

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой
Мухаметгалиев Ф.Н.
« 21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО
«Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан**

Обучающийся:	Балымова Лилия Евгеньевна
Руководитель: к.э.н., доцент	Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич
Рецензент: д.э.н., профессор	Газетдинов Миршарип Хасанович

Казань 2018

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«20» мая 2016г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

_____ Балымова й Лилии Евгеньевны _____

1. Тема работы: Совершенствование оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2018г.

3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственного предприятия, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: исследовать особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве, рассмотреть формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства вместе с системой выплат компенсационного и стимулирующего характера, провести анализ системы оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ с учетом основной заработной платы и дополнительных компенсационных выплат, предложить к внедрению инновационные методы оплаты и стимулирования труда; теоретические аспекты организации системы оплаты труда в молочном скотоводстве; особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве; характеристика природно-экономических условий производства в ООО «Яна юл»

юл» Тетюшского района РТ; организационная структура и специализация хозяйства; обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами; динамика обобщающих показателей эффективности производства; анализ организации нормирования и оплаты труда в хозяйстве; пути совершенствования системы оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ; внедрение инновационных методов оплаты и стимулирования труда; пути повышения эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

Ф.Н.Мухаметгалиев

Задание принял к исполнению

Л.Е. Балымова

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.09.16	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ	15.03.17	
1.1. Особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве		
1.2. Формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства		
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ	15.10.17	
2.1. Природные и экономические условия производства		
2.2. Организационная структура и специализация хозяйства		
2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами		
2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства		
2.5. Анализ организации нормирования и оплаты труда в хозяйстве		
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ	15.04.18	
3.1. Внедрение инновационных методов оплаты и стимулирования труда		
3.2. Пути повышения эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.18	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.18	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.18	

Обучающийся

Л.Е. Балымова

Руководитель

Ф.Н. Мухаметгалиев

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ.....	8
1.1. Особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве	8
1.2. Формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства	15
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ.....	23
2.1. Природные и экономические условия производства	23
2.2 Организационная структура и специализация хозяйства	25
2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами.	28
2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства.	32
2.5. Анализ организации нормирования и оплаты труда в хозяйстве	35
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	39
3.1. Внедрение инновационных методов оплаты и стимулирования труда	39
3.2. Пути повышения эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии.....	51
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	60
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы оплаты труда в современных условиях хозяйствования становятся все более острыми и актуальными. Молочное скотоводство в народном хозяйстве России занимает одно из ведущих мест. Общий доход этой под отрасли животноводства более 60% валового дохода. Такую большую роль в сельском хозяйстве и продовольственном обеспечении страны оно занимает благодаря тому, что молоко и молочные продукты обладают высокими питательными свойствами. Молоко – лидер всех продуктов животноводства по пищевым свойствам. В нем содержится множество необходимых веществ, которые наиболее легко усваиваются человеческим организмом. Кроме того, из молока и молочных продуктов производят продукцию кондитерской, хлебопекарной, фармацевтической отраслей.

Поэтому актуальная проблема сейчас – это рост производительности труда в молочном скотоводстве. А этого можно достичь во многом благодаря высокой мотивации персонала этой отрасли к качественному и производительному труду. Такой результат может быть достигнут только в том случае, если работники отрасли будут материально заинтересованы в результатах своей деятельности, чему в первую очередь способствует справедливая и эффективная система оплаты труда в отрасли молочного скотоводства. Рациональная организация и оплата труда в отраслях в целом и конкретно на предприятиях, таких как молочные фермы, приводит к более эффективному использованию средств и человеческого капитала.

Вопросы организации и оплаты труда в отрасли животноводства и непосредственно молочного скотоводства, в нашей стране серьезно исследовались уже со второй половины 20 века. В них рассматривались научные основы рационализации, нормирования, разделения труда в животноводстве, рациональной организации рабочих коллективов в сельском

хозяйстве. И.Н.Буробкин в своих работах уделял особое внимание теории первичных рабочих коллективов на животноводческих фермах.

Непосредственно вопросам организации и оплаты труда в молочном скотоводстве посвящены работы Е.В.Трофименкова, М.В.Белокопытова, О.Л.Жарова.

Но при этом в настоящее время, когда многие условия хозяйствования видоизменились (при переходе от хозрасчета и плановой экономики к рыночным отношениям и договорной основе хозяйствования), появилось множество новых направлений анализа форм и систем организации и оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства, которые нацелены в большей степени на повышение качества молочной продукции и получении максимальной прибыли, что в советское время не являлось самоцелью (высокая рентабельность).

Мало внимания уделено исследователями методике расчета организации труда на фермах и оплаты их труда с учетом многовариантности решений и мотивации трудовых коллективов и индивидуально каждого работника.

Поэтому целью данной выпускной квалификационной работы является анализ системы оплаты труда в молочном скотоводстве на примере ООО «Яна Юл» Тетюшского района Республики Татарстан и выявление путей ее совершенствования.

Согласно утвержденной цели в работе решены следующие задачи:

- исследованы особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве;
- рассмотрены формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства вместе с системой выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- проведен анализ системы оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ» с учетом основной заработной платы и дополнительных компенсационных выплат;

- предложены к внедрению инновационные методы оплаты и стимулирования труда;

- разработаны мероприятия по повышению эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии.

Предметом исследования являются трудовой процесс и система оплаты труда на предприятии молочного скотоводства.

Объектом исследования в данной работе является ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ.

Использованы положения экономической теории, социологии и экономики труда, изложенные в трудах отечественных и зарубежных ученых. Источники информации – годовые отчеты предприятия за последние 4 года, тарифные сетки, программы премирования объекта исследования - ООО «Яна юл».

При разработке материалов наблюдений, оценке методов труда, обосновании нормативов затрат применены группировки, корреляционный и регрессионный анализ, уравнения линейной зависимости. Рассчитывались варианты организации сложных работ.

Выработанные методические подходы к изучению оплаты труда в молочном скотоводстве можно использовать в теоретических исследованиях вопроса, а предложенные мероприятия по совершенствованию – в практике работы других аналогичных хозяйств Республики Татарстан.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

1.1. Особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве

Молочное скотоводство является одной из главных отраслей животноводческого комплекса, где сконцентрировано более трети материальных и финансовых ресурсов сельского хозяйства. Эта отрасль - основной поставщик сельскохозяйственной продукции в стране.

В производстве продукции молочного скотоводства заняты предприятия, имеющие разные формы собственности и типы производства. Существует два основных типа производства в молочном скотоводстве:

1. Пригородные молочные хозяйства-репродукторы, ведущие интенсивное скотоводство. Они производят молоко и выращивают телят до возраста в 1 месяц. В таких хозяйствах две трети стада составляют коровы.

2. Хозяйства молочного направления. Они находятся в непосредственной близости от предприятий, перерабатывающих молоко. В них удельный вес коров ниже – до 30%, а специализируются они на выращивании и откорме ремонтного молодняка [15, С.143].

Животноводческие комплексы молочного скотоводства создаются на основе внутрихозяйственной специализации. Обычно это подразделения сельскохозяйственных предприятий, включающее технологически взаимосвязанные средств производства и средства механизации, формы организации производства и труда, предназначенные для производства максимального объема стандартизированной продукции животноводства. Предприятия молочного скотоводства в настоящее время в нашей стране можно подразделить на 5 основных типов. Они представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Типы предприятий молочного скотоводства (молочных ферм)

Тип предприятия	Масштаб деятельности	Особенности ведения производства
Молочные фермы для привязного содержания	Коровники на 100-200 голов (малые фермы), малые молочные блоки	Доеение производится в переносные ведра
Молочные фермы для привязного содержания	Коровники на 200 голов (средние фермы), большие молочные блоки	Доеение производится в молокопровод, в молочных блоках размещено оборудование и емкости для сбора молока
Молочные фермы для автоматического привязного содержания	Коровники на 200-400 голов (средние фермы), доильный зал не используется по назначению	Доеение производится в ведра или молокопровод в доильных залах
Молочные фермы для беспривязного боксового содержания	Коровники по размерам соответствуют расположению боксов и кормового стола, доильный зал не используется по назначению	Доеение производится в ведра или молокопровод в доильных залах или залах, перестроенных для привязного содержания
Молочные фермы для беспривязного боксового содержания	Коровники по размерам соответствуют расположению боксов и кормового стола, доильный зал используется по назначению, крупные фермы и комплексы (600 и более голов)	Доеение производится в молокопровод в доильных залах

Размер предприятий молочного скотоводческого зависит от состояния кормовой базы, дислокации ферм внутри предприятия, обеспеченности транспортными средствами и трудовыми ресурсами и т.д. Для предприятий Республики Татарстан рекомендуемыми считаются молочные фермы и комплексы на 100, 200, 400 и более голов.

