

**МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ**

**УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ  
ПРОДУКТИВНОСТІ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ**



**Бібліотека спеціаліста АПК “Економічні нормативи”**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ОПЛАТИ ПРАЦІ  
РОБІТНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ  
ПІДПРИЄМСТВ НА ЗБИРАННІ ЗЕРНОВИХ  
КУЛЬТУР УРОЖАЮ 2019 РОКУ**

**Київ – 2019**

**Автори:** І. М. Демчак, В. О. Мариненко, В. М. Івченко, О. С. Філоненко, В. С. Пивовар

**Рецензенти:** *М. Й. Малик*, доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік НААН, Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки"

Друкується за рішенням вченої ради НДІ "Укراгропромпродуктивність" (протокол № 1 від 18 квітня 2019 р.).

**М 36** **Методичні рекомендації** з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2019 року / І. М. Демчак, В. О. Мариненко, В. М. Івченко та ін. – К. : НДІ "Украгропромпродуктивність", 2019. – 40 с.

Висвітлені основні методичні підходи до розроблення ефективних форм і систем оплати праці на збиранні зернових культур урожаю 2019 року. Системно викладено порядок організації праці на жнивях, встановлення відрядних розцінок та формування ефективної структури заробітної плати. Розроблена тарифна сітка для окремих категорій робітників сільськогосподарських підприємств, наведений приклад розрахунку відрядних розцінок та додаткової оплати праці на збиранні урожаю зернових культур.

Рекомендовано для керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств усіх організаційно-правових форм власності і господарювання, органів управління та виборних органів профспілки, викладачів, аспірантів та студентів аграрних навчальних закладів.

УДК 331.2 : [631.1:631.55] (477)

Без права перевидання. Відтворення або використання матеріалу, що міститься в інформаційному продукті, для освітніх або некомерційних цілей вирішується без отримання попередньої письмової згоди власників авторського права за умови посилання на його повну бібліографічну назву згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006. Відтворення або використання матеріалу, що міститься в даному інформаційному продукті, для перепродажу, інших комерційних цілей або угод (договорів) на розробку науково-дослідних робіт забороняється без отримання попередньої письмової згоди власників авторського права. Ці умови відносяться і до видань попередніх років. Заявку на отримання такого дозволу слід направляти науково-організаційному відділу НДІ "Украгропромпродуктивність" за адресою: 03035, м. Київ, пл. Солом'янська, 2 або електронною поштою [uapp\\_god@ukr.net](mailto:uapp_god@ukr.net); [207865@ukr.net](mailto:207865@ukr.net)

© І. М. Демчак, В. О. Мариненко,  
В. М. Івченко та ін., 2019

## Зміст

<b>Вступ</b>	.....	4
<b>Розділ 1.</b>	Основи організації та оплати праці на збиранні зернових культур.....	5
1.1	Визначення розмірів заробітної плати та норм праці робітникам, зайнятим на збиранні зернових культур.....	6
1.2	Організація праці на збиранні зернових культур.....	16
1.3	Визначення тарифних ставок, відрядних розцінок та додаткової оплати праці на збиранні врожаю зернових культур.....	24
<b>Розділ 2.</b>	Оплата праці робітників, зайнятих на обробці зерна на токах.....	33
<b>Розділ 3.</b>	Натуральна оплата праці на збиранні урожаю	37
	Список літератури.....	38

## ВСТУП

Збирання зернових культур у оптимальні строки при мінімальних втратах продукції потребує чіткої організації роботи всіх складових, задіяних у цьому складному технологічному процесі. Підготовка та проведення жнив має супроводжуватися розробкою організаційних заходів, які б включали питання ефективної організації праці та формування мотиваційного механізму за якісні і кількісні показники роботи. Розробка таких заходів особливо актуальна в сучасних умовах господарювання, коли на значній частині підприємств не вистачає необхідних технічних засобів та кваліфікованих кадрів механізаторів. Кожен працівник, зайнятий на збиранні зернових культур заздалегідь повинен бути професійно підготовлений та ознайомлений з виробничим (сезонним) завданням, умовами праці і відпочинку, графіком роботи, умовами та розмірами матеріального стимулювання.

Режим праці і відпочинку робітників, умови та розмір оплати їх праці на підприємствах усіх організаційно-правових форм власності повинні визначатися фактичними умовами та способами проведення збиральних робіт, характером хлібостою, наявною спеціальною зернозбиральною технікою, транспортними засобами тощо.

Базою для розрахунку оплати праці на збиранні урожаю є норми і положення з оплати праці, визначені у колективному договорі.

У свою чергу зазначені норми не можуть бути нижчими, ніж передбачено Галузевою угодою, укладеною між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців „Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України” і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2020 роки (zareєстровано Міністерством соціальної політики України від 28 травня 2019 року № 10).

## **РОЗДІЛ 1. ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЗБИРАННІ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР**

Відповідно до ст. 96 Кодексу законів про працю України і ст. 6 Закону України „Про оплату праці” системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Колективним договором, а якщо договір не укладався – актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно

обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

Відповідно до ст. 97 Кодексу законів про працю України оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою ст. 97 Кодексу законів про працю України.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Для розрахунку оплати праці на збиранні урожаю норми і положення з оплати праці не можуть бути нижчими, ніж передбачено в

Галузевій угоді, укладеною між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців „Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України” і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2020 роки (zareєстровано Міністерством соціальної політики України від 28 травня 2019 року № 10).

### **1.1. Визначення розмірів заробітної плати та норм праці робітникам, зайнятим на збиранні зернових культур**

В основу розрахунків встановлення розмірів заробітної плати та норм продуктивності праці працівникам на збиранні зернових культур урожаю 2019 р. повинні бути покладені мінімальні державні та галузеві гарантії з оплати праці, тарифна сітка, умови та розміри матеріального стимулювання, визначені в колективному договорі підприємства, тарифні розряди робіт та норми продуктивності праці.

У Галузевій угоді, укладеній між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців „Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України” і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2020 роки, сторони встановили мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, а також у навчально-дослідних та інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти **у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.**

У ст. 8 Закону України „Про державний бюджет України на 2019 рік” **затверджена мінімальна заробітна плата на 2019 рік :**

у місячному розмірі : з 1 січня – **4173 гривень;**

у погодинному розмірі : з 1 січня – **25,13гривні.**

Необхідно враховувати, що у Галузевій угоді з 1 січня 2019 року встановлено мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не нижче 115 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Згідно ст. 7 Закону України «Про державний бюджет України на 2019 рік» затверджено прожитковий мінімум на одну працездатну особу в розрахунку на місяць у розмірі: з 1 січня 2019 року – 1921 гривня, з 1 липня – 2007 гривень, з 1 грудня – 2102 гривні[3].

Відповідно до листа Міністерства соціальної політики України від 08.08.2018 р. № 78/0/206-18, розрахунок норми тривалості робочого часу на 2019 рік при 40-годинному робочому тижні становить 1993,0 години (з урахуванням рекомендацій Кабінету Міністрів України, щодо перенесення робочих днів у 2019 р., затверджених розпорядженням КМУ №7-р від 10.01.2019 року тривалості робочого часу на 2019 рік при 40-годинному робочому тижні буде становити 1993,0 години).

