

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы совершенствования оплаты труда в рыночных условиях приобретают все более актуальное значение. Так как, в производственной деятельности сельского хозяйства все шире применяются более совершенная, производительная сельскохозяйственная техника и более совершенные промышленные технологии, а также увеличивается число внутренних взаимосвязей, связей между различными отраслями производственного и экономического характера.

Формирование системы оплаты труда представляет собой целый комплекс экономических рычагов, которые дают возможность влияния на потребности участников производства. К этим рычагам прибегают как государство, так и административная структура организации ради пробуждения заинтересованности работников в нужном для них направлении. В свою очередь материальная заинтересованность – это взаимодействие участников производства относительно размеров или степени удовлетворения объективных потребностей и интересов.

Формирование материального стимулирования в организациях отрасли сельского хозяйства исполняет ключевую роль в наращении эффективности производства сельскохозяйственной продукции, что само собой подразумевает привлечение наибольших усилий рабочих в устранении проблемы рационального использования земель, сбережения труда, а также средств для дальнейшего получения наибольшего количества конкурентной продукции с высоким уровнем качества. Данный подход объясняет существенность непрерывного развития и совершенствования системы мотивации и условий материального стимулирования труда работников, занятых в сельскохозяйственном производстве.

Для повышения материальной заинтересованности работников сельскохозяйственной отрасли является важным осуществление главных функций форм и систем оплаты труда: обеспечение равной оплаты равного труда, по-

ощрение в большой мере более производительного труда, поддержание увеличения темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты, удовлетворение потребностей работников и членов их семей.

В системах оплаты труда для материальной заинтересованности работающих должно обеспечиваться сообщение между уровнем заработной платы исполнителей с эффектом производства, нужно обеспечивать при этом оптимальное сочетание интересов работодателей и работников. Связь заработка с результатами производства должна быть ясной и понятной.

На сегодняшний день существует множество рекомендаций по оплате труда, направленных на усиление материальной заинтересованности руководителей, специалистов, работников аграрной сферы экономики в повышении эффективности сельскохозяйственного производства на основе устойчивого роста урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных, роста производительности труда и улучшения благосостояния сельского населения в новых условиях хозяйствования.

Рекомендации по материальному стимулированию и нормативные документы помогают правильно организовать оплату труда и премирование, обеспечить усиление связи материального поощрения работников с результатами их труда, эффективным использованием ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций.

Концепция материального стимулирования обязана гарантировать достаточный заработок при достижении значительных показателей работы, совершенствовании качества продукции и уменьшении затрат, а также материальную ответственность за упущения. Компромиссное сочетание личных, коллективных и общественных интересов имеет место быть в организациях с основательной разработкой стимулирующей системы, в свою очередь смягчающее антагонистические противоречия между ними.

Учет труда и расчеты по его оплате являются самым трудоемким участком в работе экономического отдела. Это связано с разнообразием применяемых в организациях форм и систем оплаты труда, количеством форм пер-

вичных документов, спецификой методики расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью средств обработки этой информации.

Поэтому в настоящее время стала актуальной проблема совершенствования организации оплаты труда и заработной платы.

Таким образом, цель работы заключается в изучении и совершенствовании организации системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ.

Определены следующие задачи исследования:

1. Изучение теоретических основ организации, сущности, базовых принципов, форм и систем оплаты труда.

2. Изучение фактической организации оплаты труда и оценка обеспеченности хозяйства рабочей силой в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ сопоставление динамики роста производительности труда с динамикой уровня ее оплаты.

3. Пояснение предлагаемых направлений совершенствования организации оплаты труда в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ.

Ядром проведения данного исследования по вопросам теории и методологии стали законы РФ, указы президента РФ, нормативные документы, постановления различных уровней.

Исследование проходило в период с 2014 по 2017 годы, также использовались данные по организации за предыдущие годы.

Объектом исследования является ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района Республики Татарстан.

Предмет исследования — трудовые взаимоотношения на предприятии, связанные с материальным стимулированием труда отдельных категорий работников.

В ходе исследования нами были применены монографический, коэффициентный методы, а также метод аналогий и иные.

I. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда

Сущность оплаты труда, затрагивающая социально – экономические аспекты, это наличие противоположных интересов работодателя и наемного работника в их отношениях касательно выполненной работником работы. Работник заинтересован в увеличении размера оплаты труда посредством увеличения своего трудового вклада в результаты производства, а руководитель стремится к минимизации расходов на рабочую силу.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

Основой правовой организации оплаты труда являются принципы российского трудового законодательства, назовем их:

- 1) равноценный труд заслуживает равной оплаты. Дискриминация касательно оплаты труда работника недопустима;
- 2) трудовой вклад работника напрямую влияет на оплату его труда. При этом оплата труда не ограничивается максимальным размером;
- 3) только государство имеет право на установление минимального размера оплаты труда. Ввиду инфляции МРОТ систематически подвергается пересмотру и повышению. При этом заработная плата должна быть выше или равной установленному государством минимуму;
- 4) затраченный труд должен оплачиваться дифференцированно, а именно по тарифной системе, согласно сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значению в народном хозяйстве и, в частности, в организации, учитывая район расположения;

5) оплата труда определённого работника производится согласно с трудовым договором, заключённым между сторонами;

б) коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты составляют базу, посредством которой в организациях закрепляются формы, системы и тарифы оплаты труда, соответствующие федеральным законам и иным нормативным правовым актам РФ.

Статья 129 Трудового кодекса РФ даёт определение заработной платы, как вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера [2]. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения. Заработная плата каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда.

Данные выше определения по мнению О. Вальковича [7, с.70], Л. Гамбаров [9, с.65], Я. Кузнецовой [14, с.372], позволяют утверждать, что термин «оплата труда» имеет более широкое понятие, чем термин «заработная плата». Ввиду того, что оплата труда представляет всю совокупность отношений по установлению, регулированию и предоставлению работнику выплат за его труд, а заработная плата является платой за уже произведенный труд, которую работодатель обязан выплатить своему наёмному работнику. При этом именно заработная плата есть источник удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Для того, чтобы пояснить суть заработной платы, необходимо привести определения разных экономистов, посвятивших свои научные труды данной теме.

В.Б. Бритков под заработной платой подразумевает вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [5,с.54].

В свою очередь Л.А. Гамбаров позиционирует заработную плату, как цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворяющих материальные и духовные потребности работника и его семью [9, с.52].

Рассмотрев данные трактовки исследуемого термина, очевидны два подхода к определению его сущности. Так В.Б. Бритков [5,с.54] поясняет заработную плату как основную форму распределения по труду. С этой позиции заработная плата – доход работника, формирующийся из количества и качества приложенного труда, в то время как Л.А. Гамбаров [9, с.52] понимает заработную плату как денежное выражение стоимости рабочей силы.

С опорой на толкование вышеперечисленных авторов, имеем возможность предложить комплексное определение: заработная плата – материальный доход работника, стимулирующий его рабочий вклад в производство и зависящий от его производительности и квалификации.

Можно выделить несколько видов заработной платы:

Минимальная заработная плата - это предел оплаты труда, считает У. Гусманов который при данном состоянии экономики и уровне производительности труда может выплачивать обществу любому работнику и который позволяет поддерживать прожиточный минимум людей [11,с.86]. Минимальная заработная плата ныне подменяет тарифную систему и служит отправной точкой для определения уровня заработной платы по профессиям и квалификации работников.

Всем известно, что размер заработной платы есть показатель благополучия и уровня жизни населения. При этом количественная величина заработной платы не позволяет анализировать экономическое и социальное благополучие народа. Соответственно при сопоставлении уровня жизни граждан разных стран и отдельных категорий населения внутри одной страны применяются следующие характеристики оплаты труда: номинальная и реальная заработная плата.

По мнению К. Деминой номинальная заработная плата - сумма денег, которая начисляется и выплачивается работнику за его труд [5,с.54]. В свою очередь она делится на повременную и сдельную формы оплаты труда. Номинальная месячная заработная плата есть основа для проведения расчётов среднемесячной заработной платы за календарный год, без учёта отпускного периода. Размер отпускных выплат, оплат больничных листков, а также определения динамики уровня жизни и тарифных ставок назначаются посредством данного расчёта.

Реальная заработная плата - это совокупность материальных благ и услуг, которые может купить работник на свою номинальную заработную плату [5,с.54]. Величина реальной заработной платы определяется величиной номинальной заработной платы, а также уровнем цен на товары и услуги. Следует заметить, что динамика реальной заработной платы в прямой степени зависит от уровня номинальной, однако в обратной степени подвержена влиянию уровня цен.

Элементы, составляющие организацию оплаты труда в организации, есть:

- формирование фонда оплаты труда;
- нормирование труда;
- установление тарифной системы;
- выбор наиболее рациональных форм и систем заработной платы.

Фонд оплаты труда – это источник средств, предназначенный для выплат заработной платы и платежей социального характера считает Я.Кузнецова [14,с.370].

При наиболее подробном рассмотрении понятия заработной платы следует отметить её основные функции, а именно: воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную. Рассмотрим подробнее каждую из них.

Воспроизводственная функция заработной платы отвечает за подбор норм по оплате труда каждой категории работников. Данные нормы необхо-

димо установить на уровне, обеспечивающем оптимальное воспроизводство рабочей силы с учётом определённой квалификации. Так же воспроизводственная функция делает важным применение научно обоснованных норм труда, обеспечивающих собственнику организации получение запланированного результата хозяйственной деятельности.

Стимулирующая функция заработной платы заключается в пробуждении интереса работника в получении наиболее высоких результатов его труда. Иными словами, наёмный работник имеет возможность получения более высокого уровня оплаты труда при улучшении эффективности его работы. Удовлетворение индивидуальных потребностей, а также стремление каждого человека улучшить благосостояние своей семьи есть хорошая мотивация, вызывающая активную деятельность и полноценную реализацию личного трудового потенциала, в последствии ведущих к наибольшей результативности работы. Подобные условия являются отличным посылом для того, чтобы заработная плата превратилась в главный фактор мотивации высокоэффективной работы, так как чётко прослеживается прямая зависимость заработной платы от количества и качества работы.

Регулирующая функция заработной платы представляет собой принцип дифференциации. Таким образом, уровень заработка непосредственно должен находиться в тесной связи со специальностью и квалификацией персонала, а также трудоёмкостью и сложностью исполнения поставленных трудовых задач. При помощи данной функции заработной платы можно проследить влияние заработка на отношение между спросом и предложением, уровень занятости персонала организации, на его формирование и на межотраслевую дифференциацию заработной платы.

На социальную функцию заработной платы возложены обязательства по обеспечению равной оплаты за одну и ту же деятельность; здесь сочетаются государственное и договорное ее регулирование. При этом данная функция способна реализовывать принцип социальной справедливости относительно получения собственного дохода. Социальная функция заработной платы со-

четаает в себе как материальные, так и моральные факторы оплаты труда: начисление более высокой заработной платы является результатом признания наибольших заслуг данного работника в создании продукции и большего удельного веса трудового вклада в общее производство.

Чтобы вышеназванные функций могли быть успешно реализованы в организации, оплата труда должна базироваться на следующих принципах. Фонд оплаты труда должен состоять из основной и дополнительной заработной платы. Основная заработная плата есть выплаты за фактически выполненные работы, это: оплата труда по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам, а также премии. Доплаты, надбавки и иные выплаты, разновидности и размеры которых устанавливаются работодателем, имеют место быть в дополнительной заработной плате. Это могут быть доплаты за работу в ночное время, оплата плановых и внеплановых отпусков, выплаты за обучение учеников, стаж и многое другое. Фонд оплаты труда распределяется согласно штатному расписанию персонала организации за месяц, учитывая величину тарифной ставки первого разряда.

По мнению Р. Манджиевой тарифная система – позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения (т.е. качество труда) [16, с.188].

Основополагающие составляющие тарифной системы Республики Татарстан представляют собой республиканские тарифы по оплате труда, тарифную ставку первого разряда и тарифно - квалификационные справочники работ и профессий рабочих.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Оплата труда - это денежное выражение количества и качества затраченного труда работником в процессе выполнения своих обязанностей считают Ф. Н. Мухаметгалиев, Н.М. Якушкин, Р.Х. Сафиуллов и др. [21, с.5].

Оплата труда делает возможным выполнение двух важнейших задач:

1. Обеспечение материальной заинтересованности работника в результатах его труда;
2. Определение её главным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Главными формами оплаты труда имеют место быть повременная и сдельная, дополнением к ним выступает премиальная форма оплаты труда. Рассмотрим подробнее каждую из них.

Сдельная форма оплаты труда обуславливается оценкой выполненного объема работы или произведенной продукции. Это может быть вспашка почвы, убранный урожай зерновых, надоенное молоко и многое другое. Данная форма чётко демонстрирует связь между объемами выполненных работ (продукцией) и положенным за неё вознаграждением.

Условия, которые должны быть предусмотрены, при оплате труда в сдельной форме:

- заработная плата должна находиться на приемлемо высоком уровне для работников с нормальной интенсивностью труда;
- затраченные усилия работников (индивидуальные или коллективные) напрямую влияют на качество и объем выполняемых работ;
- потери рабочего времени в значительных размерах, не зависящие от работников, не допустимы в процессе труда;
- производится точный учет выполняемых работ, их количества и качества;
- качество работы не снижается за счёт увеличения выработки.