Применение привязного, беспривязного на глубокой подстилке и беспривязно-боксового способов содержания коров основано на особенностях климата и хозяйственной деятельности (уровень обеспеченности и структурой кормов, подстилки). В каждом из этих способов разная технология производства, уровень интенсивности, система производства кормов, способ кормления скота, формы организации труда, системы машин, поэтому выбор той или иной системы осуществляется исходя из условий хозяйствования на предприятии.

На большинстве молочных ферм Республики Татарстан практикуют привязное содержание коров. Преимуществами данного способа являются индивидуальность кормления, исходя из продуктивности, высокая степень необезличенности в обслуживании коров, что приводит к более высоким удоям и срокам эксплуатации коров. Недостатками этого способа являются высокая трудоёмкость, тяжёлые условия труда операторов машинного доения, недостаток движения стада зимой в стойлах. Поэтому более современным и эффективным считается способ автоматизации привязывания и обвязывания коров и индивидуализации кормления с помощью датчиков (автоматизированные кормораздатчики выдают корм коровам по его потребностям, исходя из показаний датчиков).

Коровы на молочных фермах и комплексах эксплуатируются по 4-6 лет, в 2 раза короче, чем на обычных мясных фермах, то есть и выбраковка выше - ежегодно 20-25% вместо 12-15% на обычных фермах, что предопределяет большее число ремонтных телок.

Производственные и трудовые процессы в молочном скотоводстве подразделяются на: основные и вспомогательные. Основные работники состоят из операторов машинного доения, операторов по обслуживанию животных, операторов по кормлению, которые занимаются приготовлением и раздачей кормов, удалением навоза, чисткой животных и помещений, отвязыванием и привязыванием коров, доением и откормом приплода. Вспомогательные работники занимаются ремонтом и техническим

обслуживанием машин и оборудования, контрольными, лабораторными, складскими работами. Сюда включают слесарей-ремонтников, слесарей-наладчиков, лаборантов, кладовщиков.

Формы организации труда в молочном скотоводстве зависят от способа, которым содержится скотина, от систем машин и производственного оборудования. Наибольшей эффективностью отличается такая форма разделения и кооперации труда как бригада и звено.

Производственная бригада является постоянным самостоятельным коллективом, выполняющим весь объем работ по обслуживанию коров. За бригадой под руководством бригадира закреплены производственные сооружения, само стадо и средства механизации производственных процессов. Бригада работает по установленному плану, по лимитам затрат труда и материалов (кормов, подстилок и т.д.).

Звено включает часть работников бригады, которые выполняют некоторую отдельную часть производственного процесса в обслуживании молочного стада. За несколькими работниками, составляющими звено, закреплена некоторая часть стада (десятки коров). На рисунке 1.1 представлены рациональные размеры бригад и звеньев при различных производственных типах ведения молочного скотоводства [3, С.29]

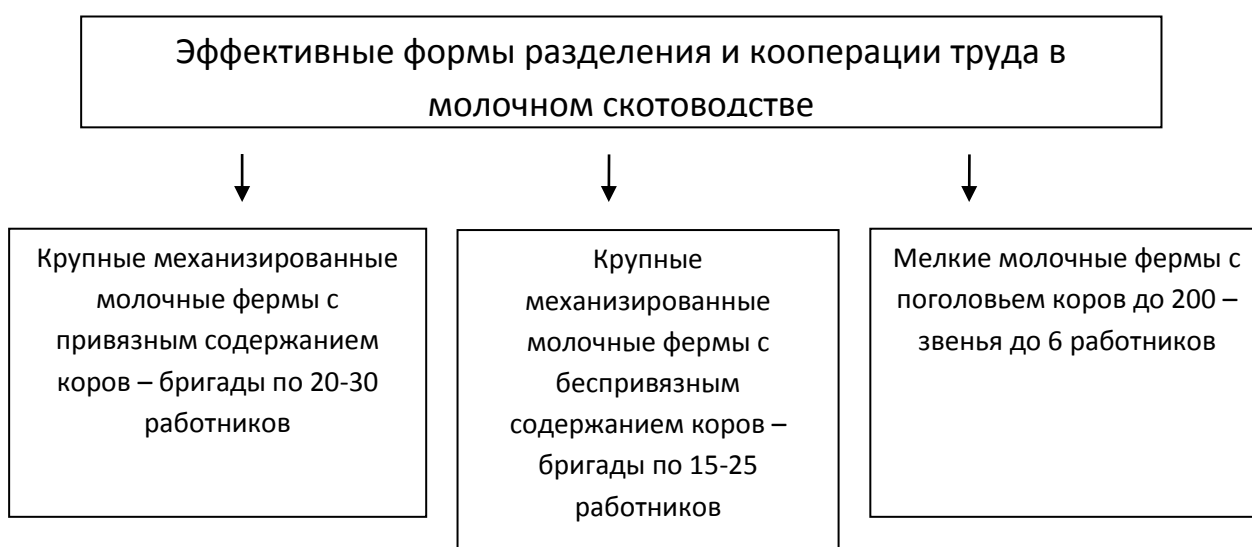


Рисунок 1.1 - Эффективные формы разделения и кооперации труда в молочном скотоводстве

Специализированная бригада призвана обслуживать животных одного вида и производственного назначения, называемых молочным стадом, стадом ремонтных телок или стадом нетелей. Внутри бригад выстроена цеховая система производства молока, при этом работы специализированы (например, уход за однородной группой коров в отдельном цехе или секции). На крупных молочных фермах бригады делятся на звенья по 4-6 человек (допустим, звено цеха производства молока).

Бригада обслуживающего производства может включать трактористов-машинистов установок, слесарей-наладчиков, рабочих кормоцеха, электриков и других работников, эксплуатирующих механизмы.

Подготовку коров к отелу проводит работник цеха сухостойных животных. Оператор родильного отделения организует и проводит отелы, прием потомства. Доярки цеха раздоя и осеменения проводят раздой. Операторы машинного доения проводят доение и получают конечную продукцию – молоко – в цехе производства молока. Выращивают телят до возраста 20 дней телятницы профилактория, а корма раздают - механизаторы-кормачи. Удаление навоза проводят механизаторы, а осеменением коров занимаются техники по воспроизводству.

Звенья бригады формируют по разным признакам: профессиональному (доярки, скотники-механизаторы, обслуживающие одно стадо), цеховому (поточно-цеховая система молокопроизводства). В обоих случаях в основе лежит коллективная материальная заинтересованность и ответственность, базирующаяся на кооперировании и разделении труда.

Чем выше побудительные мотивы в труде, тем более высока эффективность производства. А самой важной частью мотивации является оплата труда [8, С.40]. Рассмотрим особенности организации труда и его оплаты в молочном скотоводстве.

Постоянная производственная бригада как форма организации труда преобладает в молочных фермах. Операторы машинного доения работают только на доении и уходе за молочной посудой и аппаратами доения.

Повсеместно внедряются прогрессивные режимы труда и отдыха, которые постепенно способствуют отходу от закрепления поголовья индивидуально за работниками к закреплению их за звеньями внутри бригады. Это уже расширяет форму коллективного подряда (бригадные, бригадно-звеньевые и звеньевые формы). Выбор формы организации труда зависит от принятой технологии и обеспечивает то, что в коллективе работники взаимозаменяемы. В молочных фермах распространен также семейный подряд, чаще всего эта форма используется на фермах, где выращивают и откармливают молодняк.

Наиболее распространены односменный трёх- (операторы по уходу за стадом) и двухцикличный (операторы машинного доения, уход за молодняком, раздача кормов, механизаторы) суточные режимы работы (три или два раза кормления и доения в сутки). Повсеместно происходит и переход с шестидневной на пятидневную рабочую неделю, что дает возможность работникам облегчить их труд. Но для этого приходится повышать уровень механизации труда, повышать надежность и производительность оборудования, повышать квалификационный уровень работников, совершенствовать кратность доения и графики согласования работ.

В оплате труда рабочих молочного скотоводства устанавливаются расценки за полученную продукцию по итогам деятельности за календарный месяц. Система оплаты труда безавансовая. Расценки периодически пересматривают и пересчитывают на уровень инфляции. Расценки за продукцию рассчитываются по объемам производства и 1,5-ного уровня тарифного фонда оплаты труда в пределах нормативов.

Чаще всего в молочных фермах в оплате труда используется премирование (до 70% экономии) подрядов в случае экономии прямых затрат. Если установленные затраты превышают норматив, то они возмещаются за счет дополнительных фондов. Повсеместно используется и практика материального вознаграждения в натуральном виде – до 25%

продукции сверх договорных объемов. В этом случае за такую выданную продукцию заработную плату не начисляют.

Окончательный расчет по оприходованной продукции делается к концу календарного года. Зачастую в настоящее время производятся доплаты за продукцию исходя из коэффициентов трудового участия, хотя оплата по валовому доходу считается более совершенной. При этом способе оплаты труда к себестоимости продукции, реализуемой выше установленной цены, применяют дополнительный коэффициент к цене 20-25% рентабельности. Этот коэффициент рассчитывают как средний уровень себестоимости за последние 5 лет к средней цене реализации, и эту величину умножают на 1.2-1.25. Затем рассчитывается расчетная цена как произведение цены закупки и этого коэффициента – так определяется валовой доход [25].