Таким чином, місячна норма тривалості робочого часу на 2019 рік при 40-годинному робочому тижні становить 166,1 годин (1993,0 год.: 12 міс.).

Виходячи з цього, за умови виконання місячної (годинної) норми праці, мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника I розряду, для прикладу:

– з 1 січня 2019 р. становить 2209 грн. в розрахунку на місяць (1921 грн. x 1,15), або 13,30 грн. (1921 x 1,15) : 166,1 год.) в розрахунку за годину;

– з 1 липня 2019 р. становить 2308 грн в розрахунку на місяць (2007грн. x 1,15), або 13,90 грн. (2007 грн. x 1,15) : 166,1 год.) в розрахунку за годину;

– з 1 грудня становить 2417 грн. (2102 x 1,15), або 14,55 грн. (2102 x 1,15) : 166,1 год.) в розрахунку за годину.

Відповідно до п. 5.1. Галузевої угоди укладеної між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців „Федерація



роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України” і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2020 роки з 1 січня 2019 року встановлено мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Розмір заробітної плати працівника небюджетної сфери за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника небюджетної сфери для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника небюджетної сфери, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати [4, 5].

Нормою Галузевої угоди також є мінімальні гарантовані розміри погодинних тарифних ставок окремих категорій робітників сільськогосподарських підприємств та коефіцієнти міжзрядних співвідношень.

Визначені в ній мінімальні гарантовані розміри погодинних тарифних ставок для трактористів-машиністів становлять основу для розрахунку відрядних розцінок для робітників, які працюють на збиранні зернових культур (табл. 1.1.1).

Таблиця 1.1.1

**Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень окремих категорій робітників підприємств сільського господарства**  
(норма Галузевої угоди на 2014–2020 роки)

Категорії працівників	Розряди робіт						Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
<b>Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень</b>	<b>1,00</b>	<b>1,09</b>	<b>1,20</b>	<b>1,35</b>	<b>1,55</b>	<b>1,80</b>	
На ручних роботах у рослинництві							
з 1 січня 2019 р.	13,30	14,50	15,96	17,96	20,62	23,94	1,00
з 1 липня 2019 р.	13,90	15,15	16,68	18,77	21,55	25,02	
з 1 грудня 2019 р.	14,55	15,86	17,46	19,64	22,55	26,19	
Трактористи-машиністи: I група							
з 1 січня 2019 р.	15,56	16,96	18,67	21,01	24,12	28,01	1,17
з 1 липня 2019 р.	16,26	17,72	19,51	21,95	25,20	29,27	
з 1 грудня 2019 р.	17,02	18,55	20,42	22,98	26,38	30,64	
II група							
з 1 січня 2019 р.	17,16	18,70	20,59	23,17	26,60	30,89	1,29
з 1 липня 2019 р.	17,93	19,54	21,52	24,21	27,79	32,27	
з 1 грудня 2019 р.	18,77	20,46	22,52	25,34	29,09	33,79	
III група							
з 1 січня 2019 р.	18,89	20,59	22,67	25,50	29,28	34,00	1,42
з 1 липня 2019 р.	19,74	21,52	23,69	26,65	30,60	35,53	
з 1 грудня 2019 р.	20,66	22,52	24,79	27,89	32,02	37,19	

**Примітки:**

1. Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від регіону:

**I група** – сільгоспідприємства Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;

**II група** – сільгоспідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей;

**III група** – сільгоспідприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної Республіки Крим, Львівської і Чернівецької областей та польські підприємства Житомирської Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей.

Необхідним для визначення умов та розмірів оплати праці на збиранні зернових культур є встановлення тарифного розряду роботи та обґрунтованих норм праці на кожен вид робіт. Тарифні розряди робіт визначені у довіднику з «Тарифікації механізованих і ручних робіт у сільському господарстві» [9]. На механізованих роботах тарифні розряди робіт диференціюються за трьома групами тракторів. Одна і та ж робота може тарифікуватися різними розрядами залежно від того, до якої групи тракторів і самохідних машин належать механізми, якими проводяться збиральні роботи.

До I групи включено трактори класу тяги до 1,4 і потужністю до 73,5 кВт, а також навантажувачі та інші машини з подібною потужністю двигуна; до II групи – трактори класу тяги від 1,4 до 2,0 (включно) і потужністю двигуна : гусеничні – до 73,5 кВт, колісні – 73,5–95,5 кВт; екскаватори з місткістю ковша до 0,65 м<sup>3</sup> включно, а також бульдозери, навантажувачі, комбайни та інші машини з такою ж потужністю двигуна; до III групи – трактори класу тяги понад 3,0 і потужністю двигуна : гусеничні – 73,5 кВт і вище, колісні – 95,5 кВт і вище, екскаватори з місткістю ковша понад 0,65 м<sup>3</sup>, а також бульдозери, навантажувачі, комбайни та інші машини з такою ж потужністю двигуна.

Наприклад, скошування гречки та інших культур валковими жниварками у складі агрегату й універсальними жниварками з тракторами, які належать до I групи, тарифікується за 4-м розрядом, а тракторами, що належать до II групи – за 5-м розрядом.

Норми продуктивності праці на всі види механізованих і ручних робіт містяться в нормативних збірниках „Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на збиранні сільськогосподарських культур” [10] і „Методичні положення та норми виробітку на ручних роботах у рослинництві” [11], розроблених Українським науково-дослідним інститутом продуктивності агропромислового комплексу „Украгропромпродуктивність”, виданих у 2011, 2014 роках. У них також наведені тарифні розряди робіт.

У збірнику „Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на збиранні сільськогосподарських культур” передбачено, що при встановленні норми продуктивності до обов’язків тракториста-машиніста, зайнятого на збиранні зернових культур, крім основної роботи, входить щозмінне технічне обслуговування та інші підготовчо-заклучні роботи, контроль за скошуванням, підбиранням валків та вивантаженням урожаю, перевірка якості роботи, а також регулювання, очищення робочих органів агрегату протягом зміни. Збиральний агрегат не повинен простоювати через відсутність транспорту для відвезення зерна та соломи (при збиранні подрібненої соломи у причепи) тощо.

Перед початком збирання експрес-методом визначають диференційовані нормоутворюючі чинники – урожайність і солонистість конкретної культури, ступінь її полеглисті. Далі знаходять норму продуктивності стосовно марки комбайна і ширини захвату з урахуванням способу (підбирання валків або пряме комбайнування) і технології збирання незернової частини урожаю.

Норми продуктивності і витрат палива розраховані на нормальні умови збирання прямостоячих незабур’яених посівів, що мають вологість до 20 % зернової маси.

Якщо зернові культури прямостоячі, чисті від бур’янів і вологість зернової маси становить до 20 %, то норми не коригуються.

Якщо збирання зернових культур проводиться у складних умовах (полегли і забур’янені зернові культури, з підвищеною вологістю рослинної маси тощо), то при розрахунку норм необхідно застосовувати поправочні коефіцієнти.

Для уточнення норм користуються такими формулами :

$$H_{\Pi} = H_{\Pi 3} \times K_{в.з}, \quad (1.1)$$

$$H_{\Pi} = H_{\Pi 3} \times K_{\Pi}, \quad (1.2)$$

де,

$H_{\Pi}$  – норма продуктивності, яка відповідає конкретним важким умовам збирання;

$H_{пз}$  – норма продуктивності, затверджена в господарстві з урахуванням сталих і диференційованих нормоутворюючих чинників;

$K_{в.з}$  – загальний поправочний коефіцієнт, що враховує одночасно вологість рослинної маси та її забур'яненість;

$K_{п}$  – поправочний коефіцієнт, який враховує полеглисть стеблостою.