Однако существует и недостаток сдельной формы оплаты труда – это довольно частые случаи снижения качества труда работников в погоне за большим её объёмом. Поэтому работодатели зачастую прибегают к организации разнообразных выплат, побуждающих наёмных работников к повышению качества выполняемых ими работ, посредством чего ликвидируется данный недостаток, отмечают А. Семин, Н. Шарапова [28, с.36].

Подобный недостаток отсутствует в повременной форме оплаты труда, которая применима в следующих условиях:

- учет выработки на данных работах существенно осложнён тем, что технология не даёт возможности исполнителю существенно увеличить производительность своего труда (работник конвейера);

- перевыполнение норм труда исполнителем понижает уровень качества выполняемых им работ или продукции, что является нецелесообразным для организации в целом;

- рабочий привлечён к различным видам работ в течение всего рабочего дня.

Недостатки данной формы оплаты труда выявлены в недостаточности стимулирования интенсивности труда, так как при существующих индивидуальных различиях исполнителей данная система уравнивает оплату их труда. Повременная оплата труда хороша в применении относительно трудовых коллективов с небольшой численностью работников, в которых прослеживается хорошая сплочённость и предусматривается трудовая ротация.

Представленные формы оплаты труда подразумевают различные системы оплат, которые позволяют распознать характер взаимодействия основной оплаты и переменной, а именно сочетание тарифной оплаты с разнообразными доплатами и премиями. Повременная форма оплаты труда разветвляется на две системы - это:

- простая повременная система, согласно которой оплата рассчитывается с учётом отработанного времени по факту, а также тарифной ставки за единицу времени. Зачисления заработной платы происходят различными способами: почасово, поденно и ежемесячно. Данная система применима как форма авансирования до расчетов за продукцию согласно подрядным и прочим формам оплаты труда;

- Повременно - премиальная система предполагает, что в заработную плату рабочего - повременщика помимо тарифной оплаты отработанного времени входит премия за выполнение нормативного задания, своевременное

и качественное выполнение работ и прочие достижения. Эта система используется и при оплате труда руководителей и специалистов хозяйства.

В сдельной форме оплаты труда можно выделить гораздо большее количество систем:

- прямая сдельная система является более простой в перечне систем, принадлежащих сдельной форме. Здесь индивидуальная выработка – главный фактор начисления заработной платы работника. Чтобы правильно начислить заработную плату исполнителю, необходимо определить сдельную расценку за единицу работы либо единицу времени для всех операций, посредством тарифной ставки и нормы выработки или времени, затраченного на эту работу. Данная система позволяет исполнителю проследить чёткую связь между своим заработком и индивидуальной выработкой. Прямая сдельная система оплаты труда в сельском хозяйстве успешно комбинируется с оплатой за произведенную продукцию и премированием за достижение данных количественных или качественных показателей;

- косвенная сдельная система в основном распространяется на оплату труда вспомогательных рабочих – это могут быть шоферы, ремонтные рабочие и многие другие. Здесь оплата труда вспомогательных рабочих находится в прямой зависимости от заработной платы основных;

- сдельно - прогрессивная система выступает за использование в расчётах одноимённых расценок. Подразумевается, что оплата производится согласно неизменным (основным) сдельным расценкам за объём работы, выполненный в пределах установленной нормы (базы). Работа же проведённая сверх нормы оплачивается согласно повышенным расценкам. Данная система основана на применении технически обоснованных норм выработки, так как при использовании заниженных норм возможен существенный перерасход фонда заработной платы. Сдельно - прогрессивная система направлена на ликвидацию «узких» мест. Это требует учёта того, в какой мере полученная выгода от получения дополнительной продукции (объёма работы) покрывает расходы на оплату согласно повышенным расценкам;

- сдельно-премиальная система направлена на то, чтобы исполнителям производились выплаты премий по выполнению и перевыполнению предусмотренных планом количественных и качественных показателей помимо заработной платы начисленной по прямым сдельным расценкам. Следует отметить, что каждое хозяйство самостоятельно определяет показатели и условия премирования своих работников. Основными моментами могут стать: качество получаемой продукции, соблюдение сроков выполнения задания, наращение производительности труда, перекрывание принятых норм выработки, экономия средств организации. Однако множественность показателей премирования не должна быть слишком большой;

- аккордная система производит оплату труда за целый комплекс сопряженных работ, никак ни за отдельно стоящие операции. Данная система базируется на нормах труда и расценках согласно технологии производства продукции или перечня работ. Эта система популярна на уборочных работах, в частности, на заготовке кормов. Аккордные расценки определяют за единицу кормов с учетом их качества; заработную плату начисляют по результатам работы коллектива (бригады, отряда и др.);

- аккордно-премиальная система подразумевает то, что оплата труда производится за установленный специалистами объем работы, а премия начисляется за достижение определённых показателей.

Сдельная оплата труда делится на индивидуальную и коллективную согласно организации и учету полученных результатов труда. Индивидуальная оплата заключается в раздельном учете и оплате труда каждого отдельного работника. Расчёт коллективной оплаты происходит посредством совместного учета вложенного труда группы исполнителей с раздельным начислением заработной платы каждого работника, учитывая их квалификацию, сложность выполняемых операций, количество отработанного времени. Так индивидуальные сдельные расценки имеют место быть при начислении заработной платы за выполнение наибольшего числа сельскохозяйственных работ. Коллективные расценки применяются при обслуживании посевной,

уборочной, кормозаготовительной техники.

В условиях развития рыночных отношений и недостаточности денежных средств в отрасли сельского хозяйства рекомендуется расширить практику применения натуральной оплаты труда, наладить выдачу продукции бесплатно и продавать ее по договорным ценам за выполнение важных работ и операций.

При этом следует учитывать, что согласно ст. 131 ТК РФ, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы [21, с.9]. Следует отметить, что согласно закону запрещено производить выплаты заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ и других предметов, по отношению к которым установлены запреты или ограничения на их свободный оборот внутри страны.

Связывающим звеном нормирования, количественной и качественной оценки труда с его оплатой становится тарифная система, являющаяся совокупностью нормативных материалов, которые в свою очередь устанавливают уровень оплаты труда разных групп работников, принимая во внимание их квалификацию и данные условия сельскохозяйственного производства. Благодаря тарифной системе ведётся учёт обязанностей работников, квалификационных требований к присвоению разрядов согласно сложности и характера выполняемых работ, их разнообразия и уровня ответственности. Тарифные ставки, тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники являются фундаментом и главными элементами тарифной системы.

Тарифная ставка - это абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда за наиболее простой труд [21, с.11].

Тарифная сетка есть шкала тарифных разрядов и тарифных коэффициентов. Они отвечают за дифференциацию в оплате труда согласно разряду выполняемых работ. Так, например, коэффициент низшего разряда прирав-

нивается единице и соответствует работам, для осуществления которых необходим наименее квалифицированный труд. Тарифные коэффициенты более высоких разрядов демонстрируют во сколько раз данные тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда. Соотношение между коэффициентами первого и наивысшего разрядов называется диапазоном тарифной сетки. Во всех хозяйствах, в частности, в отраслях растениеводства и животноводства на протяжении довольно долгого времени применяются тарифные сетки с шестью разрядами.

Справочник по тарификации механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве является главным инструментом тарификации. Разные виды сельскохозяйственных работ делятся на группы согласно сложности их выполнения, что зафиксировано в тарифно - квалификационном справочнике. На сегодняшний день данный справочник имеет рекомендательный характер, однако это не мешает многим сельскохозяйственным организациям при оценке сложности работ обращаться именно к нему.

1.3. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников

Системы мотивации и стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций РФ и иных стран мира имеют множество отличительных особенностей ввиду различных параметров, таких как уровень жизни населения, экономическое положение страны, законодательная база, географические и климатические особенности местности и многое другое. Таким образом, выделим следующие особенности:

Модели мотивации труда работников, занятых в сельском хозяйстве РФ, на протяжении долгого времени являются полностью стандартизированными и неизменными. Любое отклонение от принятых стандартов автоматически является нарушением имеющихся в стране

нормативных законодательных актов и локальных нормативных документов, имеющих фундамент в виде законодательных актов. По этой причине главные специалисты сельскохозяйственных организаций вынуждены неукоснительно следовать данным формам оплаты труда: повременная, сдельно-премиальная системы оплаты и их разновидности, премиальные системы.

Социальное стимулирование трудовой деятельности работников, занятых в сельском хозяйстве нашей страны, производится в большей степени без учета результатов индивидуально вложенного в производство труда. Другими словами, как работники, демонстрирующие высокие показатели в результатах своего труда, так и работники, не заинтересованные в улучшении своей трудовой деятельности имеют равные права на пользование социальными благами коллективного труда организации.

Мотивационные модели организаций зарубежных стран не используют в своей практике моральных стимулов, поскольку в них представлены стимулы материальные, социально-материальные, натуральные и социальной карьеры.

Таким образом, опыт морального поощрения отличившихся исполнителей, применяющийся как в РФ, так и в КНР, достоин похвалы и должен быть взят на вооружение сельскохозяйственными организациями других стран. Более того сельскохозяйственный комплекс и иные организации РФ уделяют блоку моральных поощрений большое внимание, поставив его на второе место после материального стимулирования.

Материальное стимулирование в нашей стране всегда носило соревновательный характер среди работников организаций. На сегодняшний же день соревнование стало не просто отголоском прошлого, а – главным среди движущих мотивов в повышении социальной и творческой активности работника. Опыт соревнования успешно внед-

рен и активно применяется в сельскохозяйственных организациях Германии, США, Японии и прочих стран мира.

Следует отметить, что общие тенденции применения мотивационных моделей на предприятиях развитых стран свидетельствуют о том, что ни одна из мотивационных моделей не способна полностью устранить противоречия в стимулировании труда наемных работников аргументирует А. Сарбинский [27, с. 107].

Как мы уже знаем, в сельскохозяйственных организациях РФ применяются такие формы и системы материального стимулирования труда, как сдельная, повременная и их разновидности. Однако организации зарубежных стран прибегают к совершенно иным формам и системам для управления материальной заинтересованностью своих работников. Иностранные организации ввели в использование такие формы оплаты труда, как дифференциальные, эмпирические, сдельно - регрессивные, комбинированные, всефакторные, многофакторные и однофакторные.

В дифференциальных системах оплаты труда имеют место быть увеличенные тарифные ставки при начислении заработной платы рабочих с учетом выполнения ими высоких норм. Заработная плата рабочим, не соблюдающих эти нормы, зачисляется по пониженным ставкам.

Под эмпирическими системами начисления заработка работникам стоит увеличенная оплата труда с соблюдением пониженной тарифной ставки. Выработка рабочего должна находиться в пределах от $4/3$ до $3/4$ от высшей нормы.

Сдельно - регрессивные системы обеспечивают следующие условия: с момента достижения некоторого уровня выработок, или 100 %, или более того применяется увеличенная тарифная ставка при расчете заработной платы работника.

Слиянием сдельно – регрессивной и дифференциальной системы

является комбинированная система. Подобная система выказывает свою уникальность в принятии необходимого уровня выработки для работника, который увеличивает тарифную ставку рабочего.

Однофакторные системы именуется так, потому что на размер оплаты труда влияет единственный фактор в виде выработки рабочего. Данная система нашла свое применение в организациях с существенным удельным весом ручного труда, за неимением прогрессивных технологий и соответствующей техники.

Высококомеханизированные организации предпочитают использовать многофакторные системы заработной платы, которые заключаются в союзе сдельной и повременной систем.

Всефакторные системы заработной платы предусматривают применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника[27, с.108].

Все перечисленные нами формы и системы оплаты труда в сельскохозяйственных организациях разветвляются на разновидности, называемые в честь их создателей.

Например, в некоторых странах активно применяется система стимулирования и оплаты труда, предложенная американским инженером, основоположником научной организации труда и менеджмента, по имени Фредерик Уинслоу Тейлор для конвейерного производства в начале двадцатого столетия.

Содержание, подразумевающееся под предложенным понятием системы оплаты труда работников Ф. У. Тейлора, основывается на том, что затраченный труд работника должен быть оплачен согласно повышенным тарифным ставкам за исполнение технически обоснованных норм выработки. При этом неосуществление принятых в организации норм выработки несёт ощутимое снижение тарифных ставок для расчётов заработной платы работника. При выполнении напряженных технически обоснованных норм выработки на 100 % установ-

ливаются расчетный тарифный коэффициент, равный 1,0; при перевыполнении нормы от 101 до 130 % — 1,3 и при выполнении нормы менее 100 % — 0,8 [27, с.108]. Таким образом, в организациях существуют методы «позитивного стимулирования» и «негативного стимулирования». Первый реализуется по отношению к рабочим, перевыполняющим заданную норму: заработок возрастает в большей мере, нежели повышается его выработка; второй - к рабочим с невыполненной данной нормой, что влечёт за собой ощутимое снижение заработка, которое превышает снижение реальной выработки.

Данная методика оплаты труда предполагает принятие норм выработки на существующие виды работ лишь по проведении достоверных хронометражных наблюдений на протяжении рабочего дня квалифицированных работников с большим опытом работы в данной трудовой деятельности. Ответственные за проведение наблюдения, анализируя полученные данные должны исключить любые ошибочные или случайные замеры времени. Следует заметить, что нормы выработки, принятые в соответствии с методикой Ф. У. Тейлора, могут быть использованы только по отношению к работникам всецело овладевшим своей профессией или конкретным видом работы с нормальной интенсивностью труда на протяжении смены.