Кроме того, проводят расчеты нормативов отчислений от валового дохода на оплату труда, для этого изначально проводят определение тарифного фонда оплаты труда, в котором учитывают планируемую продуктивность животных, тарифные ставки, нормативную численность персонала, профессиональный состав бригад, надбавки за классность и мастерство. При этом в тарифный фонд не включаются суммы выплат за трудовой стаж, начислений на заработную плату и суммы отпускных. Такая форма оплаты труда укрепляет внутрихозяйственный расчет, способствует повышению материальной заинтересованности персонала экономить расход материальных ресурсов [15, С.73].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, отмечается, что на молочных фермах основной формой организации труда являются бригады и звенья, а оплата труда организуется по расценкам за произведенную продукцию с учетом премирования в случае экономии прямых затратах. А также с учетом тарифного фонда оплаты труда по тарифным ставкам и нормативам отчислений от валового дохода.

1.2. Формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства

Система и уровень оплаты труда на молочных фермах или комплексах разрабатывают и применяют в самом предприятии и закрепляют в Положении об оплате труда и Положении о натуральной оплате и натуральном премировании. Начальный этап организации оплаты труда молочных ферм - планирование режима работы цеха, расчет дневного объема производства молока по сортам, планирование фонда оплаты труда на основании расценок за единицу продукцию. Такие расценки могут быть постоянными либо быть установленными на каждый сезон года.

В молочном скотоводстве распространены несколько основных форм оплаты труда, представленные в таблице 1.2. [24, С.17]

Таблица 1.2 – Основные системы оплаты труда в молочном скотоводстве

Система оплаты труда	Характеристика
Повременно-премиальная	Устанавливаются разряды работников – по ним расценки за отработанное время
Сдельно-премиальная	Устанавливается расценка за 100 пакетов молока, которая рассчитывается исходя из ста процентов тарифного фонда
Аккордно-премиальная	Оплату производят не за отдельные операции, а за комплекс операций, связанных между собой. Заработок увеличивается на дополнительную премию (при увеличении качества и производительности, экономии средств, снижении себестоимости продукции)
По коэффициенту трудового участия	Коллективный заработок распределяется между работниками цеха, бригады, звена по коэффициентам трудового участия. Их устанавливает старший рабочий цеха
Натуральная	Часть или вся заработная плата выдается продукцией, произведенной работниками (молоком и молочными продуктами)

Повременно-премиальную систему оплаты труда применяют чаще всего в крупных молочных комплексах, на которых используется беспривязное содержание коров, а их доение проводят в доильных залах при всеобщем учете надоев по всему комплексу [27, С.116].

Сдельно-премиальную систему оплаты труда применяют чаще всего на тех молочных фермах и комплексах, где ежемесячный учет продукции проводят по отдельным группам коров. Животные на таких фермах закрепляются за отдельными операторами машинного доения, а содержание коров в них привязное. Такая форма организации труда дает возможность проводить расчет надоев индивидуально по каждому работнику и соответственно применять сдельные расценки в зависимости от объема и качества надоенного молока [27, С.117].

Аккордно-премиальную систему оплаты труда применяют на молочных фермах и комплексах, где производимую продукцию учитывают за отдельные периоды (согласно циклам выращивания, допустим, в период выращивания, откорма молодняка, период отела, период производительного надоя и т.д.) [10, С.56].

При натуральной форме оплаты труда работникам часть или вся заработная плата выдается в виде натуре – то есть непосредственно молока либо с помощью оказываемых предприятием определенных услуг за счет предприятия [34, С.33].

Как уже отмечалось, основную оплату труда работников молочного скотоводства рассчитывают по расценкам за единицу продукции (по видам качества) или по реализационным ценам, или за 100 руб. валового дохода (скорректированному на нормативы производства и тарифный фонд, увеличенный до 150%).

Если в растениеводстве окончательная сумма оплаты труда формируется в конце года в целом по бригаде или звену, то в молочном скотоводстве часто учитывают результат производства за месяцы или кварталы, могут учесть вклад отдельных сотрудников, бригад или звеньев.

Причем именно правильное сочетание заинтересованности отдельных сотрудников и бригады в целом в конечных результатах деятельности в животноводстве очень важно, так как работы производятся в отдельных помещениях обособленными работниками или их группами.

Если происходят существенные изменения в уровне продуктивности и нормах производства продукции за отдельные периоды года оплата труда может быть рассчитана по различным установленным расценкам, учитывающим фактический выход продукции.

Кроме того, применяются и месячные расценки оплаты за обслуживание головы скота, по отработанному времени, по специфике деятельности отдельного работника (учитывается, например, возраст животных) [7, С.14].

Так же учитывается производство различных видов продукции (молоко и приплод), что позволяет более справедливо распределить фонд заработной платы, устанавливая различные расценки.

В целом система установления расценок включает учет двух основных элементов: годовая норма производства продукции и фонд оплаты труда по каждому работнику или группе работников (звено, бригада).

Годовую норму производства продукции устанавливают по нормам закрепления или обслуживания коров за каждым работником, звеном, бригадой с учетом их продуктивности.

Нормы закрепления животных установлены Типовыми нормативами, которые зависят от условий работы, степени механизации или способа организации труда. Уровень продуктивности рассчитывают на основе по факту достигнутых показателей, ресурсов и плановых резервов роста.

Длительность нахождения животных в группе рассчитывают по технологической схеме движения коров, которая установлена на молочной ферме. Число оборотов за год определяется как частное деления дней года на число дней нахождения животных в данной группе. Показатели по оплате труда рассчитывают, учитывая специфику производства в физиологических

группах. Продуктивность за один цикл рассчитывают, исходя из фактических данных молочной фермы либо из справочных данных распределения надоя молока по месяцам лактации. Далее рассчитывается годовая норма производства как произведение продуктивности за один цикл и числа оборотов за год и нормы обслуживания (только в случае работников на обслуживании сухостоя показатель продуктивности не входит в формулу расчета).

Так как в молочных фермах молочная продукция производится равномерно за весь год, то оплата труда производится по расценкам по месячным результатам работы, когда выдается бригадный так называемый аванс. А уже в конце года производится окончательный перерасчет за продукцию, произведенную по факту. Доплату за продукцию распределяют в коллективе с учетом коэффициента трудового участия (который определяется самим коллективом бригады) или согласно пропорциям размеров авансового заработка, полученного за год.

В молочных фермах оплата труда работников по обслуживанию коров на машинах, аппаратах и механизмах чаще всего используют повременно-премиальную систему. При этом применяют дополнительные надбавки за выполнение нормированных заданий или при передаче коров на иные технологические группы. Нормированные задания устанавливают по уровню плановой производительности труда на основании степени освоения проектной мощности молочной фермы, как показано в таблице 1.4.

Тарифный разряд и тарифную ставку определяют исходя из значений в тарифно-квалификационном справочнике или справочнике по тарификации работ. Формула расчета годового тарифного фонда следующая:

$$ТФ_{\text{Год}} = ТС * Д, \quad (1.2)$$

где ТС – тарифная ставка (по каждой специальности работников);

Д – число календарных дней года.

Таблица 1.4 – Размер дополнительной заработной платы к тарифной ставке в молочных фермах в зависимости от выполнения установленных нормированных заданий

Выполнение нормированных заданий (% от проектной мощности фермы)	% дополнительной оплаты труда от тарифной ставки
76-85	до 25
86-93	от 25 до 30
94-100	от 30 до 35
более 100	от 35 до 40
отдельным работникам за высокие результаты	до 50

Годовой тарифный фонд распределяется между показателями по оплате следующим образом: для группы отела – пропорционально длительности нахождения коров в группе до и после отела (например, 30% за телят и 70% за молоко); в группе раздоя и осеменения – за раздой молока – до 80% направляется для оплаты за раздой (молоко), за своевременное осеменение коров – до 20% от годового тарифного фонда [36, С.135].

В настоящее время на молочных фермах чаще всего применяют шестирядную тарифную сетку [16, С.28]. Тарифная сетка есть совокупность квалификационных разрядов, которые расположены по возрастающей исходя из качества и сложности выполняемой работы и соответствующих разрядам тарифных коэффициентов (пример представлен в таблице 1.5) [10, С.58]. Тарифные коэффициенты устанавливаются в зависимости от профессий.

Таблица 1.5 - Тарифные коэффициенты по оплате труда работников молочных ферм

Профессия	Разряды и коэффициенты					
	I	II	III	IV	V	VI
Механизатор, мастер-наладчик	1.00	1.128	1.267	1.424	1.597	1.805
Сварщик, токарь, слесарь, электрик, плотник	1.00	1.090	1.180	1.310	1.470	1.710
Оператор машинного доения, скотник, телятница, ветсанитар	1.00	1.070	1.146	1.245	1.379	1.578

Сущность тарифного коэффициента в том, что он показывает, насколько уровень работ или работников по каждому разряду выше уровня оплаты самой простой работы первого разряда. Любой следующий разряд рассчитывается умножением ставки первого разряда на тарифный коэффициент искомого разряда [13]. Тарифная сетка в молочных фермах может устанавливаться не только по профессиям. Но и по формам оплаты труда, что показано в таблице 1.6.