При збиранні полеглих зернових продуктивність комбайнів зменшується за рахунок того, що комбайнерам доводиться знижувати робочу швидкість у місцях полягання рослин, вибирати напрямок руху збирального агрегату для повноти збирання.

Норму продуктивності на збиранні полеглих зернових максимально знижувати висоту зрізу рослини уточнюють за допомогою поправочного коефіцієнта і визначають за формулою :

$$H_{п} = H_{пз} (f + f_{н} \times i_{н}), \quad (1.3)$$

де,

$f$  – частина прямостоячих зернових до їх скошування;

$f_{н}$  – частина полеглих зернових до їх скошування;

$i_{н}$  – поправочний коефіцієнт на нерівномірність стеблостою.

Поправочний коефіцієнт на полеглисть ниви дорівнює:

$$K_{п} = f + f_{н} \times i_{н}, \quad (1.4)$$

Якщо полегли зернові скошені у валки, то при їх підбиранні й обмолочуванні продуктивність комбайна також знижується і визначається за формулою:

$$H_{п} = H_{пз}(f + f_{н} \times i_{н}), \quad (1.5)$$

де,

$f$  – частина прямостоячих зернових до їх скошування;

$f_{н}$  – частина полеглих зернових до їх скошування;

$i_{н}$  – поправочний коефіцієнт на нерівномірність валків.

У випадку збирання вологих і забур'янених посівів норму продуктивності уточнюють за допомогою об'єднаного поправочного коефіцієнта (табл. 1.1.2).

Таблиця 1.1. 2

**Поправочні коефіцієнти до норми продуктивності праці на вологість ( $v_p$ ),  
забур'яненість ( $\epsilon$ ) і солонистість ( $\delta_c$ ) зернових культур ( $K_{в.з}$ )**

Вологість рослинної маси ( $v_d$ ), %	Забур'я- неність, ( $\epsilon$ ), %	Солонистість ( $\delta_c$ ) зернових, співвідношення				
		до 1,0	1,0–1,4	1,4–1,8	1,8–2,2	понад 2,2
До 10	0	1,10	0,92	0,82	0,75	0,68
	До 10	1,00	0,85	0,77	0,72	0,66
	11–25	0,91	0,79	0,73	0,69	0,64
	26–35	0,82	0,74	0,69	0,66	0,62
	36–45	0,76	0,69	0,65	0,63	0,60
	46–55	0,70	0,65	0,62	0,60	0,58
11–17	56–65	0,65	0,62	0,60	0,58	0,56
	0	1,20	1,00	0,92	0,83	0,75
	До 10	1,10	0,93	0,84	0,79	0,73
	11–25	1,00	0,86	0,80	0,75	0,70
	26–35	0,90	0,81	0,76	0,72	0,67
	36–45	0,83	0,76	0,73	0,71	0,65
18–22	46–55	0,76	0,72	0,67	0,66	0,63
	56–65	0,71	0,67	0,65	0,64	0,62
	0	1,35	1,10	0,98	0,90	0,82
	До 10	1,20	1,02	0,92	0,86	0,79
	11–25	1,08	0,94	0,87	0,82	0,76
	26–35	0,98	0,88	0,82	0,78	0,74
23–27	36–45	0,90	0,83	0,78	0,75	0,71
	46–55	0,83	0,78	0,74	0,72	0,69
	56–65	0,77	0,73	0,71	0,69	0,67
	0	1,20	0,98	0,87	0,80	0,72
	До 10	1,11	0,90	0,81	0,76	0,70
	11–25	0,96	0,84	0,77	0,73	0,67
28–32	26–35	0,87	0,78	0,73	0,69	0,65
	36–45	0,80	0,73	0,69	0,67	0,63
	46–55	0,74	0,69	0,64	0,63	0,61
	56–65	0,68	0,65	0,63	0,61	0,60
	0	0,96	0,73	0,69	0,64	0,58
	До 10	0,85	0,72	0,65	0,61	0,56
33–37	11–25	0,77	0,67	0,61	0,58	0,54
	26–35	0,70	0,62	0,58	0,56	0,52
	36–45	0,64	0,59	0,55	0,53	0,51
	46–55	0,59	0,55	0,53	0,61	0,49
	56–65	0,55	0,52	0,50	0,49	0,48
	0	0,70	0,57	0,50	0,47	0,42
	До 10	0,62	0,52	0,47	0,44	0,41
	11–25	0,56	0,49	0,45	0,42	–
	26–35	0,51	0,46	0,42	0,40	–
	36–45	0,47	0,43	0,40	–	–
	46–55	0,43	0,40	–	–	–
	56–65	0,40	–	–	–	–

Наприклад, на підприємстві для нормальних умов на скошуванні зернових колосових у валки агрегатом МТЗ-80 із жнивваркою ЖВП-6,4 з урахуванням характеру хлібостою на III групі поля встановлена змінна норма продуктивності – 19,2 га.

Перед початком збиральних робіт при обстеженні площ складений акт про те, що вологість рослинної маси ( $v_0$ ) перевищує нормальну і становить 19 %, забур'яненість ( $\epsilon$ ) – 35 %, а солонистість ( $\delta_c$ ) – 1,3.

Згідно з актом норма продуктивності має бути скоригована за формулою :  $N_n = N_{пз} \times K_{в.з.}$  (19,2 га  $\times$  0,88 = 16,89 га).

За наявності полеглості норми коригують за допомогою поправочного коефіцієнта  $K_n$  (табл. 1.1.3).

Таблиця 1.1.3

**Поправочні коефіцієнти до норми продуктивності праці  
на полеглість зернових культур ( $K_n$ )**

Площа полеглого стеблостою, %	Поправочний коефіцієнт	Площа полеглого стеблостою, %	Поправочний коефіцієнт
Пряме комбайнування		Підбирання валків	
До 4	1,00	Менше 5	1,00
5–12	0,95	6–15	0,98
13–20	0,90	16–25	0,96
21–28	0,85	26–35	0,94
29–36	0,80	36–45	0,92
37–44	0,75	46–55	0,90
45–52	0,70	56–65	0,87
56–60	0,65	66–75	0,84
61–68	0,60	76–85	0,81
60–76	0,55	86–95	0,78
77–84	0,50	Понад 96	0,75
85–92	0,45		
93–100	0,40		

Якщо стеблостій полеглий, вологий і забур'янений, то спочатку визначають загальний коефіцієнт на вологість і забур'яненість ( $K_{в.з.}$ ), а потім коефіцієнт на полеглість ( $K_n$ ). Встановлену за збірником норму продуктивності коригують за меншим значенням одного з коефіцієнтів. Зробити одночасно дві поправки до норми неможливо,

оскільки підвищена вологість і забур'яненість зернових знижує пропускну здатність молотарки, а полеглість обмежує якісну роботу жниварки і призводить до зниження робочої швидкості комбайна. Отже, наявність полеглості знижує робочу швидкість і зумовлює пропускну здатність молотарки, яка була б при підвищеній вологості, забур'яненості і навпаки [9].