Американские ученые, математик Карл Барт и эксперт в области хронометрирования Дуайт В. Меррик, взяв за базу систему оплаты Фредерика Тейлора создали новую систему нормирования и стимулирования труда рабочих, систему стимулирования Барта - Меррика. Данная система основывалась на минимизации затрат ручного труда и позиционировала себя как сдельная форма оплаты труда. Предполагается, что для работников, имеющих низкую квалификацию, разумно принять 60 – 83 % норму выработки. Расчет сдельных расценок для данной категории работников происходит по невысокой часовой ставке с соблюдением принятой законодательством минимальной ча-

совой ставки. Норма выработки, составляющая порядка 83 – 100 % ведёт к 10 % увеличению сдельного заработка, а также расчетной ставки. Перевыполнение принятой в организации нормы несёт работнику увеличение расчетных ставок порядка 20 %. При этом сдельные расценки для работника пересчитываются специалистами и соответственно его заработок растет. Неоднократное выполнение менее 60 % нормы, что является низшей границей, ведет к увольнению работника, неспособного выполнять конкретную трудовую функцию, что оговаривается при приеме на работу [27, с.108].

Наиболее популярная система стимулирования труда работников в США - система Гантта, названная в честь своего автора, американского инженера Генри Лоуренса Гантта. Система являет собой сочетание повременной и сдельной форм оплаты труда, и требует выполнения следующих условий:

при выполнении нормы выработки до 100 % заработок исчисляется по часовым тарифным ставкам, сниженным на 10–15 % по сравнению с расчетными сдельными ставками;

при выполнении напряженной технически обоснованной нормы выработки свыше 100 % труд работника оплачивается по сдельным ставкам выше на 10–15 %, чем при повременной оплате;

при выполнении ответственных работ расчетные сдельные ставки могут быть повышены до 40 % [27, с.108].

При оплате труда работников, занятых в сельском хозяйстве Великобритании, в большинстве случаев применяются системы стимулирования труда Аткинсона и Эллингхема, различающиеся лишь размерами выплат, надбавок и определёнными условиями стимулирования труда. Так система стимулирования Аткинсона применяет повременную оплату труда за выполнение менее 75 % от принятой нормы выработки. Ставки повременно оплачиваемых работ на 33 % ниже сдельных ставок. Повременный заработок, при выполнении норм от

76 до 99,9 %, ведет к перерасчету часовых тарифных ставок на сдельные расценки (прирост составляет 1,32 % за каждый процент выполнения выработки сверх 75 %) [24]. Работник получает надбавку в размере 5 % при осуществлении 100 % нормы, исходя из полной сдельной ставки. Далее каждый процент выполнения сверх 100 % принятой нормы выработки ведёт к увеличению расчетной тарифной ставки до 5 %. Следует отметить, что 120 % выполнение нормы даёт двойное увеличение тарифной ставки.

Сущность системы Эллингхема заключается в том, что повременная оплата применяется при выполнении 80 % от принятой нормы с учётом размера повременной ставки, которая на 25 % ниже сдельной. Ставки увеличиваются на 1,25 % при каждом проценте (до 99,9 %) осуществления норм выработки. Полная реализация нормы ведет к заработной плате согласно полной ставке сдельщика с увеличением на надбавку в 10 %. Далее расчетные ставки сдельщиков за каждый процент перевыполнения нормы повышаются на 2,5 %. Так перевыполнение нормы на 20 % ведет к увеличению ставки на 60 % ($10 + 20 \times 2,5$). Система Эллингхема стимулирует работников к высокой производительности их труда и перевыполнению заданных в организации норм.

Сдельно – регрессивные системы стимулирования труда занимают отдельное место среди моделей зарубежных систем. Так система Хэлси объясняет заработную плату рабочего как произведение часовой тарифной ставки на количество отработанных часов и премии за сэкономленное время с учётом выполнения и перевыполнения принятой в организации нормы выработки. Данная формула имеет вид:

$$Пэв = (Нв - Фв) \times Тст \times К,$$

где Пэв — премия за сокращение рабочего времени, руб.;

Нв — норма времени за объем выполненной работы или произведенной продукции, час;

Фв — фактические затраты времени, час; Тст — повременная тарифная ставка за один час работы, руб./час;

К — коэффициент оплаты труда рабочего, показывающий долю в общих затратах времени (от 0,3 до 0,75) [27, с.109].

Если затраты времени по факту выше нормативных показателей, то рассчитанную сумму вычитают из заработка согласно тарифу за отработанное время, и в свою очередь это приводит к уменьшению общей суммы заработной платы работника.

Так же в Соединенных штатах проводится политика обеспечения определенного уровня цен, то есть определенные основные товары подпадают под практику обеспечения стабильных цен с помощью государственных субсидий. Вот пример функционирования подобной системы: Конгресс устанавливает цену, скажем, 2,55 доллара за бушель кукурузы, дабы отметить допускаемую стоимость урожая. Производители кукурузы, которые дают согласие на ограничение посадок, занимают 2,55 доллара под каждый бушель зерна, сдаваемого ими государству. Они практически подставляют свой урожай правительству за предоставляемые ими займы и кредиты. Если кукуруза повышается в цене выше 2,55 доллара, фермеры могут забрать свой урожай обратно, продать его на свободном рынке и заплатить заем. Денежные средства, вырученные сверх суммы займа, идут фермерам. Если цены на кукурузу остаются ниже 2,55 доллара, фермеры могут воздержаться от обязательств согласно выплате полученного займа, что не влечет за собой никаких штрафов. Правительство лишь забирает урожай кукурузы в свою собственность или закладывает его на хранение, или продает с убытком. Верхних пределов на суммы субсидий, оплачиваемых для стабилизации цен, не существует.

Так же интересна политика рыночных квот, когда государство ограничивает объем поставок продукции, которая может поставляться на рынок из недели в неделю. Задерживая продажу, эти квоты рассчитаны на повышение закупочных цен для фермеров.

Уровень жизни американских фермеров в целом весьма высокая, в отличие от Российских. Доход фермерской семьи в среднем составляет $\frac{3}{4}$ дохода городской семьи, но, поскольку бытовые расходы у фермеров ниже, их уровень жизни близок к средне национальному. Когда-то жизнь на ферме означала изоляцию от современных удобств, но теперь это не так. Чистый доход на одного рабочего может увеличиваться приблизительно такими же темпами, как и объем производства на одного рабочего. Спрос на труд в США высокий потому, что он высоко продуктивен.

Однако рост предложения труда может снижать общий уровень заработной платы. С другой стороны, растущая производительность труда может вести к относительному сокращению спроса на труд. Определение конкретных ставок заработной платы зависит от структуры конкретного рынка труда. На конкурентном рынке равновесная ставка заработной платы и уровень занятости будут определяться на пересечении кривых спроса и предложения труда. Наниматель должен предложить рабочим такую заработную плату, которая побудит их отказаться от всех других возможностей. Если таковых возможностей нет, то рабочие вынуждены будут согласиться с предложением нанимателя. Предприниматели могут предпочитать выплату низкой заработной платы.

Полтора века тому назад многие экономисты полагали, что размеры заработной платы тяготеют к едва достаточному минимуму жизненно необходимых средств существования, Мальтус открыл закон понижающейся доходности. На основе анализа естественного движения населения и материальных ресурсов он пришел к выводу о неизбежности нарушения равновесия между спросом на блага и их предложением. Маркс обосновал неизбежность образования резервной армии труда и сделал вывод, что безработица понизит заработную плату до уровня самого скудного прожиточного минимума.

Суть закона заработной платы состоит в другом. На конкурентном рынке предприниматели не могут устанавливать такой уровень заработной

платы, какой им больше нравится. До тех пор, пока количество предпринимателей велико, и они не вступают в соглашения между собой, их спрос на любую категорию рабочей силы будет вызывать повышение заработной платы до того уровня, при котором вся предлагаемая в последующий период на рынке рабочая сила будет поглощаться. Рабочие тоже могут добиваться более высоких ставок, но в условиях конкуренции они никогда не получают того, что им хотелось бы.

Среди наиболее типичных форм и принципов оплаты труда и материального стимулирования в США можно назвать:

- увеличение доли нестабильных элементов заработной платы (премии, бонусы и т. п.), достигающих одной трети всей заработной платы и используемых в качестве поощрения за экономию сырья и материалов, прирост производительности труда и улучшение качества продукции;

- применение так называемой аналитической системы оценки трудового вклада, где дифференцировано, в баллах, оцениваются: квалификация работника, объем и качество работы, финансовые результаты деятельности фермерского хозяйства. Для оценки результатов труда работника в фермерских хозяйствах широко применяется метод, состоящий из четырех основных этапов:

1. определение перечня главных обязанностей работника на фиксированный срок;

2. определение сферы его ответственности;

3. установление единицы измерения по каждой категории ответственности, например, в процентах, долларах и т.п.;

4. установление индивидуальных "стандартов исполнения", которые соотносятся с расчетными стандартами.

- использование системы тарифных ставок, которые стимулируют рабочих к достижению высоких конечных результатов, прежде всего по параметрам качества, а также к овладению смежными и иными профессиями, например, профессиями по ремонту производственного оборудования;

- наличие значительной дифференциации в заработной плате, которая отражает индивидуальные различия в результатах труда, а также в уровне квалификации и оплате работников;

- использование различных планов группового (бригадного) стимулирования, устанавливающего связь между конечными результатами деятельности бригады или другого трудового коллектива (прирост производства, производительности труда и т. д.) и вознаграждений в виде премий и бонусов;

- использование различных форм участия работников в прибылях, которые увязывают денежное вознаграждение не с производственными, а финансовыми результатами деятельности компании, т.е. с ростом прибыли.

Всё большее количество руководителей осознают, что без системы экономической заинтересованности работников, прежде всего через связь результатов их труда с результатами вознаграждения, мы не сможем сегодня выбраться из кризиса.

Особого внимания в странах с развитой рыночной экономикой заслуживает вознаграждение управляющих. Пакеты их вознаграждений состоят, как правило, из окладов, премий, бонусов, системы участия в прибылях, акционерном капитале, а также всевозможных льгот и привилегий, которые подчеркивают высокий статус служащих этого звена управления. Управление низового звена (так называемые распорядители работ - мастера, начальники групп, бригадиры) имеют средний годовой доход в 1,5 раза выше, чем рабочий. Доход управляющего среднего звена почти в 2,5 раза выше, чем рабочих, и этот разрыв увеличивается частично из-за того, что фермерские хозяйства стараются принять на работу компетентных и перспективных специалистов, привлекая их повышенными окладами. Труд управляющих высшего звена компенсируется в 3 -- 5 раз выше, чем рядовых лиц наемного труда в производстве и управлении. Премии управляющим принято выплачивать как наличными, так и акциями компании, а иногда и в смешанной форме в различной пропорции. Чтобы

закрепить кадры управляющих в фермерских хозяйствах, акции выдают не сразу, так как по существующей договоренности в случаях ухода из нее они теряют право на получение оставшегося невыплаченного вознаграждения в виде премий. На отдельных фермерских хозяйствах, обновляющих свою продукцию, для поощрения новаций используют вознаграждение в виде пакетов акций под успешную будущую деятельность или другие меры, позволяющие обеспечить получение определенного процента дохода с новой продукции. Руководителей материально стимулируют по показателю прибыли, который более приоритетен, чем валовой объем реализации. По мнению отдельных специалистов в области управления, при оценке работы менеджеров необходимо не только учитывать итоги хозяйственной деятельности, но и оценивать, насколько ключевые менеджеры способны управлять людьми. Поэтому часть оценки управляющих основывается на результатах опроса их подчиненных. От этого также зависит стимулирование труда управляющих. В последние годы многие американские ученые и менеджеры высказывают мнение о том, что системы оплаты труда, принятые в большинстве американских фермерских хозяйства, уже не отвечают современным требованиям. По их мнению, они не гибкие, не обладают достаточным мотивационным эффектом и слабо стимулируют повышение производительности. Они редко стимулируют работников на повышение квалификации или стремление к работе, общим целям фермерского хозяйства.

Во многих важных отраслях современной экономики рынок труда принимает форму двусторонней монополии, при которой сильный профсоюз давит на сильного монополиста-нанимателя. Чтобы поддержать предложение труда на определенном уровне, профсоюзы настаивают на ограничении размеров иммиграции, на сокращении рабочей недели и увеличении числа выходных дней в году, на ограничении использования детского труда, на запрещении использовать женский труд, на некоторых видах работы. И далеко не всегда профсоюзы настаивают на увеличении заработной платы.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА И СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «АГРОФИРМА «КЫРЛАЙ» АРСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства

Общество с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Кырлай» расположено в северо-восточной части Арского района в 75 км от республиканского центра г. Казани и в 15 км от районного центра Арск. Центральная усадьба хозяйства деревня Старый Яваш связана с республиканским и районными центрами автодорогой с твердым покрытием, а также оснащен хорошими средствами связи.

Юридический адрес: 422021, Республика Татарстан, Арский район, дер. Старый Яваш, ул. Молодежная, д. 1А.

Общая земельная площадь ООО «Агрофирма «Кырлай»» Арского района составляет 7932 га, в том числе сельхозугодий 7585 га, пашни 7190 га и пастбищ 395 га.