Таблица 1.6 - Шестиразрядная тарифная сетка по оплате труда работников молочного скотоводства по формам заработной платы

Дневные тарифные ставки, руб.	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
На работах в животноводстве и на ручных работах: для расчета расценок за продукцию	374,65	411,86	456,87	509,53	571,31	680,75
для авансирования до получения продукции	351,11	381,56	427,45	480,26	547,77	635,74

При начислении оплаты труда работникам молочного скотоводства обычно используют часовые и дневные ставки и иногда месячные оклады, а к специалистам и руководителям применяют месячные должностные оклады.

Главное в эффективной и справедливой системе оплаты труда является установление минимальной тарифной ставки. Тарифная ставка 1 разряда должны быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ), но при этом она может быть больше, если предприятие считает возможным установить повышенную минимальную тарифную ставку 1 разряда.

Главным недостатком такого подхода является то, что при нем в молочном скотоводстве. Да и в животноводстве в целом для основных работников применяются тарифные разряды, учитывающие все исполняемые операции специальностями в целом (скотник, оператор по доению, ночной скотник.). А у квалифицированных работников зачастую отсутствуют гарантии повышения их разряда до пятого или шестого, что ущемляет их интересы. Кроме того, применяемая схема выплат межразрядной разницы приводит к повышению сложности расчетов по начислению оплаты труда [39, С.15].

Кроме того, по мнению, Ильина А.Е., [12, С.184] использование сельхозпредприятиями в основе оплаты труда Единой тарифной сетки становится сейчас большой проблемой, так как в процессе роста минимального размера оплаты труда к уровню прожиточного минимума намечается тенденция к сдерживанию увеличения среднего уровня заработной платы за счет снижения тарифных коэффициентов.

При расчете расценок тарифный фонд оплаты каждого вида продукции увеличивают до 150% (кроме работников обслуживания сухостойных коров) и делят на соответствующую норму производства. Затем эти расценки применяют при начислении основной заработной платы за месячный и годовой результат деятельности. Работники коров сухостоя ежемесячно получают доплату на 1 руб. тарифа, равной средней ставке на 1 руб. тарифа

остальных работников. Расценка также иногда может быть установлена за 1%-ное молоко, тогда при более высокой жирности и качестве сумма оплаты труда возрастает, что приводит к росту материальной заинтересованности работников в более качественном результате работы.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в молочном скотоводстве применяется несколько систем оплаты труда: сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордно-премиальная, натуральная и на основе коэффициентов трудового участия. Оплата труда работников рассчитывается чаще всего по коллективным расценкам, которые устанавливают за единицу произведенной продукции (за 1 ц молока, 1 голову приплода, 1 ц прироста живой массы). Размер расценок определяется на основании 125-150% тарифного фонда оплаты труда коллектива и нормы (объема) произведенной продукции в зависимости от тарифных коэффициентов по профессиям или системам оплаты труда.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ

2.1. Природные и экономические условия производства

Тетюшский район расположен в юго-западной части Республики Татарстан на правом берегу Куйбышевского водохранилища. В южной части район граничит Ульяновской областью, в западной части – с Буинским районом, в северной части – с Апастовским и Камско-Устьинским районами Республики Татарстан. Расстояние от г.Тетюши до Ульяновска – 90 км, от Казани – 140 км, от Чебоксар – 220 км.

Руководителем изучаемого предприятия является Загидуллин Рифкать Мостафаевич.

Юридический адрес ООО «Яна юл» - 422373, Республика Татарстан, Тетюшский район, село Байрашево, д. 2а.

Расстояние от предприятия до районного центра пгт. Тетюши – 26 км, от республиканского центра г. Казани – 110 км.

Климат села Байрашево, в котором находится ООО «Яна юл», можно отнести к умеренно-континентальному. Среднегодовая температура воздуха составляет 2,9С, продолжительность вегетационного периода составляет 133-136 дней. Сумма осадков за этот период превышает 230 мм, из них 90-95 мм выпадает в первую половину вегетации. Продолжительность безморозного периода 132-135 дней. Устойчивый снежный покров образуется в начале третьей декады ноября. Продолжительность залегания снежного покрова 145-150 дней, средняя дата его разрушения – 10 апреля. Весной и летом в отдельные годы наблюдается засуха (до 10-11 дней в году).

Общая площадь землепользования предприятия по данным учета составляет 1187 га, 1187 га занимают сельхозугодия.

Оценочный балл оценки сельскохозяйственных угодий по природным свойствам в хозяйстве 33,7.

Исходя из вышесказанного, следует, что условия благоприятны для занятия сельским хозяйством.

Для наиболее полной характеристики природно-экономических условий необходимо провести анализ показателей, характеризующих обеспеченность хозяйства ресурсами, одним из таких является эффективность использования земли.

Для проведения анализа изучения состояния земельных угодий в ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отраженных в таблице 2.1.

Таблица 2.1- Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан за 2014-2017 года

Виды земельных угодий	Площадь, га				Структура сельхозугодий,%				В среднем по РТ за 2017 г. %
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	
Общая земельная площадь	1187	1187	1187	1187	X	X	X	X	X
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	1187	1187	1187	1187	100	100	100	100	100
Пашня	1187	1187	1187	1187	100	100	100	100	87,6
Сенокосы	-	-	-	-	-	-	-	-	1,9
Пастбища	-	-	-	-	-	-	-	-	10,2
Процент распаханности	X	X	X	X	100	100	100	100	87,6

Данные таблицы 2.1 свидетельствуют о том, что в динамике с 2014 по 2017 года общая земельная площадь не изменялась и составляет 1187 га. В структуре сельскохозяйственных угодий весь удельный вес приходится на пашню за все года изучения. Следовательно, процент распаханности соответствует этому значению, то есть 100%, то есть в предприятие не выделяют земельной площади под сенокосы и пастбища. Что говорит о том, что предприятие интенсивно использует свои земли, вся площадь находится в обороте.

2.2 Организационная структура и специализация хозяйства

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.

Организационная структура изучаемого хозяйства приведена в приложении 1.

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

Нужно отметить, что на данный момент в ООО «Яна юл» существует трехступенчатая структура управления отраслевого типа.

Рассмотренные в разделе 2.1 местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства, структура и качество земли во многом определяют производственные направления и специализацию хозяйства.

Специализация - это есть процесс сосредоточения деятельности предприятия какой-либо зоны или экономического района на развитии той или иной на производстве отдельных видов продукции. Цель специализации сельскохозяйственных предприятий – создание условий для увеличения прибыли, объема производства продукции, снижения издержек, повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

Для определения коэффициента специализации в ООО «Яна юл» рассчитаем таблицу 2.2.

Таблица 2.2- Структура товарной продукции в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ за 2014-2017 года

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2014		2015		2016		2017		
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	%
Зерно	22,7	5,7	20,3	4,4	64,4	13,2	26,1	5,4	7,2
Подсолнечник	-	-	-	-	6,6	1,4	-	-	0,3
Рапс	-	-	-	-	9,3	1,9	-	-	0,5
Сахарная свекла	-	-	67,5	14,6	-	-	-	-	3,6
Молоко	287,6	69,7	292,2	63,3	371,4	76,1	359,4	74,4	70,9
Мясо КРС	98,7	24,6	81,7	17,7	35,1	7,2	97,8	20,3	17,4
Мясо лошади	-	-	-	-	1,3	0,3	-	-	0,1
Итого	400,0	100	461,7	100	488,1	100	483,3	100	100

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

$$K_c = 100 / \sum P(2i - 1) \quad (2.1)$$

где K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;
 i – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего;

Величина коэффициентов уровня специализации в интервалах:

- до 0,2- слабый уровень специализации;
- от 0,21 до 0,4 – средний уровень специализации;
- от 0,41 до 0,6 – высокий уровень специализации;
- с выше 0,6 – глубокая специализация

Из таблицы 2.2 можно сказать, что специализация ООО «Яна юл» Тетюшского района скотоводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и мяса КРС.

Коэффициент специализации в ООО «Яна юл» равен:

$$K_c = 100 / (88,3(2*1-1) + 7,2(2*2-1) + 3,6(2*3-1) + 0,5(2*4-1) + 0,3(2*5-1) + 0,1(2*6-1)) = 0,74$$

Коэффициент специализации равен 0,74, что свидетельствует о высоком уровне специализации в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ.

Для более детального анализа состояния животноводства рассмотрим динамику поголовья животных.

Таблица 2.3-Динамика среднегодовой численности поголовья скота в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ за 2014-2017 года

Группы скота	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Коровы	221	221	221	209
КРС на выращивании и откорме	479	578	484	412
Лошади	7	7	7	-

Из таблицы 2.3 видно, что динамика поголовья коров за исследуемый период уменьшилось на 12 голов, таким образом, поголовье коров в отчетном 2017 году составляет 209 голов. В хозяйстве свиноводством не занимаются.