Наприклад, згідно з актом площа полеглого стеблостою становить 45 %, відповідно  $K_n = 0,92$ . У даному випадку при встановленні норми продуктивності застосовують  $K_{вз} = 0,88$  і норма продуктивності на конкретній площі дорівнюватиме 16,89 га.

## **1.2. Організація праці на збиранні зернових культур**

Для всіх робітників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, у тому числі зайнятих на збиранні урожаю зернових культур, на основі Довідника кваліфікаційних характеристик, випуск 2 „Сільське господарство та пов'язані з ним послуги”, розробляються робочі інструкції, де визначаються завдання, обов'язки, права та відповідальність робітників [12].

Кваліфікаційні характеристики, вміщені в довіднику, є нормативними документами. За необхідності завдання та обов'язки, включені до типової кваліфікаційної характеристики тієї чи іншої професії, можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих робітників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп професій, однакових за складністю, виконання яких не потребує іншої кваліфікації.

Оскільки кваліфікаційні характеристики трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва містять тільки основні або типові завдання й обов'язки, роботодавець може доповнювати робочі інструкції вимогами робіт, які входять до складу технологічних карт, інструкцій, інших нормативних документів та визначені трудовим договором за умови дотримання правил охорони праці, санітарних норм і вимог безпеки виконання робіт.



Організація жнив починається з визначення сезонного завдання кожному екіпажу трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва (комбайнерів), яке розробляють виходячи з фактичної площі збирання, продуктивності комбайнів, видової урожайності та якості зібраного урожаю, оптимальних строків збирання урожаю зернових культур та наявної збиральної техніки.

При визначенні сезонного завдання враховують, що зернові культури збирають одним чи двома способами – прямим або роздільним комбайнуванням. При роздільному способі валки підбирають і обмолочують самохідними комбайнами з підбирачем через 2–7 днів після скошування.

Як правило, прямим комбайнуванням збирають культури прямостоячі і чисті, з підсіяними багаторічними травами, а також низькорослі та зріджені, але незабур'янені. Спосіб руху агрегатів, прийнятий при розрахунку норм при довжині гону до 300 м – по колу, а при довжині гону понад 300 м – загінковий [10].

Наприклад, загальна збиральна площа зернових (без кукурудзи і соняшнику) на підприємстві становить 1090 га, з них 100 га передбачається обмолочувати з валків. Наявні технічні засоби : комбайни КЗС-9-2 „Скіф-230А” – 2 од., комбайни КЗС-1218СХ – 2, „Tucano – 440” – 1, „John Deere” W-650 – 1, „New Holland” CX-8080 – 1, „Lexion-760” – 1, трактор МТЗ-82.1.26 – 1, жниварка ЖВ-4,9 – 1 од. Враховуючи всі вищезазначені умови, на підприємстві створено дев'ять екіпажів механізаторів, яким розроблене сезонне завдання на період збиральних робіт (табл. 1.2.1).

*Таблиця 1.2.1*

**Приклад сезонного завдання на збиранні зернових культур  
Трактористи-машиністи сільськогосподарського виробництва**

Екіпаж (прізвище, ініціали жнивдаря та помічника)	Марка комбайна, трактора, жниварки	Сезонне завдання, га	Культура, № поля
Екіпаж 1	МТЗ-82.1.26; ЖВ-4,9	100	Гречка

## Трактористи-машиністи сільськогосподарського виробництва (комбайнери)

Екіпаж (прізвище, ініціали комбайнера та помічника)	Марка комбайна	Сезонне завдання			
		культура, № поля	урожай -ність, ц/га	га	т
<i>Підбирання й обмолочування валків</i>					
Екіпаж 2	КЗС-9-2 „Скіф-230А”	Гречка	20	100	200
<i>Пряме комбайнування без подрібнення з укладанням соломи у валок</i>					
Екіпаж 3	„John Deere” W-650	Пшениця яра	35	150	525
Екіпаж 4	„Tucano – 440”	Ячмінь ярий	27	160	432
Екіпаж 5	КЗС-1218СХ	Озимі зернові	40	180	720
Екіпаж 6	„Lexion-760”	Озимі зернові	40	150	600
Екіпаж 7	„New Holland” СХ-8080	Озимі зернові	40	150	600
<i>Пряме комбайнування гороху без подрібнення з укладанням соломи у валок</i>					
Екіпаж 8	КЗС-1218СХ	Горох	25	100	250
Екіпаж 9	КЗС-9-2 „Скіф-230А”	Горох	25	100	250

Перед встановленням сезонного завдання формують екіпажі трактористів-машиністів з урахуванням їх кваліфікації, психологічної сумісності тощо, кожному екіпажу встановлюють завдання, яке в процесі жнив може коригуватися.

З урахуванням необхідності проведення збиральних робіт в оптимальні строки за наявної технічної бази та трудових ресурсів, як правило, на підприємствах під час жнив роботи тривають протягом усього світлового дня. Тому важливе значення має встановлення режиму праці і відпочинку з дотриманням норм чинного законодавства з охорони праці. За неможливості забезпечити нормальну тривалість робочої зміни найоптимальнішим варіантом є запровадження підсумованого обліку робочого часу.

Пунктом 6.6. чинної Галузевої угоди, укладеної між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців „Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України” і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2020 роки визначено, що в окремих підрозділах підприємств і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, крім працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати нормі робочого часу за цей період [4, 5].

При підсумованому обліку робочого часу тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється колективним договором підприємства.

Робота понаднормовану тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

При розробленні та укладанні колективного договору у встановленому порядку узгоджується перелік виробничих підрозділів та категорій робітників, які працюватимуть у режимі підсумованого обліку робочого часу, а також для кожного підрозділу та категорії працівників зазначається тривалість облікового періоду.

При встановленні облікового періоду (норми часу) при запровадженні підсумованого обліку робочого часу необхідно користуватися нормативами тривалості робочого часу, які щорічно розробляються Міністерством соціальної політики України. Річна норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні у 2019 р. становить 1993,0 години.

При узгодженні підрозділів, що працюватимуть у режимі підсумованого обліку робочого часу та термінів облікового періоду в розділі „Режим праці і відпочинку” колективного договору встановлюється відповідна норма, наприклад, „у режимі річного підсумованого обліку робочого часу протягом дії даного колективного договору працюють працівники цеху рослинництва, автотранспортного цеху, ремонтної майстерні, механізованого току, зернохосвища”.

Наступним етапом є визначення порядку застосування підсумованого обліку робочого часу, зокрема розпорядку робочого дня.

Умови застосування підсумованого обліку робочого часу, тривалість робочого дня, порядок чергування робочих і вихідних днів визначаються також у колективному договорі.

При підсумованому обліку робочого часу максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12, а робочого тижня – 48 годин.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються не менше як на місяць і доводяться до працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а понад два місяці – за два тижні до їх запровадження.

Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише в разі встановлення неповного робочого часу.

Не відпрацьований з вини роботодавця час до норми тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як час простою.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота [4, 5].

У разі застосування режиму підсумованого обліку робочого часу за рахунок збільшення тривалості робочого часу протягом робочого дня (зміни) вихідні дні працівникам надаються у різні дні тижня позачергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності.