Климат в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района умеренно-континентальный, находится в зоне умеренно-континентального климата в достаточной увлажненности. Умеренно холодная зима продолжается не менее 3х месяцев. Продолжительность теплого периода равна 208 дней. Самым теплым месяцем является июль со среднемесячной температурой воздуха +19,2 С и, наоборот, в самом холодном месяце в году температура равна 14,6 С ниже нуля, среднегодовая температура воздуха равна- 2,6 С..

Осадков выпадает в среднем около 410-420 мм в год, из них половина приходится на апрель-октябрь. Наиболее неблагоприятным проявлением климата для хозяйственной деятельности предприятия являются затяжные

дождливые периоды. Частое выпадение осадков, сильное увлажнение почвы, высокая влажность- все это в значительной степени затрудняет проведение полевых работ, соответственно прекращается летне-пастбищный период в животноводстве, который длится всего пять месяцев в году. Остальное время, а это семь месяцев длится зимне-стойловый период.

Почвенно-растительный покров весьма разнообразен. Плодородные и чернозёмные почвы благоприятствуют получению высоких урожаев кормовых культур. Древесно-кустарниковая растительность представлена в виде защищенных лесополос, других защитных насаждений, где преобладает дуб, сосна, берёза.

Таким образом климатические условия предприятия недостаточно благоприятны, но при своевременном проведении сельскохозяйственных работ и соблюдении всех агротехнических требований предприятие может получить высокие стабильные урожаи сельскохозяйственных культур и обеспечить животноводство собственными кормами.

Главным средством производства в сельском хозяйстве является земля. Для характеристики состояния использования земельного фонда и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отражённых в таблице 2,1.

Таблица 2.1 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Виды земельных угодий	Площадь, га				Структура сельхозугодий, %				В среднем по РТ, %
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	
Общая земельная площадь	8161	8161	7932	7932	х	х	х	х	х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	7814	7862	7585	7585	100	100	100	100	100
Пашня	7406	7567	7190	7190	94,8	96,2	94,8	94,8	87,6
Сенокосы	13	13	-	-	0,2	0,2	-	-	1,9
Пастбища	395	282	395	395	5,0	3,6	5,2	5,2	10,2
Процент распаханности	х	х	х	х	94,8	96,2	94,8	94,8	87,6

Данные таблицы 2.1 свидетельствуют о том, что в динамике с 2014 по 2016 года общая земельная площадь хозяйства уменьшается и составляет 7932 га. В структуре сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню и составляет 94,8% за последние года изучения. Следовательно, процент распаханности соответствует этому значению, то есть 94,8%.

Процент распаханности выше 80%, что говорит о том, что хозяйство интенсивно использует свои земли, почти вся площадь находится в обороте. В структуре сельскохозяйственных угодий к отчетному 2016 году площадь под сенокосы не выделили, а если рассмотреть долю сенокосов в среднем по республике, то данный показатель составляет 1,9% от всего сельхозугодий.

Оценочный балл оценки сельскохозяйственных угодий по природным свойствам в изучаемом хозяйстве составляет 27,4.

Перед сельскохозяйственными предприятиями стоит задача наиболее полного использования каждого гектара земли. Тысячи гектаров залежей,

низко продуктивных сенокосов и пастбищ, кустарников, заболоченных земель можно превратить в продуктивные угодья.

На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: школа, сельсовет, клуб, аптека, церковь, столовая. На территории хозяйства размещаются следующие подсобные предприятия: машинно-тракторный парк с ремонтными подразделениями, автопарк, энергетическая служба, теплоснабжение, склад ГСМ и запчастей.

Рассмотренные выше местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства, структура и качество земли во многом определяют производственное направление и специализацию хозяйства.

2.2. Специализация и организационно-производственная структура .хозяйства

Каждое предприятие руководствуется в своей деятельности определёнными правилами, которые составляют их организационно-экономическую основу. При создании сельскохозяйственного предприятия проводится обоснование рациональной технологии производства и уточняется производственная и организационная структура [10].

Для более полной характеристики хозяйства необходимо определить производственное направление и уровень специализации производства. Под специализацией предприятия понимают сосредоточение его деятельности на производство определенного вида или видов продукции. Она так же означает выделение главной отрасли и создание условий для её преимущественного развития.

Таблица 2.2- Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2014		2015		2016		2017		
	тыс. руб.	%	%						
Зерно	270,5	6,1	306,6	5,4	1278,4	18,4	489,6	5,6	8,9
Картофель	1221,2	27,6	1604,8	28,7	4197,2	60,4	2211,9	25,4	35,5
Овощи	1563,9	35,5	1959,7	35,0	147,0	2,1	4544,8	52,2	31,2
Молоко	1135,5	25,6	1079,5	19,3	1098,8	15,8	1103,1	12,7	18,4
Мясо КРС	228,9	5,1	632,5	11,3	220,9	3,2	351,8	4,0	5,9
Мед	1,4	0,1	1,9	0,1	2,0	0,1	0,5	0,1	0,1
Итого	4421,4	100	5585	100	6946,2	100	8701,7	100	100

Из таблицы 2.2 можно сказать, что специализация в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ картофелеводческо-овощеводческая с развитой отраслью скотоводства, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство картофеля, овощей, молока и мяса КРС.

Для характеристики уровня (степени) специализации хозяйства используем показатели коэффициентов специализации. Величина их определяется на основе данных таблицы 2 по формуле И.В. Поповича:

$$K_c = 100 / \sum P (2j - 1), \text{ где}$$

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

j – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего:

$$K_c = 100 / 35,5(2*1-1)+31,2(2*2-1)+24,3(2*3-1)+8,9(2*4-1)+0,1(2*5-1) = 0,32$$

Величина коэффициентов в интервалах:

- до 0.20 свидетельствует о слабом уровне специализации хозяйства;
- от 0.20-0.40 –о среднем уровне специализации хозяйства;
- от 0.40-0.60 –о высоком уровне специализации хозяйства;
- от 0.60 – о глубоком уровне специализации хозяйства.

Коэффициент специализации равен 0,32, что свидетельствует о среднем уровне специализации в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ.

Несмотря на высокий уровень специализации хозяйства, её все же необходимо развивать для наиболее полного использования особенностей природных условия, имеющихся трудовых ресурсов и производственных фондов.

Сельскохозяйственные предприятия в своей деятельности проводят обоснование рациональной технологии производства и устанавливают форму организации труда, осуществляют подбор и расстановку кадров, формируют организационно-производственную структуру предприятия.

В целом, структура предприятия представляет собой состав и соотношения его внутренних звеньев и подразделений.

Производственная структура хозяйства – совокупность подразделений, входящих в данное производственное звено. Она отражает специализацию хозяйства, четко характеризует его тип.

Организационно-производственная структура предприятия зависит от следующих факторов:

- размера предприятия;
- специализация предприятия;
- состав отраслей и т.д.

Наиболее распространенной организационно-производственной структурой является цеховая (отраслевая) структура.

Особенностью данной структуры является то, что производственные подразделения организуются по отраслевому принципу: на предприятиях создаются цеха, специализирующиеся на производства отдельных видов продукции и выполнении работ.

Организационная структура изучаемого хозяйства приведена в приложении А.

Нужно отметить, что на данный момент в ООО «Агрофирма «Кырлай» существует трёхступенчатая структура управления отраслевого типа.

Как видно из рисунка в хозяйстве имеются фермы КРС, молочно-товарные фермы, конюшня, тракторно-полеводческая бригада, кормодобывающая бригада и т.д.

Высшей ступенью управления является общее собрание участников общества, исполнительным органом которого является директор. Руководители служб несут ответственность перед высшим руководством за выполнение порученных заданий, сохранность имущества вверенных им подразделений. Зачастую именно от них зависит психологический настрой в коллективе, они ответственны за внедрение рациональной системы морального и материального стимулирования.

При утверждении годовых результатов деятельности, отчетов должностных лиц, общим собранием участников принимаются такие стратегические решения как распределение доходов и определение направлений их использования (одним из таких решений является решение об инвестировании средств в реконструкцию предприятия), образование резервов и т.д.

Директор осуществляет стратегическое руководство хозяйством в целом, его производственно – хозяйственными и функциональными подразделениями, повседневное руководство, добивается выполнения решений общего собрания участников, представляет предприятие в отношениях с другими хозяйствами, заключает договора и т.д.

Он представляет годовой отчет, баланс, смету расходов, счета прибылей и убытков общему собранию членов, наблюдательному совету. Сов-

местно с главным бухгалтером несет ответственность за финансовую деятельность общества. В решении наиболее актуальных задач, существующих в сельском хозяйстве, большая роль принадлежит специалистам как руководителям отрасли, организаторам производства. Специалист сельского хозяйства должен знать свои должностные функции, активно внедрять современные технологии, технику и организацию в производство; владеть экономическими, административными и социально-психологическими методами управления.

2.3. Показатели экономической эффективности хозяйственной деятельности

В этом разделе будет сделан глубокий анализ уровня экономической эффективности хозяйственной деятельности ООО «Агрофирма «Кырлай» в динамике по годам, и будут рассмотрены следующие ключевые вопросы:

1. Обеспеченность хозяйства основными производственными фондами и энергетическими ресурсами.
2. Обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами.
3. Оценка экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

Самым главным и необходимым ресурсом для каждого предприятия, несомненно, являются финансовые средства. Без использования основных и оборотных средств невозможно представить процесс производства.

Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий основными производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда. Показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда имеют важное значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 2.3 - Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	223675	536153	624824	691281	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га.	7814	7862	7585	7585	6290
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	83	86	91	91	98
Фондооснащенность, тыс.руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	2862,5	6819,5	8237,6	9113,8	4216,7
Фондовооруженность ,тыс.руб. на 1 работника	2694,9	6234,3	6866,2	7596,5	2706,4

Как видно по таблице 2.3 показатели фондооснащенности труда и фондовооруженности труда в хозяйстве на довольно высоком уровне по сравнению с данными показателями в среднем по республике, и они с каждым годом возрастают. Так, например, фондооснащенность труда в 2017 году выше по сравнению с данным показателем за 2014 год в 3 раза, если же сравнивать со среднереспубликанским показателем, то также выше в 2 раза. Показатель фондовооруженности труда в динамике с 2014 по 2016 года также идет к росту и к отчетному году составляет 7596,5 тыс. руб. на 1 работника, что выше среднереспубликанского показателя в 2 раза.

Таблица 2.4 - Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	10616	12493	13373	14531	6477
Площадь пашни, га	7406	7567	7190	7190	5508
Число среднегодовых работников, чел.	83	86	91	91	98
Энергоснащенность на 100 га пашни, л.с.	143,3	165,1	186,0	202,1	117,6
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	127,9	145,3	147,0	159,7	66,1

Данные таблицы 2.4 свидетельствуют о росте уровня энерговооруженности и энергооснащенности труда в хозяйстве за изучаемый период. В отчетном году по сравнению с базисным 2014 годом выявили рост уровня энергооснащенности труда на 41,0 %. Показатели энерговооруженности труда в динамике за изучаемые года также возрастают, таким образом, максимальное значение по данному показателю наблюдается в 2017 году, которое составляет 159,7 л. с. на 100 га. пашни, что выше в 2 раза в сравнении со среднереспубликанскими данными.

Наиболее активной частью средств производства является техника.

Таблица 2.5 - Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Площадь пашни, га	7406	7567	7190	7190
Нормативная нагрузка на 1 физ. трактор, га	100	100	100	100
Требуется физических тракторов, шт.	74	75	72	72
Имеется физических тракторов, шт.	38	39	43	47
Уровень обеспеченности тракторами, %	51,4	52,0	59,7	65,3
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	2600	2600	2600	2910
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	17	17	17	19
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	8	9	9	9
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	47,1	52,9	52,9	47,4

При анализе данных таблицы 2.5 можно сделать вывод, что обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами в хозяйстве низкая. Таким образом, уровень обеспеченности тракторами в отчетном 2017 году составила лишь 65,3%, хотя желательно было бы данный показатель приблизить к 100%.

Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами в изучаемом хозяйстве также низкая, составляет 47,4% за 2017 год, хотя также желательно бы привести данный показатель до 100%.

Таким образом, низкий уровень обеспеченности основными машинами отрицательно влияет на сроки проведения посева, уборки сельскохозяйственных культур, урожай, осуществление химизации, соблюдение общей системы земледелия и, следовательно, на эффективность производства в целом.

В создании сельскохозяйственной продукции участвуют три фактора: земля, производственные фонды и труд. Первые два из них имеют свою материальную, вещественную сущность. В отличие от них, труд представляет собой процесс взаимодействия человека и природы.

Таблица 2.6 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	85	88	93	92	106
Годовой запас труда, тыс. чел-час.	155	160	169	167,4	192,4
Фактически отработано, тыс. чел-час	175	176	170	170	213
Уровень использования запаса труда, %	112,9	110,0	100,6	101,6	110,7

Как видно из таблицы 2.6, в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ в 2014-2015 года уровень использования трудовых ресурсов выше допустимого уровня, т.е. при сохранении тех же условий работы количество рабочих должно быть больше. В 2017 году уровень использования трудовых ресурсов составляет лишь 101,6 %.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве используем таблицу 2.7.