Поголовье лошадей за период с 2014 по 2016 года не менялась, но в 2017 году сократилось до 0.

2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами.

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

Таблица 2.4- Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Яна юл»Тетюшского района 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.	17222	18209	19566	18252	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га.	1187	1187	1187	1187	6290
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	57	50	48	45	98
Фондооснащенность, тыс.руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	1450,9	1534,0	1648,4	1537,6	4216,7
Фондовооруженность, тыс.руб. на 1 работника	302,1	364,2	407,6	405,6	2706,4

Как видно по таблице 2.4 показатели фондооснащенности труда и фондовооруженности труда в хозяйстве на довольно низком 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 данными показателями за 2014 год на 6 %, если же сравнивать со среднереспубликанским показателем, то, наоборот, ниже в 2 раза. Показатель фондовооруженности труда в динамике с 2014 по 2016 года также идет к росту, а уже в отчетном году идет к снижению и составляет 405,6 тыс. руб. на 1 работника, что ниже среднереспубликанского показателя в 5 раз.

Энергетические ресурсы, наряду с другими основными производственными фондами, являются наиболее активной частью материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства.

Таблица 2.5- Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Яна юл» Тетюшского района за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	1696	1696	1696	1696	6477
Площадь пашни, га	1187	1187	1187	1187	5508
Число среднегодовых работников, чел.	57	50	48	45	98
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с.	142,9	142,9	142,9	142,9	117,6
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	29,8	33,9	35,3	37,7	66,1

Данные таблицы 2.5 свидетельствуют о росте уровня энерговооруженности труда в ООО «Яна юл» Тетюшского района за изучаемый период. В отчетном году по сравнению с базисным 2014 годом выявили рост уровня энерговооруженности труда. Таким образом,

максимальное значение по показателю энерговооруженности труда наблюдается в 2017 году, которое составляет 37,7 л.с. на 100 га. пашни, что ниже почти в 2 раза в сравнении со среднереспубликанскими данными. Показатели энергооснащенности труда в динамике за изучаемые года не меняют свое значение, что связано с одинаковой суммой энергетических мощностей (1696 л.с.) и площадью пашни (1187 га).

Чем выше уровень этих показателей, тем выше уровень производительности труда, так как с ростом энерговооруженности труда сокращаются общие затраты на единицу продукции.

При анализе использования производственных фондов решаются такие задачи как определение и анализ показателей экономической эффективности использования основных средств и факторы ее определяющие, а также анализ воспроизводства основных фондов, анализ показателей тракторного и автомобильного парка, выявление причин их изменения и т.д.

Система машин должна быть рациональной и отвечать следующим требованиям:

- соответствовать биологическим и агротехническим особенностям возделывания сельскохозяйственных культур, прогрессивной технологии и организации производства;
- обеспечивать своевременное и высококачественное выполнение механизированных работ;
- сохранять и повышать плодородие почв;
- снижать затраты труда и средств на единицу выполненных работ и производимой продукции;
- улучшать условия труда и повышать производительность.

Наряду с общей энергообеспеченностью предприятия необходимо рассчитать и уровень обеспеченности сельскохозяйственного производства основными машинами: тракторами и комбайнами, так как особенно тракторы широко применяются в различных процессах производства, что делает их самой активной частью энергетических ресурсов предприятия.

Наиболее активной частью средств производства является – техника.

Таблица 2.6 – Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Яна юл» Тетюшского района за 2014-2017 года

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Площадь пашни, га	1187	1187	1187	1187
Нормативная нагрузка на 1 физ.трактор, га	100	100	100	100
Требуется физических тракторов, шт.	12	12	12	12
Имеется физических тракторов, шт.	8	8	8	7
Уровень обеспеченности тракторами, %.	66,7	66,7	66,7	58,3
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	420	470	370	537
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	3	3	2	4
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	2	2	2	2
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	66,7	66,7	100,0	50,0

При анализе таблицы 2.6 можно сделать вывод, что обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами низкая. Таким образом, уровень обеспеченности тракторами в отчетном 2017 году составила 50,0%, хотя желательно было бы данный показатель приблизить к 100%.

Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами в изучаемом хозяйстве низкий, к 2017 году данный показатель составляет 50% за счет увеличения площади посевов зерновых культур.

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 2.7-Запас труда и уровень его использования в ООО «Яна юл» Тетюшского района за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников предприятия, чел.	59	52	50	47	106
Годовой запас труда, тыс. чел-час.	107	95	91	86	192,4
Фактически отработано, тыс. чел-час.	119	101	98	92	213
Уровень использования запаса труда, %	111,2	106,3	107,7	107	110,7

Как видно из таблицы 2.7 в ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан в 2014-2017 годах 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 107 %, это среднереспубликанский уровень данного показателя.

Обеспеченность трудовыми ресурсами влияет на сроки проведения сельскохозяйственных работ, и, в конечном счете, на эффективность сельхозпроизводства в целом.

2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система

показателей, характеризующих использование главных факторов производства – земли, производственных фондов и труда.

Таблица 2.8– Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Яна юл» Тетюшского района за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на: -100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	175,5	177,5	179,0	184,3	301,7
-1 среднегодового работника, тыс.руб.	12,3	14,2	14,9	15,1	49,3
-100 руб. основных производственных фондов, руб.	4,1	3,9	3,7	3,8	1,8
-100 руб. издержек производства, руб.	1,5	1,5	1,3	1,4	2,5
Сумма валового дохода (расхода) в расчете на: -100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	125,0	-565,3	533,3	541,2	2186,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	7,8	-45,2	44,4	45,1	357,0
-100 руб. основных производственных фондов, руб.	1,6	-12,4	10,9	11,3	13,3
-100 руб. издержек производства, руб.	1,2	-4,8	4,0	4,2	17,9
Сумма прибыли(убытка) в расчете на: -100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	89,3	-398,8	301,0	305,5	746,2
-1 среднегодового работника, тыс.руб.	4,6	-35,6	25,1	26,3	121,8
-100 руб. основных производственных фондов, руб.	1,2	-5,3	6,2	6,3	4,5
-100 руб. издержек производства, руб.	1,1	-2,9	2,2	2,4	6,1
Уровень рентабельности, убыточности(-),%	1,1	-9,6	3,3	3,4	9,7

По таблице 2.8, мы можем сказать, что наиболее эффективным годом для производства продукции в изучаемом хозяйстве явился отчетный 2017 год, об этом свидетельствуют приведенные данные таблицы.

Наиболее важными в системе этих показателей является стоимость валовой продукции, сумма валового дохода, сумма чистого дохода и прибыль в расчете на 100 га соизмеримой пашни, на 1 чел.-час затрат живого труда или на 1 работника, на 100 рублей основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, на 100 рублей издержек производства, а также показателей уровня рентабельности.

Каждый из этих показателей приведенные в таблице 2.8 несут свою экономическую информацию по использованию производственных ресурсов. Так, выход валового и чистого дохода на единицу земельной площади синтезирует экономическую сторону использования земли в плане организации расширенного воспроизводства.

Производительность труда в целом с 2014 по 2017 года растет, но значение отчетного года ниже изучаемого показателя в среднем по республике почти в 3 раза.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2017 году составила 26,3 тыс.руб., тогда как в 2014 году данный показатель составил лишь 4,6 тыс.руб., то есть ниже в 5 раз.

Рентабельность – важнейший экономический показатель, характеризующий хозяйственную деятельность предприятия. Повышение роли таких показателей, как прибыль, рентабельность, для анализа деятельности предприятий имеет большое значение. Она служит расчетной основой цен, а, следовательно, и прибыли.

Производство сельскохозяйственной продукции в изучаемом хозяйстве за 2014 и 2017 года является рентабельным. Таким образом, уровень рентабельности в 2017 году составляет 3,4%, что выше базисного показателя за 2014 год на 2,3 пункта, но ниже значения в среднем по республике на 6,3 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. Анализ организации нормирования и оплаты труда в хозяйстве

Нормирование труда в сельском хозяйстве – установление норм затрат труда на выполнение отдельных работ в конкретных организационно-технических условиях, один из элементов научной организации труда. Нормирование труда необходимо для оценки и оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

Нормирование труда на предприятии служит основой разработки норм выполнения различных операций, позволяют установить каждому работнику нормируемый объем трудозатрат. Целью тарификации является установлении расценок на соответствующие виды работ операции, что позволяет организовать работу по определению размеров оплаты труда работников предприятия. Тарифная система обычно охватывает рабочих и служащих предприятия, но разрабатывается отдельно по различным категориям работников.

В ООО «Яна юл» каждому виду работ, как в растениеводстве, так и в животноводстве установлены нормы выработки, нормы обслуживания. Основным видом оплаты труда работников осуществляется исходя из объема выполненных работ или отработанного времени согласно настоящему положению и должностным окладом, утвержденным директором.