Якщо робочий день такого працівника за графіком припадає на святковий чи неробочий день, роботу оплачують згідно зі ст. 107 Кодексу законів про працю України.

У рослинництві при встановленні режиму підсумованого обліку робочого часу на підприємствах усіх форм власності доцільно користуватися нормою чинної Галузевої угоди із встановленням річного підсумованого обліку робочого часу з обмеженням максимальної тривалості роботи на день до 12 годин.

Оскільки в сільському господарстві режим роботи водіїв, зайнятих на перевезенні сільськогосподарської продукції, працівників ремонтних майстерень, складів та інших підрозділів, що обслуговують рослинництво, залежить від режиму роботи трактористів-машиністів, для них також доцільно встановлювати підсумований облік робочого часу за обліковий період.

При запровадженні підсумованого обліку робочого часу тривалість роботи протягом дня може відхилитись у певних межах від робочого дня нормальної тривалості, аби встановлену законом норму робочого часу було витримано за певний обліковий період (місяць, квартал, рік).

Максимальна тривалість робочого дня в період напружених польових робіт або для окремих категорій працівників встановлюється в колективному договорі.

Відповідно час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками змінності.

Якщо на підприємстві допущено перевищення прийнятої в колективному договорі на відповідний період максимальної тривалості робочого дня, цей час вважається надурочним. Години роботи, що перевищують робочий час, передбачений в обліковому періоді, вважаються надурочними. Надурочні роботи не повинні

перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Відповідно до Галузевої угоди (п. 5.15) робота в надурочний час оплачується :

- всі години, відпрацьовані понад встановлену на тиждень норму робочого часу, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;

- якщо надурочні роботи становлять понад 120 год. на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;

- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

У разі застосування підсумованого обліку робочого часу як надурочна робота оплачуються всі відпрацьовані години понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді [4, 5].

Якщо в колективному договорі підприємства не передбачено підсумований облік робочого часу, то тривалість щоденної роботи повинна відповідати тривалості, передбаченій у ст. 52 Кодексу законів про працю України (при шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години).

При запровадженні на підприємстві річного підсумованого обліку робочого часу важливе значення має правильний облік фактично відпрацьованого за обліковий період часу. Враховуючи, що нормативний річний робочий час, (1993 год. на 2019 р.), включає і час основних відпусток, при фактичному підрахунку відпрацьованих за обліковий період (рік) годин час перебування працівників у відпустці згідно з графіком потрібно додавати до фактично відпрацьованого часу за рік.

Працівникам, які протягом року з поважних причин (лікарняні, навчання з відривом від виробництва, призов на військову службу тощо) не працювали певний період, річний нормативний робочий час

(1993 год.) при фактичному обліку підсумованого річного часу коригується на період не відпрацьованого з об'єктивних причин часу.

При прийнятті або звільненні з виробничих підрозділів протягом року працівників, що працюють у режимі річного підсумованого обліку робочого часу, нормативним обліковим періодом та нормативним часом є час за фактичний період роботи виходячи з місячної норми робочого часу.

Первинний облік виходу на роботу і відпрацьованого часу проводиться в „Табелі обліку використання робочого часу” (затверджено наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489 „Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці”). Він складається протягом місяця в одному примірнику окремо по виробничих підрозділах і категоріях працівників. Для кожного працівника у таблиці відводять окремий рядок, в якому записують кількість відпрацьованих годин, умовними літерами зазначають причини невиходу на роботу, наприклад вихідні або святкові дні – „РВ”, оплачувана тимчасова непрацездатність – „ТН”, відрядження – „ВД”, основна щорічна відпустка – „В” тощо.

### **1.3. Визначення тарифних ставок, відрядних розцінок та додаткової оплати праці на збиранні врожаю зернових культур**

Тарифна сітка для робітників на підприємстві розробляється з дотриманням норм чинної Галузевої угоди і приймається в колективному договорі.

Виходячи з прийнятих на підприємстві тарифних ставок і норм праці, відповідно до умов колективного договору може встановлюватися два види розцінок: за одиницю продукції у тоннах або за одиницю продукції на гектар зібраної площі (у цьому випадку 60–80 % фонду оплати праці доцільно спрямовувати для розрахунку розцінки за намолочену тонну зерна). На роботах при скошуванні у валки відрядні розцінки розраховуються за 1 га.

Розцінки необхідно розрахувати перед початком масового збирання урожаю, коли є змога з достатньою точністю визначити урожайність, а отже, і сезонну норму праці по окремих видах збиральних агрегатів, у тому числі шляхом проведення контрольних обмолотів.

Основою для визначення відрядної розцінки є розмір годинної тарифної ставки відповідного розряду роботи.

Пунктом 5.2 чинної Галузевої угоди передбачено, що окремим висококваліфікованим працівникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, у колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника I розряду відповідного виду роботи чи професії [4, 5].

Враховуючи, що збирання зернових є особливо важливою і відповідальною роботою, та з метою дотримання міжрозрядних співвідношень, рекомендується для визначення годинної тарифної ставки для робіт, що тарифікуються V розрядом, тарифну ставку робітника I розряду (17,93 грн.) тарифної сітки трактористів-машиністів підвищити на коефіцієнт 2,3, а робіт, що тарифікуються VI розрядом – на коефіцієнт 2,7.

Приклад розрахунку годинної тарифної ставки та тарифного заробітку за денну норму праці наведено у табл. 1.3.1, виходячи з мінімальних гарантованих розмірів годинних тарифних ставок окремих категорій робітників, встановлених із 1 липня 2019 року.

*Таблиця 1.3.1*

**Приклад розрахунку підвищеного розміру денної тарифної ставки робітника I розряду для розрахунку відрядних розцінок на збиранні урожаю 2019 року (II група підприємств), грн.**

Роботи, які тарифікуються V розрядом	Роботи, які тарифікуються VI розрядом
$17,93 \times 2,3 = 41,24 \text{ грн.} \times 7 \text{ год.} = 288,68 \text{ грн.}$	$17,93 \times 2,7 = 48,41 \text{ грн.} \times 7 \text{ год.} = 338,87 \text{ грн.}$



Відповідно до ст. 90 Кодексу законів про працю України при відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях.

Крім того, традиційно на збиранні зернових застосовують рекомендовану підвищену оплату у перші дні масового збирання. Наприклад, оплату праці трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва, що виконують змінні норми праці на обмолочуванні зернових, у перші 10 днів, а на скошуванні зернових у валки у перші сім днів масового збирання рекомендують проводити за розцінками, збільшеними на 60 %, іншим працівникам – на 15 %.

Конкретні обмежені календарні строки (у днях), на які встановлюють підвищені розцінки на збиранні урожаю, визначають на підприємстві залежно від наявності машин і кадрів механізаторів у межах оптимальних строків, встановлених для відповідних культур.

Підвищені відрядні розцінки на збиранні урожаю, узгоджені з профспілковим комітетом, за рішенням керівника (власника) сільськогосподарського підприємства можуть бути зменшені або зовсім не застосовуватися при зниженні якості збиральних робіт чи погіршенні якості продукції з вини працівника.

Приклад розрахунку відрядних розцінок трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва на скошуванні зернових у валки наведено у табл. 1.3.2.

Таблиця 1.3.2.