Таблица 2.7 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ, 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	646,5	811,4	841,3	896,6	301,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	168,9	195,9	184,6	196,8	49,3
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	6,3	3,1	2,7	2,6	1,8
- 100 руб издержек производства, руб.	3,5	3,8	3,9	4,6	2,5
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	1383,1	1478,7	1997,1	1966,4	2186,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	361,4	357,1	438,3	431,5	357,0
- 100 руб основных производственных фондов, руб.	13,4	5,7	6,4	5,7	13,3
- 100 руб издержек производства, руб.	7,1	6,9	9,3	10,0	17,9
Сумма прибыли в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	922,1	1225,9	1171,9	1611,7	746,2
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	240,9	296,1	257,2	353,7	121,8
- 100 руб основных производственных фондов, руб.	8,9	4,7	3,7	4,7	4,5
- 100 руб издержек производства, руб.	4,9	5,9	5,4	8,2	6,1
Уровень рентабельности, %	6,1	11,1	8,6	14,0	9,7

По таблице 7, мы можем сказать, что наиболее эффективным годом для производства продукции в изучаемом хозяйстве явился отчетный 2017 год, об этом свидетельствуют приведенные данные таблицы.

Производительность труда в целом с 2014 по 2017 года растет на 16,5 %, значение отчетного года выше изучаемого показателя в среднем по региону в 4 раза.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2017 году составила 353,7 тыс. руб., тогда как в 2014 году данный показатель составила 240,9 тыс. руб., то есть идет рост на 46,8%. А в сравнении данного показателя в среднем по республике в изучаемом хозяйстве показатель выше почти в 3 раза.

А вот показатель суммы валового дохода в расчете на 100 руб. основных производственных фондов в изучаемом хозяйстве за отчетный период ниже в 2 раза по сравнению со среднереспубликанским показателем.

Производство сельскохозяйственной продукции в изучаемом хозяйстве за 2014-2017 года является рентабельным. Таким образом, уровень рентабельности в 2017 году составляет 14,0%, что выше базисного показателя за 2014 год на 7,9 пункта, и также значения в среднем по республике на 4,3 пункта.

Рассмотренные выше природные и экономические условия хозяйства играют большую роль в организации сельскохозяйственного производства в целом по хозяйству, и по отдельным его отраслям.

2.5. Современное состояние организации оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ

В соответствии с рекомендациями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан формы, системы и размеры оплаты труда сельских товаропроизводителей устанавливаются в хозяйстве самостоятельно и включаются в коллективный договор.

Поскольку при организации заработной платы в субъекте любой формы хозяйствования затрагиваются интересы работодателей и работников, главным условием является наличие у сторон равных прав в решении вопросов оплаты труда.

Итогом работы по организации оплаты труда является «Положение об оплате труда». В настоящее время, учитывая многообразие форм организации юридических лиц и систем оплаты труда, вопрос о разработке Положения об оплате труда регулируется в организациях по - разному. Однако в любом случае работодатель должен исходить из норм Трудового кодекса РФ.

Разрабатывает Положение об оплате труда главный экономист при непосредственном участии главных специалистов, руководителей подразделений, председателя комитета профсоюза. Этот документ должен быть обсужден и принят на собрании работников организации и с возможными изменениями и дополнениями утвержден руководителем.

Задачей данного локального нормативного акта является организация действенной системы оплаты труда всех работников в зависимости от их вклада в деятельность предприятия, уровня их образования, квалификации и иных личностных качеств (дисциплинированности, оперативности, умения работать в команде или других качеств, необходимых для работы в данной организации).

В разделе «Оплата труда работников растениеводства» определяются правила исчисления основной и дополнительной оплат труда. Сезонный характер отрасли обуславливает неравномерность и неустойчивость производства, а, значит, и размер заработка требует соответствующей компенсации в виде высокого уровня дохода в целях повышения к нему интереса. Следовательно, система оплаты труда, которая будет применяться в отрасли, должна быть ориентирована на конечный результат производства продукции (аккордно-премиальная или сдельно-премиальная) или деятельности отрасли, подразделения (оплата по нормативам от валового дохода).

В Положении должны быть определены расценки для оплаты труда:

- а) за единицу продукции в натуре;
- б) за ее стоимость в денежном выражении с учетом качества продукции;
- в) за 1000 руб. стоимости произведенной и реализованной продукции.

Указанные размеры являются расчетными величинами, поэтому в Положении они должны быть представлены в таблице и обоснованы (технологическими картами, материальными затратами по факту за предшествующие годы или по расчетам).

До расчета за конечный результат в растениеводстве начисленная заработная плата в течение года будет являться авансом. Порядок авансирования может быть:

а) повременным - за фактически отработанное время по тарифным ставкам выполняемой работы, или по средневзвешенной тарифной ставке, рассчитанной по технологическим картам;

б) сдельным - за фактически выполненный объем работ по нормам и соответствующим тарифным ставкам. При этом с целью недопущения разнобоя в оплате труда целесообразно указать установленную в организации нормировочную группу по пахотным и непахотным работам, а затем по каждому виду работ, выполняемых различными марками техники, определить норму выработки, разряд работы, тарифную ставку, расход ГСМ.

В разделе «Оплата труда трактористов-машинистов» устанавливаются правила исчисления заработной платы в зависимости от квалификации и выполняемых работ. Обычно выделяют оплату труда на весенне-полевых работах, уборке урожая, работах, связанных с внесением удобрений и т.д.

Положением принято выплачивать трактористам-машинистам 1 класса – 20 %, 2 класса – 10 % от фактического заработка.

В разделе «Дополнительные вопросы и условия оплаты труда» указываются размеры денежной компенсации за работу в выходные и праздничные дни, правила доплат за совмещение профессий, регламентируются вычеты при браке или невыполнении норм выработки, произошедших не по вине работника.

Основной в ООО «Агрофирма «Кырлай» является сдельная форма оплаты труда. Порядка 80 % труда рабочих основного и вспомогательного производства оплачивают по сдельным расценкам. Широкое применение

этой формы оплаты объясняется тем, что в ней, во-первых, более четко, чем в повременной, выражена прямая связь с результатами труда, а, во-вторых, она позволяет учитывать многообразие форм кооперации и разделения труда в разных отраслях, что способствует росту производительности труда. Сдельная форма оплаты труда эффективна лишь при наличии обоснованных норм времени, выработки, обслуживания, точного учета количества труда, затраченного каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции или выполненных работ, позволяющей правильно оценить качество труда [32].

Говоря об оплате труда, не надо забывать и о социальных факторах играющих определенную роль в выборе форм и систем стимулирования труда. Уклад крестьянской жизни, в котором определяющую роль играет устойчивость сложившихся общинных отношений, слабо развитая торговая инфраструктура, определенная замкнутость мест проживания сельских жителей, отставание их доходов от доходов горожан, развитие личного подворья – все эти социально– экономические факторы способствуют широкому распространению натуральной формы оплаты труда [29]. Наиболее распространен в хозяйстве вариант натуральной оплаты труда сельскохозяйственной продукцией собственного производства. Он широко применяется на уборке картофеля, овощей, сахарной свеклы, на заготовке кормов путем бесплатной выдачи определенной части убранной продукции или заготовленных кормов. При определении размера натурального вознаграждения, разумеется, необходимо учитывать и реальные соотношения между начисленной заработной платой за выполненный объем работ и стоимостью натуре в действующих рыночных ценах. Так например, в ООО «Агрофирма «Кырлай» за выполнение сезонных заданий с хорошим качеством трактористам – машинистам, занятым на осенне – полевых работах, рекомендуется выделять до 8 кг зерна за норму - смену.

В растениеводстве с целью обеспечения своевременного и высококачественного выполнения работ предусматривается дополнительная оплата за

качественное и своевременное выполнение работ в размере до 50 % к сдельному заработку.

Учитывая большое значение проведения уборочных работ в сжатые сроки, в хозяйстве применяется повышенная оплата на уборке урожая. Повышенная оплата производится в зависимости от срока уборки: оплата производится отдельно за первые 10 дней – оплата повышается на 50 % и остальные дни – на 30 % для трактористов - машинистов; остальным категориям работников – на 15 % в каждый период;

За превышение плана производства премирование производится в размере до 20 % стоимости сверхнормативной продукции или процент за процент.

Итак, результаты хозяйственной деятельности могут быть выше, если хозяйство использует все возможности по совершенствованию и регулированию оплаты труда, повышению материальной заинтересованности работников в увеличении продукции.

В ООО «Агрофирма «Кырлай» нормирование механизированных полевых работ организовано на достойном уровне. Каждому виду работ установлены нормы выработки, нормы обслуживания. При установлении норм главный экономист пользуется типовыми справочниками, тарифными соглашениями. Экономист и специалисты выезжают на место работы механизаторов, проводят фотохронометражные наблюдения, обрабатывают полученные данные и рассчитывают нормы выработки. Тарифные ставки, применяемые в хозяйстве с 1 января 2017 года, указаны в тарифном соглашении на 2017 год.

Для организации объективных условий оплаты труда различных категорий работников, специалистов и служащих в хозяйстве используются действующие соотношения в размерах тарифных ставок и должностных окладов работников, рекомендуемых МСХ и П РТ. В настоящее время в ООО «Агрофирма «Кырлай» применяют тарифную сетку, рассчитанную исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты труда. Тарифная сетка разрабатывается для оплаты труда каждой категории работников

сельского хозяйства в ООО «Агрофирма «Кырлай». Наиболее подробно рассмотрим тарифы, распространяющиеся на работников, задействованных на механизированных полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» (см. табл. 2.8).

Таблица 2.8 – Тарифная сетка оплаты труда трактористов – машинистов в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ в 2017 году

Форма оплаты	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Сдельно (для расчёта расценок за продукцию)	274,14	295,54	328,02	372,01	421,64	494,80
Повременно (для авансирования)	257,10	278,50	308,22	346,24	395,65	459,55

Оплату труда рабочих растениеводства производят по сдельно - премиальной системе - за индивидуально выполненный объем сельскохозяйственных работ и полученную продукцию. При этом оплата труда производится за индивидуально выполненный объем работ по сдельным расценкам, определенным исходя из тарифных ставок и норм выработки (приложение 2).

За полученную продукцию - по установленным расценкам за единицу продукции, включающих дополнительную оплату, поощрения, повышенную оплату на уборке урожая и надбавки за классность.

Для рабочих, занятых на работе по выращиванию зерна, кормовых и других культур, устанавливается дополнительная оплата труда:

- за высокое качество сева при получении хороших всходов;
- за проведение междурядных обработок и лучшие агротехнические сроки при высоком качестве и сохранении установленного качества растений на 1 га.

Качество работы, сроки и объемы выполняемой работы для дополнительной оплаты труда определяются комиссией в составе генерального директора, главного экономиста, агронома и представителя комитета профсоюз-

за [21]. Порядок и размеры дополнительной оплаты устанавливается директором хозяйства.

Рассмотрим существующую методику расчета расценок для оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» (табл. 2.9).

Таблица 2.9 - Расчет оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ (весенне – полевые работы)

Дата	Название работы	Норма выработки, га	Расценка, руб.	Фактически выполнено		Оплата труда, руб.			
				в натуре га	сменных норм	основная	дополнительная		всего
							10%	50%	
19.04	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	9,19	64	1	588	59	294	941
24.04 - 26.04	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	9,19	97	2	891	89	445	1425
27.04 - 30.04	боронование зяби под ячмень (Нью-Холланд)	60	10,72	347	4	3719	372	1859	5950
Итого		x	x	508	7	5198	520	2598	8316

Согласно данным за 7 дней работы тракторист – машинист, занятый на весенне – полевых работах в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ начиная с 19 апреля 2017 года, получил 8 316 руб., согласно сдельно – премиальной системе оплаты труда, принятой в организации (см. табл. 2.9). Полученная заработная плата складывается из основной и дополнительной частей оплаты труда, которые в целом дают 100 %, а именно основная часть составила 5 198 руб. или 62,5 %, дополнительная – 3 118 руб. или 37,5 %. Дополнительная оплата труда, в свою очередь, так же делится на две статьи, из которых 520 руб. или 10 % начислены за классность и 2 598 руб. или 50 % от

основной оплаты - за качественное и своевременное выполнение работ, согласно рекомендациям МСХ и П РТ по материальному стимулированию работников, занятых на весенне – полевых работах в 2017 году

Анализ фонда заработной платы ставит перед собой следующие задачи: изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменения показателей, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования фонда заработной платы.

Анализ начнем с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей (табл. 2.10).

Таблица 2.10 – Динамика фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	48 273	78 063	88 519	102 125
Цепные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	161,7	113,4	115,4
Базисные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	161,7	183,4	211,6
Фонд заработной платы, тыс. руб.	12 470	12 620	12 479	12 049
Цепные темпы роста фонда заработной платы, %	x	101,2	98,9	96,6
Базисные темпы роста фонда заработной платы, %	x	101,2	100,1	96,6
Уровень фонда заработной платы, %	25,8	16,2	14,1	11,8

Уровень фонда заработной платы характеризует его долю в товарообороте. Общая сумма фонда заработной платы трактористов - машинистов в 2017 году уменьшилась по сравнению с 2014 годом на 3,4 % и составила 12 049 тыс. руб., что может быть связано с уменьшением количества трактористов – машинистов в ООО «Агрофирма «Кырлай» с 53 человек в 2014 до 50 – в 2017 году).

По полученным данным можно проследить превышение темпов роста товарооборота по сравнению с темпами роста фонда заработной платы в период с 2014 по 2017 годы. Уровень фонда заработной платы за последние пять лет стабильно понижается и в 2017 году данный показатель имел минимальное значение, равное 11,8 %.