По нормированию труда используется справочник: «Справочник специалиста агропромышленного комплекса» под общей редакцией доктора экономических наук, профессора Ф.Н. Мухаметгалиева, Н.М. Якушкина, Ф.Н. Авхадиева, И.Г. Гайнутдинова и др., методологическими рекомендациями Минсельхоза и управления сельского хозяйства.

Оплата труда работников растениеводства производится по аккордно-премиальной системе – за выполненный объем сельскохозяйственных работ и полученную продукцию. При определении расценок фонд оплаты по культуре делят на норму производства продукции. До окончательного расчета за конечные результаты работы работникам выдается аванс.

Среднемесячная заработная плата на 1 работника по категориям приводится в таблице 2.9.

Таблица 2.9 - Среднемесячная заработная плата на 1 работника в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ

Категории работников	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Руководитель	14902	17750	19016	20567
Главные специалисты	9883	9979	10472	12555
Доярки	14808	15250	15967	16528
Скотники крупного рогатого скота	15886	16742	17750	17750
Трактористы-машинисты	16058	16617	17533	19283
Служащие	12257	13517	15148	16777

По таблице 2.9 можно сделать вывод, что размер заработной платы всех категорий работников в ООО «Яна юл» с каждым годом возрастает.

Оплата труда в животноводстве проводится по сдельно-премиальной системе по месячным результатам за количество полученной продукции или за продукцию и обслуживанию скота. Подменным рабочим в животноводстве выплачивается 100% установленных расценок или среднего работника подменяемых или рабочих.

Оплата труда работников, занятых на ремонте и обслуживании сельхозтехники и оборудования производится исходя из тарифных ставок и норм времени с учетом качества и срока эксплуатации техники.

Оплата труда доярок (в том числе и родильного отделения) производится за полученную продукцию (молоко и приплод) с учетом ее качества по расценкам, принятым в сельскохозяйственной организации, или за продукцию и за обслуживание коров.

Оплата труда подменной доярки также проводится по расценкам за фактически надоенное молоко.

В целях своевременного и качественного проведения всего комплекса весенне-полевых работ, а также повышения материального стимулирования устанавливают дополнительную оплату в процентах к основной оплате труда. За выполнение сезонных заданий с хорошим качеством трактористам-машинистам и другим работникам, участвующим на весенне-полевых работах, рекомендуется выдавать зерна, согласно разработанным нормам за каждый гектар и каждую тонну в счет зарплаты по 30% от цены реализации.

Оплата труда работников, занятых на заготовке кормов, производится за конечные результаты труда – по расценкам (сдельная, аккордная, договорная) за единицу продукции с учетом ее качества, сроков выполнения работ. Качество работ определяет комиссия в составе агронома, зоотехника, экономиста, бригадира.

Для усиления материальной ответственности и своевременном проведении уборочных работ производят оплату труда по расценкам за единицу работ с учетом качества. Все виды материального поощрения выплачивается после приемки полей комиссией, ответственной за проведение уборочных работ согласно актом контрольных обмолотов.

Трактористам-машинистам и другим работникам выплачивается надбавки за стаж работы в следующих размерах к основной оплате.

Руководителям, специалистам и служащим доплата производится:

-за выполнение особо важных работ за определенный срок до 50%;

-за совмещения должностей в пределах суммы экономики от совмещенной оплаты до 30%.

Должностные оклады руководящим и специалистам хозяйств устанавливаются в зависимости от среднегодового объема реализации сельскохозяйственной продукции. В течение года заработная плата руководящим работникам и специалистам выплачивается по должностным окладам соответствующим среднегодовому объему реализации продукции, достигнутому за предшествующие 5 лет.

Также в предприятии существует доплата за совмещение профессий в размере 30-50% от заработной платы совмещенной работе.

Таблица 2.10- Соотношение производительности труда и его оплаты в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ

Показатели	Годы				В среднем по хозяйству
	2014	2015	2016	2017	
Производительность труда, руб. на работника в месяц	41432	43509	64528	61172	52660
Среднемесячная заработная плата, руб.	13145	15241	15175	15691	14813
Дневная производительность труда руб./чел.-день	1725	1696	2765	2653	2209
% к предыдущему году	-	98,3	163	95,9	-
Дневная оплата труда, руб./чел.-день	571	662	659	682	643,5
% к предыдущему году	-	115,9	99,5	103,5	-
Прирост производительности труда на 1 % прироста оплаты труда	-	0,8	1,6	0,9	1,1

Данные таблицы 2.10 свидетельствуют о том, что в динамике с 2014 по 2017 года производительность труда, руб. на 1 работника в месяц увеличивается. Наиболее высокий показатель прироста производительности

труда на 1 % прироста оплаты труда можно наблюдать в 2016 году – 1,6 %, а уже в отчетном 2017 году этот показатель снижается и составляет 0,9%.

Таблица 2.11 – Показатели экономической эффективности действующей системы оплаты труда в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Фонд оплаты труда, тыс.руб	9159	9511	9150	8850
Оплата труда на 1 руб. валовой продукции, руб.	0,18	0,19	0,16	0,15
Оплата труда на 1 руб. валового дохода, руб.	0,87	0,83	0,78	0,81
Оплата труда на 1 руб. прибыли (убытка), руб.	35,18	30,79	29,40	20,87

Данные таблицы 2.11 свидетельствуют о низкой экономической эффективности действующей системы оплаты труда, за счет снижения фонда оплаты труда в динамике с 2014 по 2017 года, на 309 тыс.руб., в связи с этим оплата труда на 1 руб. валовой продукции так же идет к снижению.

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «ЯНА ЮЛ» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1. Внедрение инновационных методов оплаты и стимулирования труда

Развитие современного производства невозможно без повсеместного и постоянного внедрения и использования инноваций, которые характеризуются совокупностью непрерывно возникающих во времени прогрессивных, качественно новых изменений.

Технические новшества и нововведения проявляются в виде новых продуктов (изделий), технологий их изготовления, средств производства (машин, оборудования, энергии, конструкционных материалов). Организационные нововведения охватывают новые методы и формы организации всех видов деятельности предприятий и других звеньев общественного производства (организационные структуры управления сферами науки и производства, формы организации различных типов производства и коллективного труда).

Развитие технико-технологической базы осуществляется за счет модернизации оборудования, технического перевооружения, реконструкции и расширения, нового строительства.

К социальным нововведениям относятся различные формы активизации человеческого фактора (профессиональная подготовка и повышение квалификации персонала, прежде всего руководящего состава всех уровней, стимулирование творческой деятельности).

К экономическим новшествам (нововведениям) можно отнести методы хозяйственного управления наукой и производством путем реализации функций прогнозирования и планирования, финансирования, ценообразования, мотивации и оплаты труда, оценки результатов деятельности

Самым действенным рычагом воздействия на трудовые ресурсы в нашей стране по-прежнему остается заработная плата, которая способна мотивировать работника.

Сложившаяся в российской экономике практика оплаты труда в организациях и на предприятиях в основном базируется на тарифной системе оплаты труда, основными элементами которой являются оклады и премии.

Одним из инновационных методов труда является – направление деятельности работников на решение стратегических задач предприятия, поощрение профессионального развития и роста квалификации работников,

привлечение высококвалифицированного и более профессионального персонала.

Оплата труда рабочих на скотоводческих фермах и комплексах производится в соответствии с принятым на конкретном предприятии «Положением об оплате труда» по коллективным расценкам, установленным по бригаде (звену) за единицу произведенной продукции.

Для повышения заинтересованности трудовых коллективов в росте производительности труда устанавливаются доплаты рабочим за совмещение профессий, расширения зон обслуживания, выполнение установленного объема работ с меньшей численностью работников. Таким образом, можно усовершенствовать дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение важнейших работ, оплата за мастерство, работу в ночное время, надбавки за непрерывный стаж работы.

Кроме того, важной мерой стимулирования являются доплаты за повышение качества производимой продукции – молока (сортность, жирность, содержание белка), в размере более трети премиальной суммы. Основной является премия за сдачу молока первым сортом. Размеры премий утверждаются руководителем на базовую стоимость молока первого сорта, конкретных лиц, которые премируются, также устанавливает руководитель предприятия. Кроме того, начисляется дополнительная премия в размере до 70% выплачиваемой предприятию или бригаде надбавки за первосортное молоко охлажденное. Если его температура не более десяти градусов по Цельсию.

В большинстве случаев, на предприятиях молочного скотоводства премии начисляются и отдельным работникам в зависимости от специальности или профессии. Но также и за определенные виды работ, например, заготовку некоторых видов продукции.

Еще одним видом стимулирования оплаты труда, но одновременно и частью основного заработка может быть оплата в натуральной форме, причем она может осуществляться не только непосредственно молоком, но и другой

продукцией животноводства или растениеводства. Премии могут выдаваться, в том числе и в натуральной форме. Допустим, если оператор машинного доения обслужил более 35 коров и нетелей, которые родили 95 и более здоровых телят на 100 коров, он имеет право на получение одного теленка возрастом 1 месяц и живой массой до 40 килограммов. По другим профессиям может быть установлена аналогичная по качеству натуральная премия.