**Приклад розрахунку відрядних розцінок на скошуванні зернових і зернобобових культур у валки, грн.**

*(II група поля, розряд роботи V)*

Вид механізмів	Марка жнивarki	Культура	Норма продуктивності, га	Розряд роботи	Витрати палива на одиницю роботи, л/га	Відрядні розцінки за 1 га		
						у перші 7 днів + 60%	у наступні 5 днів + 30%	в інші дні
1	2	3	4	5	6	7 <i>(гр.9 х 1,6)</i>	8 <i>(гр.9 х 1,3)</i>	9 <i>(288,68грн : гр. 4)</i>
MT3-1221	ЖВП-4,9	Пшениця яра	22,3	5	3,7	20,72	16,84	12,95
ЮМЗ-8040.2	ЖВП-4,9	Ячмінь ярий	21,5	5	2,9	21,49	17,46	13,43
MT3-82.1.26	ЖВ-4.9	Гречка	18,9	5	2,7	24,43	19,85	15,27

На обмолоті зернових та зернобобових культур підприємства самостійно визначають норму праці, за яку провадиться нарахування заробітної плати: за одиницю продукції в тоннах або за одиницю продукції та гектар зібраної площі.

Більш поширеним є нарахування оплати за намолочену тунну, приклад такого розрахунку наведено у табл. 1.3.3.

**Приклад розрахунку відрядних розцінок на підбиранні  
й обмолочуванні валків та прямому комбайнуванні, грн  
(розряд роботи VI)**

Культура	Контроль-на урожай-ність, ц/га	Норма продуктив-ності		Витра-ти палива, л/га	Відрядні розцінки за одну намолочену тонну		
		га	т		у перші 10 днів + 60 %	у на-ступні 10 днів + 30 %	у наступні дні
1	2	3	4	5	6 (гр. 8 x 1,6)	7 (гр. 8 x 1,3)	8 (338,87 грн : гр. 4)
<i>Підбирання й обмолочування валків комбайном КЗС-9-2 „Скіф-230А” після жнивarki ЖВ-4,9 (II група поля)</i>							
Гречка	20,0	15,6	31,2	10,9	17,38	14,12	10,86
<i>Пряме комбайнування з укладанням соломи в валок комбайном КЗС-1218СХ (при співвідношенні зерна і соломи 1 : 1,5; I група поля)</i>							
Пшениця озима	35,0	22,1	77,4	10,7	7,01	5,69	4,38
<i>Пряме комбайнування з укладанням соломи в валок комбайном „New Holland” СХ-8080 (при співвідношенні зерна і соломи 1 : 1,5; I група поля)</i>							
Пшениця озима	40,0	19,6	78,4	14,3	6,91	5,62	4,32
<i>Пряме комбайнування з укладанням соломи в валок комбайном „John Deere” W-650 (при співвідношенні зерна і соломи 1 : 1,5; II група поля)</i>							
Пшениця яра	40,0	19,0	76,0	12,0	7,14	5,80	4,46
<i>Пряме комбайнування з укладанням соломи в валок комбайном КЗС-9-2 „Скіф-230А” (II група поля)</i>							
Горox	31,0	15,5	48,1	11,4	11,28	9,17	7,05

**Примітка.** Наведені розрахунки відрядних розцінок можуть бути використані лише як орієнтири для встановлення на підприємстві відрядних розцінок з урахуванням конкретних умов збирання урожаю зернових культур.

Ефективне застосування прогресивно зростаючих розцінок, коли відрядні розцінки зростають пропорційно до збільшення намолоту з 1 га порівняно з урожайністю, визначеною контрольним обмолотом.

У тих випадках, коли на період масового збирання урожаю у зв'язку з виробничою необхідністю для роботи на комбайнах призначають помічників трактористів-машиністів, які мають посвідчення тракториста-машиніста, оплату їх праці рекомендується проводити в розмірі не менше 85 % від заробітку трактористів-машиністів, які працюють на комбайнах. Окремі підприємства формують екіпажі у складі двох комбайнерів і нараховують по 100 % належної заробітної плати кожному.

Оплату праці трактористів-машиністів, зайнятих на відвезенні соломи, і водіїв на відвезенні зерна від комбайна рекомендується провадити в розмірі 80 % від середньої оплати трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва (комбайнерів), яких обслуговують зазначені працівники.

Відповідно до норм чинної Галузевої угоди передбачено встановлювати гарантовані доплати та надбавки до тарифних ставок: за інтенсивність праці – 12 %, за високу професійну майстерність на роботах V розряду – 20 %, VI розряду – 24 %.

Трактористам-машиністам сільськогосподарського виробництва I класу встановлюють гарантовану надбавку у розмірі 20 %, II класу – 10 % від тарифної ставки, водіям автотранспортних засобів I класу відповідно – 25 %, II класу – 10 % від тарифної ставки [4, 5]. Класність встановлює кваліфікаційна комісія, створена за наказом власника підприємства або уповноваженого ним органу.

На сьогодні чинна нова редакція кваліфікаційної характеристики професії водія автотранспортних засобів за категоріями „B”, „C1”, „C”, „D1”, „D”, „BE”, „C1E”, „CE”, „D1E”, „DE” затверджена наказом Міністерства інфраструктури України від 06.07.2012 р. № 374, яка міститься у Випуску № 69 „Автомобільний транспорт” Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (затверджено наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 14.02.2006 р. № 136).

Примітками до зазначеної кваліфікаційної характеристики передбачено, що у процесі роботи суб'єкт господарювання може присвоїти водію кваліфікацію II чи I класу.

Для присвоєння II класу у посвідченні водія повинен бути дозвіл на керування транспортними засобами категорій „B”, „BE”, „C”, „CE”

або „DE” („D”), а також безперервний стаж роботи водієм III класу у даного суб’єкта господарювання – не менше трьох років.

Для присвоєння I класу повинен бути дозвіл на керування транспортними засобами категорії „B”, „BE”, „C”, „CE”, „D”, „DE”, а також безперервний стаж роботи водієм II класу у даного суб’єкта господарювання – не менше двох років.

Введення цих змін не впливає на раніше присвоєні класності суб’єктами господарювання.

Отже, присвоєння водіям I та II класів здійснюється відповідно до норм примітки зазначеної кваліфікаційної характеристики та оформлюється наказом по підприємству із встановленням доплати за класність.

Класність водіям присвоюється кваліфікаційною комісією на підприємстві під час кваліфікаційної атестації.

Чинними нормативно-правовими актами України не передбачено норми щодо збереження класності водіям, присвоєної роботодавцем на попередньому місці роботи. Прийняття рішення щодо цього питання є компетенцією керівника підприємства.

При оплаті праці працівників, зайнятих на збиранні зернових культур, необхідно враховувати, що відповідно до чинної Галузевої угоди за роботу в нічний час встановлюється доплата в розмірі 40 % від годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час, нічним вважається час від 22 год. до 6 год. ранку. За роботу у вечірній час (від 18 до 22 год.) встановлюється доплата у розмірі 20 % від годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну.

Наприклад, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (комбайнер), який працював на збиранні озимої пшениці прямим комбайнуванням з укладанням соломи комбайном КЗС-9-2 „Скіф-230А” згідно з обліковим листом тракториста-машиніста (форма № 67-Б) відпрацював 91 год., з них 28 год. у вечірній час. Його заробіток за годинною тарифною ставкою за цей період становить 4405,31 грн. (91 год. x 48,41 грн.).