Проанализируем долю затрат на оплату труда в общей структуре затрат отрасли растениеводства ООО «Агрофирма «Кырлай» за отчётный год (табл. 2.11).

Таблица 2.11 – Структура затрат отрасли растениеводства в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2017 г.

Статьи затрат	Сумма, тыс.руб.	Структура, %
Затраты на оплату труда	44 605	18,3
Отчисления на социальные нужды	13 961	5,7
Семена и посадочный материал	38 034	15,6
Прочая продукция сельского хозяйства	3 600	1,5
Минеральные удобрения	27 705	11,4
Химические средства защиты растений	16 980	7,0
Электроэнергия	9 185	3,8
Топливо	5 151	2,1
Нефтепродукты	24 398	10,0
Запасные части, ремонтные материалы	25 104	10,3
Амортизация	27 380	11,2
Прочие материальные затраты	7 547	3,1
Всего затрат	243 650	100

Итак, исходя из полученных данных, можно отметить, что затраты на оплату труда представляют собой самую крупную статью затрат и составляют 44 605 тыс.руб. или 18,3 %.

Резервы сокращения затрат выявляются по каждой статье расходов за счет конкретных организационно - технических мероприятий (внедрение новой, более прогрессивной техники и технологии производства, улучшение

организации труда), которые будут способствовать экономии заработной платы, снижению материало-, энерго-, фондоемкости [34].

Теперь рассмотрим динамику доли расходов на оплату труда работников в издержках отрасли растениеводства ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ в период с 2013 по 2016 годы (табл. 2.12).

Таблица 2,12 – Доля расходов на оплату труда в издержках отрасли растениеводства ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы				2016г. в % от	
	2014	2015	2016	2017	2014	2016
Издержки производства, тыс. руб.	176 936	179 370	213 026	243 650	137,7	114,4
Расходы на оплату труда, тыс.руб.	36 126	41 326	45 477	44 605	123,5	98,1
Удельный вес расходов на оплату труда, %	20,4	23,0	21,3	18,3	х	х

Таким образом, можно увидеть, что за анализируемый период с 2014 по 2017годы возросла как сумма издержек производства (на 37,7 %), так и расходы на оплату труда (на 23,5 %). Из таблицы видно, что доля расходов на оплату труда в издержках производства колеблется из года в год и имеет тенденцию к снижению (кроме 2015 года). В 2017 году она составила 18,3 % и понизилась по сравнению с 2016 годом на 3,0 п.п. Считаем, что доля расходов на оплату труда должна увеличиваться за счет сокращения расходов по другим статьям затрат. Это будет способствовать усилению мотивации работников в рациональном использовании ресурсов при производстве продукции.

Произведём оценку стимулирующего значения сложившейся системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за исследуемый период (табл. 2.13).

Таблица 2.13 – Структура и состав фонда заработной платы работников
ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Фонд заработной платы, всего тыс. руб.	86 285	94 779	100 383	96 643
в том числе, тыс. руб.:				
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	71 785	79 501	81 293	77 303
премии за счет всех источников	63	132	155	1 106
оплата отпусков	5 295	5 105	5 970	5 724
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	9 136	10 038	12 965	12 510

Данные показывают, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам. Причем доля этих выплат за анализируемый период имеет тенденцию увеличения. Если в период с 2014 по 2015 годы оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам росла в процентном соотношении к фонду заработной платы в целом и составляла 83,2 и 83,9 % соответственно, то в 2016 и 2017 году уменьшалась и составляла 81,0 и 80,0 % соответственно. Вторую ступень по величине в удельном весе фонда заработной платы занимают районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы). Так в 2014 году они составляли 10,6 % от фонда заработной платы, а в 2017 выросли на 2,3 п.п. и составили 12,9 %. На предпоследней ступени расположились оплаты отпусков, составив в отчетном году 5,9 %. Поощрительные выплаты в виде премий за счет всех источников имеют наименьший удельный вес в фонде оплаты труда, что является отрицательным фактом по отношению к мотивированию и стимулированию работников в повышении производительности труда и улучшении показателей эффективности организации в целом. Однако следует заметить, что в отчетный год эта статья выросла более чем в семь раз по отношению к предыдущему 2016 году и составила 1106 тыс.руб. или 1,1 % от фонда заработной платы. Обобщая вышесказанное, отметим, что существующая система материального стимулирования

работников в достаточной степени оказывает влияние на производительность труда.

Как известно, эффективная работа сельскохозяйственной организации возможна в том случае, когда темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Проведем их сравнение (табл. 2.14).

Таблица 2.14 – Соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты в отрасли растениеводства ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Среднечасовая заработная плата, руб.	61,1	59,2	58,9	64,4
Цепные темпы роста среднечасовой заработной платы, %	x	96,9	99,5	109,3
Стоимость валовой продукции в соп. ценах, тыс. руб. на 1 чел. – час.	19,8	20,0	27,7	28,5
Цепные темпы роста производительности труда, %	x	101,0	138,5	102,9
Соотношение темпов роста производительности труда и среднечасовой заработной платы	x	1,04	1,39	0,94

Полученные данные показывают, что среднечасовая оплата труда уменьшалась в период с 2014 по 2016 годы и увеличилась в 2017 году, составив 64,4 руб., что превышает данный показатель 2016 года на 5,5 руб. или на 9,3 % . Производительность труда стабильно увеличивается из года в год и в 2017 году опережает показатель 2016 года на 2,9 %. Таким образом, за весь рассматриваемый период не наблюдалось оптимального соотношения рассмотренных показателей (оптимальным считается соотношение, когда производительность труда на 20 % растет быстрее, чем его оплата). Значит, нужно стремиться повысить материальное стимулирование труда при существующем уровне производства продукции в расчете на 1 чел. - час.

Чтобы дать экономическую оценку действующей системы материального стимулирования, необходимо провести анализ эффективности использования фонда заработной платы. В процессе этого анализа необходимо выявить, в какой мере материальное стимулирование труда способствовало ро-

сту производства, прибыли, повышению заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов.

К показателям, характеризующим эффективность использования фонда заработной платы, относятся: стоимость товарной продукции на рубль фонда заработной платы; прибыль на рубль фонда заработной платы; прибыль на одного работника; фонд заработной платы на одного работника; соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы [21]. Рассмотрим их подробнее (табл. 2.15).

Таблица 2.15 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы				2016г. в % к 2013г.
	2013	2014	2015	2016	
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	48 273	78 063	88 519	102 125	211,6
Прибыль, тыс. руб.	2 490	917	4 563	9 067	364,1
Фонд заработной платы, тыс. руб.	12 470	12 620	12 479	12 049	96,6
Численность работников, чел.	53	51	52	50	94,3
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП, руб.	3,9	6,2	7,1	8,5	217,9
Доля фонда заработной платы в % стоимости товарной продукции	25,8	16,2	14,1	11,8	45,7
Прибыль на рубль ФЗП, руб.	0,20	0,07	0,37	0,75	375
Фонд заработной платы на одного работника, тыс. руб.	235,3	247,5	240,0	265,0	112,6
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	19 608,3	20 625,0	20 000,0	22 083,3	112,6
Стоимость товарной продукции на одного работника, тыс. руб.	910,8	1 530,6	1 702,3	2 042,5	224,3
Сумма прибыли на одного работника, тыс. руб.	47,0	18,0	87,8	170,3	361,7

Полученные данные показывают, что между темпами роста товарооборота, прибыли и фонда заработной платы сложились неблагоприятные соотношения. Так при увеличении товарооборота на 111,6 % и суммы прибыли на 264,1 % фонд заработной платы уменьшился в 2016 году на 3,4 % по сравнению с 2014 годом. Темпы роста производительности труда опережают тем-

пы роста его оплаты в расчете на одного работника и составляют соответственно 224,3 % и 112,4 %. Следовательно, проведенные расчеты еще раз подтвердили выводы о том, что фонд заработной платы в хозяйстве находится на недостаточном уровне. Повышение эффективности производства должно вести к росту заработной платы, что не наблюдается в 2017 году, что в свою очередь может повлечь за собой понижение производительности труда ввиду материальной неудовлетворенности рабочего коллектива. Следует заметить, что такие показатели как оплата труда, стоимость товарной продукции и сумма прибыли на одного работника, стоимость товарной продукции на рубль ФЗП имеют положительную тенденцию к увеличению в анализируемый период. В то время как удельный вес фонда заработной платы в стоимости товарной продукции из года в год уменьшается и в 2017 году составляет 11,8 %, что ниже данного показателя за предыдущий год на 2,3 п.п.

Для оценки эффективности использования фонда заработной платы необходимо установить влияние этих факторов на рассмотренные показатели (табл. 2.16 и 2.17).

Основными факторами, оказывающими влияние на динамику исчисленных показателей, являются стоимость товарной продукции, прибыль, фонд заработной платы и численность работников.

Рост товарооборота и прибыли способствует экономической отдаче средств фонда заработной платы, а рост фонда заработной платы приводит к ее уменьшению. Влияние этих факторов на показатели стимулирования определяется методом цепных подстановок [34].

Таблица 2.16 – Обобщение влияния факторов на показатели стимулирования товарооборота и прибыли

Показатели	Условный показатель стимулирования (в ср за 2014-2015гг.)	2016 год	2017 год	Отклонение 2017г. от 2016г. (+/-) (гр.4-гр.3)	В том числе за счет		
					товарооборота (гр.2-гр.3)	прибыли (гр.2-гр.3)	ФЗП (гр.4-гр.2)

1	2	3	4	5	6	7	8
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП (показатель стимулирования товарооборота), руб.	5,1	7,1	8,5	+1,4	-2	x	+3,4
Балансовая прибыль на рубль ФЗП (показатель стимулирования прибыли), руб.	0,14	0,37	0,75	+0,38	x	-0,23	+0,61

Таблица 2.17– Определение влияния факторов на показатель стимулирования материальной заинтересованности работников

Показатель	Условный показатель (в ср за 2014-2015гг.)	2016г	2017г	Отклонение (+/-)	В том числе за счет	
					изменения ФЗП	численности работников
ФЗП на одного работника (показатель стимулирования материальной заинтересованности работников), тыс. руб.	241,4	240,0	265,0	+25,0	+25,4	-0,4

Производится расчет условных показателей стимулирования товарооборота, прибыли путем деления соответственно товарооборота и прибыли за отчетный год на сумму фонда заработной платы за прошлый год. Условный показатель стимулирования материальной заинтересованности находим путем деления суммы фонда заработной платы за отчетный год на среднесписочную численность работников прошлого года. Результаты сравнения условного показателя с фактическим характеризуют влияние того или иного фактора на показатели стимулирования.

Можно проследить, что показатель стимулирования товарооборота повысился в 2017 году по сравнению с предыдущим на 25,4 руб. в расчете на 1 руб. стоимости товарной продукции - за счет уменьшения фонда заработной платы. Показатель стимулирования прибыли в отчетном году также повысился на 0,38 руб. в расчете на 1руб. прибыли – за счет увеличения суммы прибыли и снижения фонда заработной платы (см. табл. 2.16).

Полученные данные показывают, что показатель материальной заинтересованности увеличился за счет изменения фонда заработной платы (+25,4), а за счет уменьшения численности работников этот показатель только уменьшился (-0,4) (см. табл. 2.17).

Для окончательной оценки эффективности использования фонда заработной платы необходимо рассчитать коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы, которые определяются отношением индексов показателей хозяйственной деятельности и индексу фонда заработной платы (табл. 2.18).

Таблица 2.18 – Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы

Коэффициент эффективности использования ФЗП	Расчет за 2017год	Величина коэффициента
1. Отношение индекса товарооборота к индексу ФЗП	2,116: 0,966	2,19
2. Отношение индекса прибыли к индексу ФЗП	3,641: 0,966	3,77
3. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу ФЗП	2,243: 0,966	2,32
4. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу средней зарплаты	2,243: 1,024	2,19
5. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу ФЗП	3,857: 0,966	3,99
6. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу средней зарплаты	3,857: 1,024	3,77
7. Отношение индекса ФЗП к индексу численности работников	0,966: 0,943	1,02

Если коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы превышают единицу, то использование фонда заработной платы считается эффективным.

В ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ все рассчитанные показатели больше единицы (см. табл. 2.18). Это означает, что использование фонда заработной платы в данной организации уверенно можно назвать эффективным. Несмотря на это вполне возможна разработка комплекса мер по

оптимизации использования фонда заработной платы с последующим внедрением его в реальные условия хозяйствования ООО «Агрофирма «Кырлай» с тем, чтобы повысить рентабельность отрасли в целом.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ В ООО «АГРОФИРМА «КЫРЛАЙ» АРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда

При формировании фонда заработной платы в хозяйстве в настоящее время используют следующие данные:

- планируемая численность работников предприятия;
- материалы анализа фонда заработной платы за периоды, предшествующие планируемому;
- положения об оплате труда и премированию предприятия;
- нормативные материалы государственных органов по вопросам труда и заработной платы.

В первую очередь определяют расходы на оплату труда в составе издержек. Для этого сначала определяют заработную плату исходя из численности работников по штатному расписанию и должностных окладов, тарифных ставок. Например, фонд заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам определяют умножением окладов (тарифных ставок) по каждой категории работников на их численность, предусмотренную в штатном расписании. Затем вносятся коррективы с учетом доплат, надбавок, премий, выплачиваемых в определенных размерах (чаще всего в процентах к ставке или окладу).

