,0	1	500,0	0		
24	16	Подвоз воды и приготовление раствора	т	120	лето	Belarus 1221T.2	1	АПЖ-12	1	1	3	37	3,2	3,2	9,7	3	705,6	573	2288,4	1858,4	228,8	185,8	0,4	48,0	0		
25	17	Обработка посевов фунгицидом (Тилт)	га	500	лето	Belarus 1221T.2	1	ОПШ-15	1	1	0	33	15,2	15,2	0,0	3	705,6	0	10690,9	0,0	2138,2	0,0	1	500,0	0		
26	18	Уборка (прямое комбайнирование)	га	500	лето	Т500			0	0	1	0	24,3	20,6	20,6	0,0	6	965,5	0	19866,3	0,0	3973,3	0,0	1,6	800,0	0	
27	19	Отвоз зернового вороха	т	3700	лето	Зил ММЗ 554М			0	0	1	0	50	74,0	74,0	0,0	2	636	0	47064,0	0,0	7059,6	0,0	1,4	5180,0	94080	
28	20	Очистка зерна	т	3700	лето			ЗАВ-20	1	1	4	48	77,1	77,1	308,3		1	573	0,0	44168,8	0,0	8833,8	5,8	21460,0	3718		
29	21	Отвоз зерна в хранилище	т	3330	лето	ГАЗ-66			0	0	1	3	48	69,4	69,4	208,1	2	636	573	44122,5	39751,9	8824,5	3975,2	0,7	2331,0	62720	
30																			213181,1	96282,3	42607,2	14909,6		43332,0	160637,9		
31																											

Базовая технология

Усовершенствованная технология

Сравнительная таблица

</

Базовая технология

Усовершенствованная технология

Сравнительная таблица





2	3	4	5	6	7	8
	Расчёт зарплаты на оплату труда					
	Статьи затрат	механиза торов	разнораб очих	всего		
1	Тарифный фонд	213181,1	96282,3	309463,4		
2	Дополнительная оплата	42607,2	14909,6	57516,8		
3	Доплата за классность	993,3	0,0	993,3		
4	Доплата за стаж работы	6068,3	0,0	6068,3		
5	Итого	262849,8	111191,9	374041,8		
6	Исчисление с отпускных	23130,8	9784,9	32915,7		
7	Итого с отпускными	285980,6	120976,8	406957,5		
8	Отчисления на социальные нужды	8579,4	3629,3	12208,7		
9	Итого с отчислениями	294560,0	124606,1	419166,2		



Спасибо за внимание!