И, наконец, чтобы стимулировать труд работников в зависимости от достигнутой квалификации и неординарных производственных решений, применяются надбавки. Так, руководители подразделений, специалисты и служащие могут получать надбавки за выполненные особенно важные и срочные работы, за сложные и напряженные виды деятельности, достигнутое профессиональное мастерство. В этом случае предусматривают доплаты за руководство фермой, надбавки за режим работы и условия труда, за работу в ночное время, сверхурочно, разделение рабочего дня на части, за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, тяжелые, вредные и особо вредные условия труда.

В то же время следует отметить, согласно исследованиям Рожнова В.М. [33, С.71] в сельском хозяйстве на многих предприятиях в настоящее время используют только основную заработную плату, оплачивая выполненный объем работ или отработанное время, а дополнительных поощрительных выплат практически нет. Это снижает заинтересованность работников в достижении максимальных результатов.

Таким образом, сохранение тарифной системы при стимулировании труда работников молочных ферм является одной из главных задач руководителей этих предприятий, которые должны установить справедливую, адекватную и эффективную систему оплаты труда на основе тщательно рассчитанной тарифной ставки первого разряда, и основанных на ее базовом уровне других тарифных ставках и доплатах, надбавках и премиях компенсирующего характера и других поощрительных выплат.

Таким образом, инновационные системы оплаты труда – усовершенствованный, улучшенный, нововведенный способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы либо затратами труда, приводящий к социальному эффекту на предприятии.

Для того, чтобы усилить роль заработной платы в качестве фактора, стимулирующего высокопроизводительный труд, нужно, чтобы была обеспечена связь оплаты труда с результатами работы, за которую она осуществляется. Поэтому у любого работника должна быть видима взаимосвязь собственной производительности труда и полученным материальным доходов, а также в общем виде – между собственным доходом и прибылью предприятия в целом.

Причем, зачастую, в том числе и в молочном скотоводстве, основную часть оплаты труда работника составляют вовсе не основная заработная плата за отработанное время и производство продукции, а различные доплаты. По данным исследования, часовая тарифная ставка при премировании работников по различным показателям может увеличиваться более чем в 9 раз. При этом при отсутствии таких начислений, сумма оплаты труда работников оказывается наименьшей - минимум. Поэтому с целью увеличения мотивации работников в молочном скотоводстве применяется система дополнительных и компенсирующих выплат к основной тарифной ставке, для чего в премировании используют показатели, зависящие от выполнения установленных заданий (удой, привес и т.п.). В то же время необходимо и поэтапное увеличение часовой и дневной тарифной ставки, так как показатели премирования зависят и базируются все-таки именно на тарифной ставке первого разряда. Так же, система премирования должна работать как в прямом увеличении заработной платы, так и в обратном направлении – депремирования, при невыполнении ключевых показателей работы.

Для роста мотивации и стимулирования работников молочных ферм в улучшении качества и производительности труда применяют различные доплаты: при совмещении специальностей, при расширении фронта обслуживания и при выполнении установленных объемов работ при меньшем количестве работников.

Так, у работников ведущих специальностей, которые имеют звания «Мастер животноводства I и II классов» - доплата к основной оплате труда может составлять от 10 до 20% месячной суммы заработной платы, пересчитанной на годовые результаты производства. Звание «Мастер животноводства» могут получить только самые высококвалифицированные работники, которые за 2-3 года смогли достичь роста показателей в продуктивности животных и качества продукции, воспроизводства стада и сохранения поголовья коров [36, С.136].

Применяются также и единовременные вознаграждения за разработку и внедрение мер, которые приводят к снижению числа работающих и к росту фактической производительности труда в сравнении с плановой, что существенно экономит фонд оплаты труда в целом по молочной ферме.

Активно применяется на молочных фермах и такая обычная форма компенсаций и стимулирующих выплат как надбавка за стаж работы в молочной ферме (от 2-5 лет – 12%, 5-10 лет – 15%, 10-15 лет – 20%, более 15 лет – 20%).

Используется и надбавка за внедрение новых форм организации труда, которые привели к увеличению поголовья более чем в 1,5 раза - тарифная ставка может быть увеличена до 5% за каждые 10% превышенных норм обслуживания, но не более чем в 2 раза [7, С.15].

Но основной формой дополнительных выплат в молочном хозяйстве является все же премирование. Оно осуществляется за факты, когда работник повышает производительность своего труда, перевыполняя установленные нормативы деятельности или экономя прямые затраты. Эти показатели и размеры премий устанавливают руководители молочной фермы.

Некоторые самые распространенные из таких показателей представлены на рис. 1.2.



Рис 1.2 – Эффективные формы разделения и кооперации труда в молочном скотоводстве

Премирование может проводиться исходя из результатов деятельности за год, квартал или другой период, но только при выполнении показателей в целом за календарный год. Правда, установлен и лимит суммы премий за год – не более шести месячного заработка работника в год, то есть максимальный фонд оплаты труда работника по основной заработной плате плюс премиальные может быть 150% от основной тарифной оплаты (без учета дополнительных надбавок, не входящих в систему премирования).

Чаще всего установление премии за экономию прямых затрат не превышает 70% суммы этой экономии. Если напротив, суммы установленных затрат по вине работников будут превышены, то осуществляется - депремирование в виде возмещения из суммы оплаты труда и фонда премирования [24, С.18].

Премиальный фонд по экономии прямых затрат является составной частью фонда материального поощрения (он выдается сверх премий,

начисленных по выполненным установленным показателям – это отдельный фонд), а денежные затраты на премиальный фонд включают в расходы по себестоимости продукции.

Премирование рабочих животноводства может осуществляться как в денежном, так и в натуральном выражении. Его можно осуществлять: в животноводстве – ежеквартально, по отдельным законченным периодам работ (нагул, откорм, выращивание групп молодняка), а также по итогам года.

Члены трудового коллектива сами решают, каким образом должен быть распределен премиальный фонд– это может быть пропорциональные отчисления от начисленной заработной платы либо согласно установленным коэффициентам трудового участия.

Кроме того, имеет место практика применения премиальной системы, основанной на уровне выполнения месячных норм выработки, что представлено в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Пример системы премирования от выполнения норм выработки по работникам молочных ферм

Уровень выполнения месячных норм выработки	Процент премирования за каждый процент перевыполнения
до 100	0
100 – 103	2
103 – 105	3
105 – 108	4
108 – 110	5

При такой системе премирования работникам все понятно, поэтому они сами могут быстро рассчитать собственную заработную плату. А так как нормы выработки в молочных фермах по сути косвенно определяют уровень производительности труда, то эта система премирования может быть использована и при ориентации системы премирования по показателям производительности труда. При этом в обязанности работодателя входит создание условий, при которых нормы выработки будут выполняться, а также будет организован учет и контроль их выполнения.

Еще один вид премий, используемых на предприятиях молочного скотоводства – 2% от расчетной заработной платы за период от каждого процента превышения фактической над нормативной производительностью труда. Этот вид премий применяется только к работникам, которые непосредственно занимаются обслуживанием коров (готовят и раздают корма, обслуживают механизмы доения, электрооборудование). Начисляется премия и за сохранение поголовья в пределах норм, при обеспечении работы оборудования без перебоев и достижении некоторых иных установленных показателей – устанавливается в фиксированной сумме от суммы заработной платы за период [33, С.71].

В целом же при стимулировании оплаты труда в предприятиях молочного скотоводства, которые обеспечены резервами роста объема производства молока, в системе премирования устанавливаются базовые показатели в виде роста объемов молокопроизводства, а рассчитываются они нарастающим итогом с начала года к базисному уровню или к среднему уровню за 3 года.

Если же молочные фермы достигли за период нормативные объемы производства, то следует стимулировать премиями сохранность достигнутого уровня.

Значительным звеном в совершенствовании оплаты труда так же является – мотивация.

Мотивация сотрудников – это средство оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – получение максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов, что позволяет повышать общую результативность деятельности предприятия.

Соответственно, успешное развитие организации невозможно без поиска и использования новых современных технологий мотивации труда.

Инновационный подход к мотивации сотрудников предприятия имеет ряд особенностей. Его задача заключается в построении мотивационной системы, максимально соответствующей реализации всего комплекса организационных целей. При этом результат работы компании напрямую зависят от взаимодействия между сотрудниками, а не только от индивидуальных достижений.

Принято считать, что наиболее эффективной формой мотивации является материальное стимулирование. Кроме этого, можно разработать и улучшить новые методы стимулирования работников:

- медицинское страхование;
- гибкий график работы и организация питания;
- предоставление путевок в базы отдыха.
- программы по повышению квалификаций специалистов разных областей;
- жилье, в течение всего промежутка времени работы сотрудника на предприятии;

Таким образом, можно сделать вывод, что главная задача любой современной системы мотивации персонала и стимулирования труда является реализация целей предприятия, таких как повышение производительности, снижение себестоимости продукции или услуг, интенсификация сбыта или производства. Для их достижения требуется согласование интересов предприятия с сотрудниками, являющихся его основным ресурсом.