Считаем, что недостатком данного способа формирования фонда заработной платы – слабое использование противозатратного механизма, что служит одной из главных причин постоянного роста себестоимости продукции. Наиболее эффективными системами материального стимулирования работников является оплата труда по хозрасчетному доходу или по нормативу от полученного валового дохода.

Как известно, стоимость валовой продукции включает в себя три составляющие: материальные затраты, средства на оплату труда и прибыль. Валовой доход – это стоимость валовой продукции за минусом материальных затрат на ее производство. Являясь основным источником расширенного воспроизводства и удовлетворения потребностей работников, валовой доход представляет собой часть вновь созданной стоимости.

Труд всех категорий работников целесообразно оплачивать за счет средств единого фонда оплаты труда по нормативам от валового дохода. Данный показатель наиболее полно характеризует результаты деятельности сельхозформирований и их подразделений: сумма валового дохода тем выше, чем больше объем производимой продукции и лучше ее качество и меньше сумма материальных затрат.

При применении оплаты труда от валового дохода важно установить обоснованный процент отчислений в фонд оплаты труда, ведь если это условие не соблюдается, появляется разрыв между результатами работы производственных подразделений хозяйства и суммой начисленного заработка.

Расчет фонда оплаты и нормативов оплаты труда по сельскохозяйственной организации или его производственным подразделениям производится в следующем порядке:

1. Определяется валовой доход как разница между стоимостью валовой продукции и материальными затратами на ее производство.

2. Устанавливается размер фонда оплаты труда. Его находят как сумму тарифного фонда оплаты труда и всех дополнительных оплат, премий, выплат, которые предусмотрены Положением об оплате труда данного хозяйства.

3. Рассчитывается норматив оплаты труда на 100руб. валового дохода по формуле:

$$H = (\text{фонд оплаты труда} : \text{валовой доход}) * 100, \%$$

4. Проверяется обоснованность расчетов по оплате труда путем сравнения роста производительности труда и его оплаты в планируемый период. Необходимо, чтобы имел место преобладающий рост производительности труда над его оплатой.

В течение года труд работников постоянного состава оплачивается в форме авансирования, принципы которого были рассмотрены нами выше.

В тех сельскохозяйственных организациях, в которых трудное финансовое положение, аванс можно начислять исходя из установленного государством минимального размера оплаты труда.

Окончательный расчет по оплате труда осуществляется по итогам работы за год, исходя из установленного норматива оплаты труда на 100руб. валового дохода.

3.2 Разработка новой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах

Одним из внутрихозяйственных резервов повышения эффективности растениеводства является внедрение такой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах, которая усилит зависимость уровня их заработной платы с конечными результатами деятельности отрасли. Поэтому необходимо разработать и внедрить такую систему оплаты труда для руководителей, специалистов и работников, непосредственно занятых на механизированных полевых работах.

Применяемые в хозяйстве системы оплаты труда (сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная) очень громоздкие и сложные. К основным недостаткам указанных систем относится слабое использование противозатратного механизма, что служит одной из главных причин постоянного роста себестоимости продукции.

Для повышения материальной заинтересованности трактористов - машинистов и увеличении производства продукции растениеводства устанавливается поощрение, в виде доплаты в процентах к основному заработку, за:

- высокое качество сева при получении хороших всходов;
- проведение междурядных обработок в лучшие агротехнические сроки при высоком качестве и сохранении установленного количества растений на гектаре;

- выполнение иных работ с хорошим качеством в установленные сроки либо досрочно.

В целом по коллективу, занятому на механизированных полевых работах, наилучший вариант стимулирования за повышение эффективности зерноводства – организация внутрихозяйственного расчета. При этом между коллективом и администрацией хозяйства заключается договор внутрихозяйственного расчета, где обе стороны обязуются в течение срока договора соблюдать согласованные условия. К договору прилагается список основных средств производства, закрепленных за коллективом.

Администрация устанавливает для коллектива плановую урожайность, исходя из среднего уровня, достигнутого за предыдущие пять лет и повышенного на 10%. Всю плановую продукцию коллектив должен продавать администрации по внутрихозяйственным расчетным ценам; сверхплановую продукцию – по своему усмотрению. Внутрихозяйственные расчетные цены на продукцию определяются на основе нормативной себестоимости и уровня рентабельности, обеспечивающим расширенное воспроизводство (40%).

Расчет валового дохода коллектива производится в конце года. В течение года производится авансирование по сдельным расценкам за продукцию в зависимости от расходов на единицу продукции. Распределение ежемесячного сдельного аванса между членами коллектива производится по условиям, утвержденным на собрании членов коллектива.

Суть оплаты труда от валового дохода в следующем. При оплате труда от валового дохода учитываются не только количество и качество произведенной продукции, но и, что очень важно, затраты на ее производство. Чем больше произведено продукции лучшего качества при более низких затратах труда и материально-денежных ресурсов, тем больше фонд оплаты труда, и наоборот.

Рассчитаем хозрасчетный доход для коллектива, занятого возделыванием зерновых культур в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ.

Для этого с учетом средней урожайности за три года и возможностей ее увеличения определяется нормативная урожайность и стоимость валовой продукции на 1 га. Проведем вспомогательные расчеты (табл. 3.1).

Таблица 3.1 - Расчет планируемой урожайности яровой пшеницы

Культура	Урожайность, ц с 1га	Факторы увеличения урожайности			Планируемая урожайность, ц с 1га.
		внесение минеральных удобрений, ц с 1 га.	улучшение севооборотов, ц с 1га.	проведение сортосмены, ц с 1га.	
Яровая пшеница	26,0	0,8	2,6	1,3	30,7

В результате полученных данных, делаем выводы, что внесение минеральных удобрений, улучшение севооборотов и проведение сортосмены помогло увеличить урожайность с 26,0 ц с 1 га до 30,7 ц с 1 га (см. табл. 21).

Оплату труда по валовому доходу можем производить только по окончании года, для этого определяются сумма прямых материальных затрат, валового дохода и фонда оплаты труда на 1 га, а также норматив на оплату труда – на основе планируемых данных. Приведем расчеты на примере яровой пшеницы (табл. 3.2).

Плановую цену реализации 1 ц яровой пшеницы получаем как произведение фактической цены реализации на процент инфляции:

$$753,5 \times 1,09 = 820 \text{ руб.}$$

Стоимость продукции с 1 га получаем как произведение плановой урожайности на плановую цену реализации:

$$\text{- зерно: } 30,7 \times 820 = 25\ 174 \text{ руб.}$$

$$\text{- солома: } 30,7 \times 80 = 2\ 456 \text{ руб.}$$

$$\text{Итого: } 25\ 174 + 2\ 456 = 27\ 630 \text{ руб.}$$

Прямые материальные затраты на 1 га получаем как разницу между всеми прямыми затратами и оплатой труда на 1 га (приложение В):

$$17\ 025 - 1\ 432 = 15\ 593 \text{ руб.}$$

Валовой доход получаем как разницу между стоимостью продукции и прямыми материальными затратами на 1 га соответственно:

$$27\ 630 - 15\ 593 = 12\ 037 \text{ руб.}$$

Фонд оплаты труда на 1 га рассчитан нами в технологической карте (приложение В).

Норматив оплаты труда получаем путем деления фонда оплаты труда на 1 га на валовой доход:

$$1\ 432 : 12\ 037 \times 100 = 11,9 \%$$

Таблица 3.2 - Расчет норматива оплаты труда от валового дохода подразделения по возделыванию зерновых культур

Культура	Стоимость продукции на 1 га, руб.	Прямые материальные затраты на 1 га, руб.	Валовой доход, руб.	Фонд оплаты труда на 1 га, руб.	Норматив оплаты труда, %
Яровая пшеница	27 630	15 593	12 037	1 432	11,9

Затем определяется стоимость фактически полученной продукции, валовой доход со всей площади по культурам и, путем умножения норматива на оплату труда на сумму валового дохода, аккордный фонд оплаты труда работников данного подразделения (табл. 3.2), который после вычета выплаченных сумм распределяется между работниками пропорционально выплаченного в течение года аванса.

Стоимость продукции получаем как произведение валового сбора (убранная площадь культуры на плановую урожайность) на плановую цену реализации:

Валовой сбор:

$$2\ 540 \times 30,7 = 77\ 978 \text{ ц.}$$

$$\text{- зерно: } 77\ 978 \times 820 = 63\ 941\ 960 \text{ руб.}$$

$$\text{- сено: } 77\ 978 \times 80 = 6\ 238\ 240 \text{ руб.}$$

$$\text{Итого: } 63\ 941\ 960 + 6\ 238\ 240 = 70\ 180\ 200 \text{ руб.}$$

Прямые материальные затраты получаем как произведение прямых материальных затрат на 1 га на убранную площадь:

$$15\,593 \times 2\,540 = 39\,606\,220 \text{ руб.}$$

Валовой доход получаем как разницу между стоимостью продукции и прямыми материальными затратами:

$$70\,180 - 39\,606 = 30\,574 \text{ тыс.руб.}$$

Аккордный фонд оплаты труда получаем путем умножения валового дохода на норматив оплаты труда:

$$30\,574 \times 11,9 = 3\,638 \text{ тыс.руб.}$$

Выплаченный аванс находим как произведение убранной площади и фонда оплаты труда на 1 га, умноженных на коэффициент 0,8:

$$2\,540 \times 1\,432 \times 0,8 = 2\,909\,824 \text{ руб.}$$

Сумма к окончательному расчету определяется как разница между аккордным фондом оплаты труда и выплаченным авансом.

Таблица 3.3 – Расчёт аккордного фонда оплаты труда за полученный валовой доход и причитающейся суммы к получению

Культура	Стоимость продукции, тыс. руб.	Прямые материальные затраты, тыс.руб.	Валовой доход, тыс.руб.	Норматив оплаты труда, %	Аккордный фонд оплаты труда, тыс.руб.	Выплачено аванса, тыс.руб.	Сумма к окончательному расчёту, тыс.руб.
Яровая пшеница	70 180	39 606	30 574	11,9	3 638	2 910	728

Ради качественной организации весенне – полевых работ (подготовка почвы, сев, погрузка и выгрузка посадочного материала и минеральных удобрений и др.) в оптимальные сроки и хорошего качества, а также материального стимулирования трактористов – машинистов следует ввести дополнительную оплату с учётом выполнения сменных норм. При завершении весенне – полевых работ с хорошим качеством и в срок разрешается продавать либо выдавать в счёт заработка зерно в размере до 2 ц (до 5 кг за нормо – смену) на каждого тракториста – машиниста (табл. 24).

Таблица 3.4 – Расчёт суммы оплаты труда трактористов – машинистов, работающих на весенне – полевых работах с использованием новой техники

Показатели	Трактор МТЗ – 1221, ПК «Агромастер» 4800
Норма выработки, га (7ч.)	20
Разряд работы	V
Тарифная ставка, руб.	728,27
Тарифная ставка повышенная на 50 %, руб.	1 092,41
Дополнительная оплата за качество работ, руб.:	
отличное качество, 150 %	1 638,62
хорошее качество, 100 %	1 092,41
удовл. качество, -	-
Итого (тариф + доплата), руб.	
отличное качество	2 731,03
хорошее качество	2 184,82
удовл. качество	1 092,41
Премия за выполнение задания, руб.	
отличное качество, 100 %	2 731,03
хорошее качество, 100 %	2 184,82
удовл. качество, -	-
Всего оплата за смену, руб.	
отличное качество	5 462,06
хорошее качество	4 369,64
удовл. качество	1 092,41
Расценка за гектар, руб.	
отличное качество	273,10
хорошее качество	218,48
удовл. качество	54,62

Один из наиболее ответственных этапов в производстве сельскохозяйственной продукции – уборка урожая, поэтому для усиления заинтересованности трактористов – машинистов в качественном осуществлении уборочных работ в срок следует проводить оплату по расценкам за единицу работ, учитывая качество. Для трактористов – машинистов на уборке урожая (зерновые, зернобобовые, сахарная свекла, картофель и др.) предусмотрено повышение сдельных расценок в зависимости от выполнения сезонной нормы:

- от 25 до 40 % - на 15 %;
- от 40 до 60 % - на 30 %;
- свыше 60 % - на 60 %.

Премирование в размере 100 % устанавливается за выполнение задания, учитывая качество. Для повышения мотивации труда комбайнеров, учитывая сложность уборки урожая, устанавливают поощрение за выполнение уста-

новленного сезонного задания в размере заработка (с учетом доплат и премий) на уборочных работах (табл. 3.5).

Таблица 3.5 – Расчёт расценок для оплаты труда комбайнеров

Показатели	Прямое комбайнирование зерновых культур (ДОН – 1500 с измельчителем)
Норма выработки, га	10,7
Урожайность, ц с га	30,7
Сменная норма намолота, т	97
Тарифная ставка, руб.	854,80
Тарифная ставка повышенная на 30 %, руб.	1 111,24
Тарифная ставка с учетом срока эксплуатации 6 лет – 50 %, руб.	1 666,86
Дополнительная оплата за качество выполнения работы, руб.:	
отличное качество, 100 %	1 666,86
хорошее качество, 50 %	833,43
удовл. качество, -	-
Премия за выполнение нормы (100 %), руб.	
отличное качество	3 333,72
хорошее качество	2 500,29
удовл. качество	-
Итого оплата за нормо - смену, руб.	
отличное качество	6 667,44
хорошее качество	5 000,58
удовл. качество	1 666,86
Расценка за 1 га (т), руб.	
отличное качество	68,74
хорошее качество	51,55
удовл. качество	17,18

Оплата труда трактористов – машинистов, занимающихся заготовкой кормов, производится по аккордной расценке за тонну заготовленного корма (силос, сенаж, сено и др.), учитывая качество (табл. 3.6). Дополнительная оплата составляет 60, 40 и 20 % от суммы тарифного фонда оплаты на плановый объем работ по заготовке кормов за корма первого, второго и третьего классов соответственно. Также расценки увеличиваются на 100 % касательно кормов первого и второго классов в первые десять дней уборки, далее – на 50 и 30 %. Расчеты приведены в приложении Д.