Крім нарахованої оплати за відрядними або прогресивно зростаючими розцінками, трактористу-машиністу сільськогосподарського виробництва (комбайнеру) належить нарахувати обов’язкові доплати та надбавки, визначені Галузевою угодою:

– за інтенсивність – 12 % (4405,31 x 0,12 = 528,64 грн.);

– за високу професійну майстерність – 24 % (4405,31 x 0,24 = 1057,27 грн.);

– за класність (I клас) – 20 % (4405,31 x 0,2 = 881,06 грн.);

– за роботу у вечірній час – 20 % (28 год. x 48,41 x 0,20 = 271,10 грн.).

Загальна сума зазначених доплат і надбавок дорівнює 2738,07 грн.

Відповідно до 5.16 чинної Галузевої угоди роботи на збиранні зернових культур (як і на виконанні інших робіт) у вихідні, святкові і неробочі дні, чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному розмірі:

– при відрядній формі оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;

– при погодинній оплаті праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі, якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у вихідні, святкові і неробочі дні.

За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Вищезазначені доплати та підвищена оплата провадяться і для робітників, які працюють у режимі підсумованого обліку робочого часу.

При запровадженні на підприємстві підсумованого обліку робочого часу в розділ колективного договору „Оплата праці” або „Положення про оплату праці” необхідно включити й особливості оплати праці при застосуванні такого режиму праці.

Зокрема, відповідно до ст. 106 Кодексу законів про працю України за погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Якщо на сільськогосподарському підприємстві запроваджено обліковий період тривалістю рік, у кінці кожного місяця нараховують працівникам належну їм заробітну плату згідно з чинними умовами оплати праці: нарахування основної заробітної плати, доплат і надбавок, у тому числі за роботу в нічний та вечірній час, святкові і неробочі дні тощо, а після закінчення облікового періоду за наявності надурочних годин надурочну роботу оплачують згідно з чинним законодавством.

Ефективність роботи на збиранні зернових значною мірою залежить від додаткового матеріального стимулювання. Крім зазначеної оплати, підприємства відповідно до умов колективного договору встановлюють інші види додаткової оплати.

Зокрема, ефективним видом матеріального стимулювання є встановлення додаткової оплати за перевиконання змінних норм продуктивності або сезонних завдань. Окремі підприємства роботу, яка виконується якісно понад установлену змінну норму, оплачують за подвійними або підвищеними розцінками.

Ефективно зарекомендувала себе практика стимулювання за виконання сезонного завдання у визначені строки. Приклад такого стимулювання наведено в табл. 1.3.4. При стимулюванні механізаторів на збиранні урожаю особливу увагу доцільно приділяти зацікавленості працівників у зменшенні втрат і підвищенні якості збирання врожаю.

Для цього можна застосовувати додаткові виплати за зниження втрат зерна порівняно з контрольним обмолотом. Контрольні показники урожайності (на основі актів контрольної і фактичної урожайності) і розміри доплати встановлюють на кожному підприємстві з урахуванням конкретних умов.

*Таблиця 1.3.4*

**Приклад розрахунку додаткової оплати за виконання сезонного завдання на збиранні зернових, %**

Виконання сезонного завдання	Доплата до загального фонду оплати праці, нарахована на збиранні зернових
100	10
До 110	15
До 115	20
Понад 120	30

Сільськогосподарські підприємства усіх форм власності, крім зазначеної оплати, можуть застосувати преміювання за окремі показники роботи. Сума премії, визначена одному працівнику за виконання певних показників роботи, максимальними розмірами не обмежується.

## **РОЗДІЛ 2. ОПЛАТА ПРАЦІ РОБІТНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА ОБРОБЦІ ЗЕРНА НА ТОКАХ**

Комплекс робіт на збиранні врожаю зернових культур включає не лише збирання, а й обробку зерна на зерноочисних агрегатах, ручні роботи на токах. Тому для працівників, які працюють на зазначених роботах, важливо також визначити ефективні форми та системи оплати праці.

Нині найбільш поширеними агрегатами на очищенні зерна є зерноочисні агрегати ЗАВ-20, ЗАВ-40 (Р8-5ЦСМ-25, Р8-5ЦСМ-50), які обслуговує машиніст.

Оплата праці машиніста, що обслуговує ЗАВ-20, ЗАВ-40, СЗМ-50, (II група) провадиться за III розрядом тарифної сітки трактористів-машиністів і становить 150,64 грн. (21,52 грн. x 7 год.) за виконану норму, а якщо продуктивність лінії понад 20 т/год. – за IV розрядом тарифної сітки трактористів-машиністів – 169,47 грн. (24,21 грн. x 7 год.) за виконану норму. Норми виробітку розроблені на семигодинну робочу зміну з розрахунку виходу продукції після обробки, обчисленої в тоннах.

Приклад розрахунку відрядних розцінок на очищенні зерна та на токах наведено в табл. 2.1 і 2.2.



Таблиця 2.1

**Приклад розрахунку норми праці та розцінок на оплату праці на обробці зерна зерноочисними агрегатами ЗАВ-20, ЗАВ-40 (Р8-5ЦСМ-25, Р8-5ЦСМ-50)**

Вологість матеріалу, що надходить, %	Засміченість матеріалу, що надходить, %	Культура											
		пшениця, горох		ячмінь		жито		овес, гречка		соняшник		просо	
		норма праці, т	розцінка, грн/т	норма праці, т	розцінка, грн/т	норма праці, т	розцінка, грн/т	норма праці, т	розцінка, грн/т	норма праці, т	розцінка, грн/т	норма праці, т	розцінка, грн/т
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>ЗАВ-20 Продовольче зерно</b> (тарифна ставка –150,64 грн. (21,52 грн. x 7 год.) за 7-годинну змінну норму праці)													
17,1-19,0	15,1-20	59	2,55	56	2,69	53	2,84	41	3,67	29	5,19	18	8,37
19,1-21,0	15,1-20	50	3,01	48	3,14	46	3,27	35	4,30	25	6,03	15	10,04
<b>ЗАВ-20 Насіннєве зерно</b> (тарифна ставка –150,64 грн. за 7-годинну змінну норму праці)													
17,1-19,0	15,1-20	42	3,59	40	3,77	38	3,96	29	5,19	21	7,17	13	11,59
19,1-21,0	15,1-20	36	4,18	34	4,43	32	4,71	25	6,03	18	8,37	11	13,69
<b>ЗАВ-40 Продовольче зерно</b> (тарифна ставка – 169,47 грн. (24,21 x 7) за 7-годинну змінну норму праці)													
17,1-19,0	15,1-20	133	1,27	126	1,35	120	1,41	93	1,82	67	2,53	40	4,24
19,1-21,0	15,1-20	114	1,49	108	1,60	103	1,65	80	2,12	57	2,97	34	4,98
<b>ЗАВ - 40 Насіннєве зерно</b> (тарифна ставка –169,47 грн. за 7-годинну змінну норму праці)													
17,1-19,0	15,1-20	69	2,46	65	2,61	62	2,73	48	3,53	34	4,98	20	8,47
19,1-21,0	15,1-20	59	2,87	56	3,03	53	3,20	41	4,13	29	5,84	17	9,97