3.4 Эффективность использования предлагаемых мер

Проведем оценку экономического эффекта предлагаемых мероприятий (табл. 3.6).

Таблица 3.6– Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Показатели	2017 г.	План	Отклонение, +/-
Численность трактористов - машинистов, чел.	32	30	-2
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	8480	9638	+ 1 158
Фонд оплаты труда на одного работника, руб.	265 000	321 266	+ 56 266
Сумма прибыли в расчете на одного работника, тыс. руб.	170,1	254,0	+ 83,9
Темп роста прибыли на одного работника	x	1,49	x
Темп роста фонда оплаты труда на одного работника	x	1,21	x
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	x	1,23	x
Уровень рентабельности товарной продукции, %	17,7	27,6	+ 9,9 п.п.

Необходимое количество механизаторов получаем следующим образом: затраты труда на 1 га., рассчитанные нами в технологической карте (приложение В), умножаем на семичасовой рабочий день. Далее полученное произведение умножаем на засеянную яровой пшеницей площадь для получения общих затрат труда.

$$1,38 \times 7 = 9,66 \text{ чел.-час.}$$

$$9,66 \times 2\,540 = 24\,536 \text{ чел.-час.}$$

Фонд рабочего времени механизаторов за сезон полевых работ равен 840 часам.

$$24\,536 : 840 = 30 \text{ чел.}$$

Таблица свидетельствует, что переход на прогрессивную оплату труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства,

оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект. Уровень рентабельности товарной продукции увеличится на 9,9 п.п.. Численность трактористов – машинистов снизится с 32 до 30 человек, что поможет избежать перерасхода фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда на одного тракториста - машиниста увеличится по сравнению с фактическим на 56 266 рублей – это очень существенно повысит заинтересованность работников в повышении производительности своего труда. Соотношение темпов роста прибыли и среднемесячной заработной платы в расчете на одного работника – 1,49, что считается оптимальным.

Отметим, что приведенные выше мероприятия будут иметь смысл лишь в том случае, когда их смысл будет понятен всем участникам производства. Поэтому важно наглядно и подробно объяснить трудовому коллективу все преимущества перехода на новую систему оплаты труда.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Растениеводство наиболее трудоёмкая отрасль сельского хозяйства, которая невозможна без присутствия механизированных полевых работ. Для того чтобы сохранять ее рентабельность, необходимо организовать производство продукции растениеводства наиболее рациональным путем. Здесь немаловажную роль играет оптимальная организация труда трактористов – машинистов для полноценного использования имеющихся в наличии ресурсов организации. Особенным образом на эффективность производства отрас-

ли растениеводства, за исключением мероприятий, повышающих плодородие почв и способствующих повышению урожайности, влияет такой компонент как человеческий фактор. Первостепенной задачей главного руководителя сельскохозяйственной организации является обеспечение материальной заинтересованности каждого рабочего в эффективности его труда. Главным инструментом руководителя в достижении этой задачи, а именно повышении производительности труда работников, имеет место быть научно и практически обоснованная организация оплаты труда.

ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ размещается в Казанской пригородной природно - экономической зоне. Можем утверждать, что природно - климатические условия весьма благоприятны для ведения сельского хозяйства.

ООО «Агрофирма «Кырлай» имеет средний уровень специализации хозяйства, представляет собой РТ картофелеводческо-овощеводческая с развитой отраслью скотоводства.

Обеспеченность основными средствами производства, энергетическими и трудовыми ресурсами находится на среднем уровне. Следует отметить, что хозяйство эффективно функционирует в изучаемый нами период: из года в год ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ сохраняет свою рентабельность, однако этот показатель не превышает данных в среднем по республике.

Так, в 2017 году урожайность зерновых составила 26,0 ц с 1га, вместе с тем, значительно возросла себестоимость продукции. Одной из самых актуальных проблем стоящих перед каждым хозяйством, является проблема повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции.

Уровень оплаты труда трактористов - машинистов из года в год возрастает. Например, в 2014 году среднемесячная заработная плата тракториста - машиниста была равна 19 608,3 руб., а в 2017 году – 22083,3 руб.

Сопоставив темпы роста производительности труда и его оплаты, было выявлено, что динамика весьма благоприятна для организации – показатель

производства продукции в расчете на 1 чел.-час растет быстрее среднечасовой заработной платы трактористов - машинистов.

Система материального стимулирования работников, занятых на механизированных полевых работах, представляет наибольший интерес для нас.

В организации материального стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах, в ООО «Агрофирма «Кырлай» Арского района РТ выявлены следующие недостатки:

- техника в организации регулярно обновляется на более производительную посредством лизинга, однако прослеживается недостаточное количество основных тракторов и комбайнов фермы в хозяйстве, что неблагоприятно сказывается на сроках сева, уборки и др., что в свою очередь ведет к уменьшению доплат трактористов – машинистов за выполнение задания в сжатые сроки. В связи с этим рассчитанные расценки искажаются;

- оплата труда работников, занятых на механизированных полевых работах, производится по расценкам, не учитывающим количественные и качественные результаты работы. При этом используются тарифные ставки, исходя из минимального размера оплаты труда в 8600 рублей, хотя в настоящее время он должен быть не менее 11163 рублей;

Учитывая вышеперечисленное, предлагаем ряд мер по повышению эффективности организации материального стимулирования труда на механизированных полевых работах.

- Переход на рекомендуемые Министерством сельского хозяйства РТ на тарифные ставки и расценки исходя из минимального размера оплаты труда 8 600 рублей.

- Введение внутрихозяйственного расчета в организации. Начисление оплаты труда по нормативам от валового дохода.

Расчеты показали, что внедрение данных мер позволит:

- сократить численность работников;
- фонд оплаты труда на одного работника существенно возрастет (в среднем до 321 266 руб.);

- сумма прибыли в расчете на одного работника будет увеличиваться по мере усиления материальной заинтересованности работников;

- рациональное использование удобрений позволит получить экономию, которая может быть использована на повышение заработной платы работников. Это позволит повысить итоговый показатель деятельности работников, занятых на механизированных полевых работах, на 9,9 п.п., достигнув значения данного показателя в 27,6 %.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. М.: Изд. Эксмо, 2016. 39 с.
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. М.: Изд. Эксмо, 2017. 224 с.
3. Александрова, Е. Модель стимулирующей заработной платы как задача оптимального управления/ Е. Александрова, С. Аникин// Вестн. Юж.-Урал. гос. ун-та. Сер.: Математ. моделирование и программирование. 2014. № 4. с. 22-35. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mathnet.ru>
4. Балханов, А. Совершенствование системы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях/ А. Балханов, В. Доржиева// Вестн. Бурятской гос. сельскохозяйственной акад. им. В.Р. Филиппова. 2011. № 3. с. 91-95.
5. Бритков, В. Алгоритм сетевой модели конкурентного начисления заработной платы/ В. Бритков, В. Погорецкий// Тр. Ин-та систем.анализа Рос. акад. наук. 2012. № 4. с. 51-62. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.isa.ru>
6. Вайсбурд, В. Совершенствование организации оплаты труда// Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. 2012. № 1. с. 35-41.
7. Валькович, О. Совершенствование оплаты труда в условиях рынка/ О. Валькович, М. Цыганенко// Вестн. гос. морского ун-та им. адмирала Ушакова. 2013. № 2. с. 70-71.
8. Владимирская, Е. Концепция эффективной заработной платы// Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 20. с. 186-189.
9. Гамбаров, Л. Модель определения премиальной составляющей заработной платы по результатам диагностики системы сбалансированных

показателей/ Л. Гамбаров, Н. Чернышева// Бизнес информ. 2012. № 3. с. 64-66. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>

10. Гафуров, Н. Международный опыт организации системы заработной платы/ Н. Гафуров, О. Клестова// Наука ЮУрГУ: материалы 66-й науч. конф. 2014. с. 637-640.

11. Гусманов, У. Современные формы и системы оплаты труда// Система ведения агропромышленного производства в Республике Башкортостан/ Российская академия сельскохозяйственных наук, Академия Наук РБ, Министерство сельского хозяйства РБ, Башкирский гос. аграрный ун-т, Башкирский НИИ сельского хозяйства РАСХН. Уфа: Гилем. 2012. с. 84-88.

12. Демина, К. Формы и системы оплаты труда// Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. с. 105-110.

13. Кириллова, О. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях/ О. Кириллова, Т. Петрова// Общество: политика, экономика, право. 2012. № 2. с. 78-91. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>

14. Кузнецова, Я. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия// Молодой ученый. 2014. № 1. с. 369-374. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.moluch.ru>

15. Логачева, О. Методические положения нормирования труда в сельскохозяйственных предприятиях// Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2014. № 4. с. 63-75.

16. Манджиева, Р. Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях/ Р. Манджиева, В. Бурцева// Вестн. студенческого научного сообщества: материалы Международной научно-практической студконф. 2013. с. 187-190.

17. Мачин, К. Экономический анализ модели эффективной заработной платы в условиях профессиональной мобильности// Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 3. с. 59-66.

18. Михалкина, Е. Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда/ Е. Михалкина, Л. Скачкова// TerraEconomicus. 2012. № 4/3. с. 5-9. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>
19. Молочников, Н.Р. Совершенствование систем оплаты труда в рыночных условиях/ Н.Р. Молочников, Н.Н. Крюченко; под общ.ред. Н.Р. Молочникова. 1-е изд. Краснодар. 2010. 167 с.
20. Мухаметгалиев, Ф. Развитие отраслей сельского хозяйства республики Татарстан на основе прогнозных моделей продовольственного обеспечения населения/ Ф. Мухаметгалиев, Л. Ситдикова// Зерновое хозяйство России. 2014. № 2. с. 68-72.
21. Мухаметгалиев, Ф.Н. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве/ Ф. Н. Мухаметгалиев, Н.М. Якушкин, Р.Х. Сафиуллов и др.; под общ.ред. Ф. Н. Мухаметгалиева, Н.М. Якушкина. Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та. 2012. 487 с.
22. Озеров, П. Адаптация к производственной системе предприятий повременной формы оплаты труда// Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. № 4. с. 20-24.
23. Панфилова, Н. Зарубежная практика дифференциации ставки заработной платы в рамках грейдовой системы оплаты труда// Вестник УрФУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 6. с. 143-152.
24. Петренко, О. Развитие институтов по распределению заработной платы в России и зарубежных странах// Наука. Технологии. Инновации: материалы Всероссийской научной студенческой конференции молодых ученых. 2012. с. 104-107.
25. Рунков, В. Производственная стратегия сельскохозяйственного предприятия// Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2011. № 12. с. 11-19.
26. Санников, С. Модификация форм заработной платы в современных условиях/ С. Санников, Л. Иванченко// Актуальные проблемы авиации и

космонавтики. 2014. № 10. с. 326-328. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>

27. Сарабский А. Зарубежный опыт организации оплаты труда сельскохозяйственных работников// Аграрный вестник Урала. 2012. №4. с. 107-109.

28. Семин, А. Оплата труда – главный фактор закрепляемости молодых специалистов на сельских территориях/ А. Семин, Н. Шарапова// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2014. № 10. с. 35-38.

29. Ситдикова, Л. Развитие социальной инфраструктуры села и его влияние на экономические показатели аграрного производства/ Л. Ситдикова, И. Гайнутдинов, Д. Файзрахманов, Ф. Мухаметгалиев// Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2015. № 3. с. 46-51.

30. Ситдикова, Л. Стратегические задачи развития сельского хозяйства республики Татарстан/ Л. Ситдикова, Д. Файзрахманов, Ф. Мухаметгалиев// Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2015. № 1. с. 45-50.

31. Ситдикова, Л. Особенности государственной поддержки аграрного сектора экономики России и ее роль в поддержке продовольственной безопасности страны/ Л. Ситдикова, Д. Файзрахманов, Ф. Мухаметгалиев// Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2015. № 2. с. 49-52.

32. Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров/ В.А. Скляревская. М.: ИТК Дашков и К. 2015. 304 с.

33. Стрельченко, Е. Структура заработной платы в условиях формирования новой модели оплаты труда// Экономическая политика хозяйственного роста: тематический сборник научных трудов. 2014. с. 101.

34. Федоров, Е. Оплата труда на государственных сельскохозяйственных предприятиях в современной России// Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. с. 104-109.

35. Черешнев, В.А. Выявление региональных механизмов формирования заработной платы в России в рамках модели поиска и подбора соответствий/ В. Черешнев, А. Васильева// Изв. Урал.гос. экон. ун-та. 2013. №5 (49). с. 98-106. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izvestia.usue.ru>

36. Шишкеедова Н. Совершенствование системы оплаты труда в учреждениях в 2012–2018 годы// Советник бухгалтера бюджетной сферы. 2013. № 1 (121).с. 65-80.