Таблиця 2.2

**Приклад розрахунку норми праці та розцінки на оплату праці робітників,  
зайнятих на ручних роботах на токах [10]**

Назва роботи	Одиниця виміру	Норма праці за 7 год.	Тарифний розряд	Тариф на ставку, грн.	Розцінка, грн.	Короткий зміст технології і організації праці
1	2	3	4	5	6	7
Перелопачування зерна:						Перелопатити зерно дерев'яною лопатою, перевертаючи нижній шар наверх
ваговитого на току	т	15	II	106,05	7,07	
у зерносховищі	"	10	II	106,05	10,61	
Кагатування зерна на току	"	20	II	106,05	5,30	Згорнути лопатою в бурт зерно, розсипане шаром 25 – 30 см
Розгортання бурта для просушування зерна	"	25	II	106,05	4,24	Зняти з бурта поліетиленову плівку, розгорнути дерев'яною лопатою бурт, розстелити зерно шаром 15 – 20 см
Перекидання зерна в зерносховищі	"	7,5	II	106,05	14,14	Перекидати лопатою зерно з одного місця на інше на відстань до 5 м
Очищення зерносховища від залишків зерна без віднесення	м <sup>2</sup>	690	I	97,30	0,14	Підмести зерносховище і проходи, затарити зерно в мішки

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7
Затарювання зерна в мішки із зав'язуванням: легковагового вагового	т	5,5	II	106,05	19,28	Піднести мішки, затарити зерно, зав'язати, віднести вбік
	"	7,0	II	106,05	15,15	
Затарювання зерна в мішки із зав'язуванням і зважуванням: легковагового вагового	"	4	III	116,76	29,19	Роботу виконують два робітники: перший тримає мішок, другий совком або відром насипає зерно. Потім зав'язати мішок і зважити (норма розрахована на одного працівника)
	"	5	III	116,76	23,35	
Розтарювання зерна	"	15	II	106,05	7,07	Розшити мішок ножицями, висипати зерно
Затарювання протруєного зерна: легковагового вагового	"	3	V	150,85	50,28	Протруєне зерно совком і відрами затарити в мішки (роботу виконують у респіраторах, норма розрахована на 6 год.)
	"	3,5	IV	131,39	37,54	

На зазначених у табл. 2.1 і 2.2 роботах з метою стимулювання високопродуктивної праці доцільно запровадити додаткове стимулювання. Зокрема, нарахування оплати праці за роботу, виконану понад змінну норму, провадити за підвищеними розцінками.

Після закінчення роботи та при якісному її виконанні працівникам доцільно встановити додаткове стимулювання, наприклад, нараховувати премію у розмірі 15–20 % від заробітної плати, отриманої на зазначених роботах.

### **РОЗДІЛ 3. НАТУРАЛЬНА ОПЛАТА НА ЗБИРАННІ УРОЖАЮ**

Відповідно до п. 5.22 чинної Галузевої угоди заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або в будь-яких інших формах.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 % нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

При вирішенні цього питання кожне підприємство має виходити з конкретних умов та власних економічних можливостей. Основними критеріями при визначенні розмірів натурального фонду є рівень виробництва продукції, забезпечення потреб громадського виробництва, розумна потреба працівників у тому чи іншому виді продукції, спеціалізація підприємства тощо.

Крім того, в п. 5.23 Галузевої угоди визначено, що на підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг у рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених у колективному договорі.

Порядок формування фонду натуральної оплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплат, перелік видів продукції, якими будуть здійснюватися виплати (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натурпродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі [4, 5].

## Список літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 20.01.18. URL: <http://rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 11.05.2018).

2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення: 01.01.17. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр> (дата звернення 11.05.2018).

3. Про Державний бюджет України на 2019 рік : Закон України від 23.11.2018 року № 2629-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2629-19> (дата звернення 11.02.2019).

4. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки. – Київ : [б. в.], 2014. – 56 с.

5. Зміни та доповнення до Галузевої угоди укладеної між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки від 28.05.2019 р. – URL: <http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/selo.html> (дата звернення: 03.06.2019).

6. Організаційно-методичні основи формування додатків до колективного договору по оплаті та нормуванню праці в аграрному виробництві : посіб. / В. В. Вітвіцький та ін. Київ : НДІ "Укragропромпродуктивність", 2004. 288 с.

7. Методичні рекомендації щодо підвищення вартості робочої сили і сільському господарстві та подолання міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці : метод. реком. / І. М. Демчак та ін. Київ НДІ "Укragenпромпродуктивність", 2010. 32 с.

8. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2017 року : метод. реком. / І. М. Демчак та ін. Київ : НДІ "Укragenпромпродуктивність", 2017. 40 с.

9. Вітвіцький В. В., Метельська З. М., Кисляченко М. Ф. Тарифікація механізованих та ручних робіт у сільському господарстві : довідник. Київ : НДІ „Укragenпромпродуктивність”, 2009. 128 с.

10. Методичні положення та норми продуктивності і витрати палива на збиранні сільськогосподарських культур : довідник. / І. М. Демчак та ін. Київ : НДІ «Укragenпромпродуктивність», 2014. 272 с.

11. Методичні положення та норми виробітку на ручних роботах у рослинництві: довідник. / І. М. Демчак та ін. Київ : НДІ «Укragenпромпродуктивність», 2011.– 672 с

12. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), вип.2 «Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги» : довідник. / В. В. Вітвіцький та ін. Київ : НДІ «Укragenпромпродуктивність», 2005. – 256 с.

13. Лист Міністерства соціальної політики України від 08.08.2018 р. № 78/0/206-18 «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2019 рік».

**Для нотаток**

## Науково-практичне видання

Демчак Іван Микитович,  
Мариненко Віталій Олексійович,  
Івченко Володимир Миколайович та ін.

### Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2019 року

Відповідальна за випуск *В. О. Мариненко*  
Редактор *Г. Г. Руденко*  
Комп'ютерне складання та верстання *О. С. Філоненко*

Освещены основные методические подходы к разработке эффективных форм и систем оплаты труда на уборке зерновых культур урожая 2019 года.

Системно изложен порядок организации труда на жатве, установления сдельных расценок и формирования эффективной структуры заработной платы. Разработаны конкретные расчеты сдельных расценок, установления доплат и надбавок.

Basic methodical approaches are expounded to development of effective forms and systems of payment of labor on cleaning up of corn cultures of harvest 2019 years.

The order of organization of labor is system expounded on reaping, establishment of piece-rate rates and forming of effective structure of remuneration of labor. Worked out tariff net for the separate categories of working agricultural enterprises, made an example of calculation of piece-rate rates and additional remuneration of labor on the harvest of grain-crops.

Підп. до друку	2019р.	Формат 84x108 1/32.	Папір друкарський №2.
Гарнітура Times New Roman.		Друк. офсетний	Ум. друк. арк. 1.7.
Обл.-вид. арк. 2,5.		Наклад 300 прим.	Зам. №

Український науково-дослідний інститут продуктивності  
агропромислового комплексу Міністерства аграрної  
політики та продовольства України.  
03035, Київ-35, Солом'янська площа, 2.

Свідectво про внесення до Державного реєстру ДК № 1375 від 28.05.03