Оплату труда на предприятии так же можно частично осуществлять, используя натуральную форму оплаты труда.

Натуральная форма оплаты труда — выдача работникам всей или части заработной платы, в виде продукции, производимой предприятием, самими работниками или приобретаемой предприятием для этих целей, а также в виде оказываемых работникам услуг.

До перехода к рыночной экономике в сельском хозяйстве применялась натуральная оплата труда как дополнительное средство материального стимулирования. Основная часть доходов сельскохозяйственных работников формировалась в виде денежной оплаты. Размеры натуральной оплаты устанавливались в соответствии с нормами, утверждёнными государственными или местными органами власти. Натуральная оплата производилась в зависимости от степени трудового участия работника в производственном процессе.

В настоящее время сельскохозяйственные предприятия самостоятельно утверждают правила и нормы распределения натуральной оплаты, исходя из своих возможностей, потребностей работников и спроса на данный продукт на рынке. Эти условия фиксируются в коллективном договоре и положении об оплате труда. На многих предприятиях в связи с острым недостатком денежных средств натуральная оплата является

основной, занимая в структуре годового трудового дохода работников 70% и более.

Широкое применение натуральной оплаты труда в сельском хозяйстве обусловлено следующими причинами:

- в условиях нестабильной экономической ситуации и высокой инфляции натуральная оплата гарантирует определенный уровень жизни сельских жителей за счет продажи на рынке или личного ее потребления;

- использование в личном подсобном хозяйстве молодняка животных и птиц позволяет повысить трудовую занятость и, следовательно, смягчить сельскую безработицу;

- применение натуральной оплаты труда снижает задолженность по заработной плате и материально-денежные затраты на производство продукции.

Натуральная оплата получила распространение при заключении договоров между администрацией предприятия и непостоянными (сезонными) рабочими. В договор включают условия, согласно которым трудовому коллективу или отдельному работнику при достижении определенных показателей (например, перевыполнение определённого уровня урожайности) производят начисление натуральной оплаты.

В целях материального поощрения работников животноводства, а именно за увеличение производства продукции животноводства, сверхплановое получение и выращивание молодняка, сохранение поголовья рекомендуется производить натуральное премирование в следующих размерах:

- 1) доярке молочного стада, имеющей поголовье не ниже нормативного, выдавать одного теленка в месячном возрасте при условии получения от 100 коров и нетелей 92 головы приплода, а имеющей обслуживаемое поголовье свыше нормативного – 90 голов приплода.

3.2. Пути повышения эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии

Поиск путей дальнейшего повышения эффективности производства в молочном скотоводстве должен быть направлен на выбор таких форм его организации, при которых достижения научно-технического процесса позволили бы производить больше продукции с наименьшими затратами труда и средств. В то же время обеспечивали бы наилучшие условия для эффективного труда и отдыха работников, повышения престижности профессии животноводов.

Практика показала, что достичь этого можно только путем внедрения в производство промышленных методов, представляющих качественно новый этап в развитии молочного скотоводства.

Организация промышленного производства предполагает широкомасштабное применение машинной технологии. Ее характерные черты: высокий уровень материально-технической базы предприятий и индустриализации труда рабочих, ритмичность и поточность производственного процесса, максимально возможная независимость результатов производства от влияния внешних природных факторов.

Для достижения требуемого уровня качества молока в ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан рекомендую установить первый резерв – это прочная кормовая база. Устойчивая кормовая база позволяет добиться высокого надоя молока с наименьшими затратами кормов на единицу продукции. Этого можно достичь только на базе высокоинтенсивного кормопроизводства.

Таблица 3.2 – Резерв увеличения производства продукции скотоводства за счет эффективного использования кормов в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ

Показатели	Молоко	Мясо КРС
Расход кормов на производство 1 ц продукции, ц к.ед. -по норме	0,99	18,1
-фактически	1,12	18,9
Перерасход кормов на 1 ц продукции	0,13	+0,8
Фактический объем производства, ц	13488	612
Перерасход кормов на весь объем продукции, ц к.ед.	1753	490
Резерв увеличения производства продукции, ц	1771	28
Дополнительная денежная выручка, тыс.руб.	3050,4	233,7

Исходя из таблицы 3.2, фактический расход кормов на 1 голову превысил норму. Перерасход кормов на весь объем продукции составил 1753 ц. к. ед. при производстве молока, а в мясном скотоводстве 490 ц. к. ед., в связи с этим хозяйство теряет соответственно 3050,4 тыс.руб. и 233,7 тыс.руб. Причиной перерасхода кормов является их низкое качество, так как содержание перевариваемого протеина в 1 к. ед. не отвечает норме.

Приведем общие меры по совершенствованию ведения хозяйства. Так для увеличения денежной выручки необходимо:

- увеличить качество производимой продукции;
- производить продукцию в выгодные для покупателя сроки;

Второй резерв – это улучшение условий, системы и способов содержания животных. Цель – получение большого количества молока за счет сравнительно не дорогих летних кормов, получаемых с пастбищ.

Третий резерв – это установление выгодной структуры производства (правильный подбор культур, установление необходимых пропорций между

объемом работ и работниками, фондом оплаты и квалификацией работников).

Освоение всех резервов в молочном скотоводстве может успешно идти только при строгом соблюдении технологической дисциплины во всех звеньях производства и управления.

Таблица 3.3– Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Показатели	2017 г.	План	Отклонение, +/-
Численность работников МТФ, чел.	47	50	+3
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	8850	9167	+317
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	15691	17240	+1481
Темп роста прибыли на одного работника	X	3,2	X
Темп роста среднемесячной заработной платы одного работника	X	1,2	X
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	X	17240	X
Уровень рентабельности товарной продукции, %	22,3	61,6	+39,3

Расценки могут быть установлены не только по нормам, но и по отдельным видам продукции, отдельным состояниям животных и уровню конечных результатов деятельности. Так, например, в таблице 3.3. представлены расценки оплаты труда работников, которые обслуживают коров из разных по физиологическому состоянию групп: сухостой, родильное отделение, раздой и осеменение, производство молока.

Учитывается в каждой группе тарифная ставка, норма обслуживания, нормативная продуктивность коров каждой группы [11, С.37].

На предприятии для стимулирования труда заведующему молочно-товарной фермой, его помощнику, операторам машинного доения, скотнику и трактористу-машинисту выдают 2-3-месячных телят при получении от 100 коров свыше 85 телят или при условии их сохранности на 95%.

Для повышения заинтересованности работников в дальнейшем росте производительности труда устанавливаются следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ – в размере от 10 % к тарифной ставке (должностному окладу) по совмещаемой профессии;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, командировки, отпуска и другим причинам) без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня;

- за работу в ночное время – в размере не ниже 40 % часовой тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- за работу в сверхурочное время. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- в выходные и нерабочие праздничные дни, работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

Рассмотрим правила расчета показателей из таблицы 3.4.

Норму обслуживания коров ($N_{\text{обсл}}$) определяют, учитывая установленные для работников каждой профессии и специальности обязанности и типовые нормативы расхода времени на их выполнение:

$$N_{\text{обсл}} = (T_{\text{см}} - T_{\text{пз}} - T_{\text{отл}}) / T_{\text{обсл}}, \quad (3.1)$$

где $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, мин.;

$T_{\text{пз}}$ – время подготовительно-заключительных операций;

$T_{\text{отл}}$ - время отдыха и личных надобностей;

$T_{\text{обсл}}$ - время на обслуживание одной головы сотрудником.

Таблица 3.4 – Пример расчета расценок при оплате труда работников молочного стада при поточной системе

Группа физиологического состояния коров	Сухостой		Отел		Раздой и осеменение		Производство молока	
	Доярка	Скотник	Доярка	Скотник	Доярка	Скотник	Доярка	Скотник
Выполняемая работа	Массаж вымени, обслуживание	Обслуживание	Приём телят, Доение	Прием телят обслуживание	Раздой коров Случка коров	Обслуживание, случка коров	Доение	Обслуживание
Норма обслуживания, голов	100	100	25	50	25	50	50	100
Продолжительность пребывания в группе, дней	50	50	10	10	75	75	215	215
Число оборотов за год	7,3	7,3	14,6	14,6	4,87	4,87	1,7	1,7
Показатели для оплаты труда	Голова	Голова	Приплод, голов Молоко,ц	Приплод, голов Молоко,ц	Молоко, ц Слученные головы	Молоко, ц Слученные головы	Молоко, ц	Молоко, ц
Продуктивность за один цикл	1,0	1,0	1,0 1,7	1,0	9,7 0,9	9,7 0,9	24,6	24,6

Годовая норма производства	730	730	365 620	730 1241	1181 110	2362 220	2091	4182
Тарифная ставка, руб.	120,9	120,9	134,1	120,9	120,9	120,9	120,9	120,9
Годовой фонд оплаты, руб. 100%	44128,50	44128,50	19578,60 29367,90	17651,40 26477,10	35302,8 8825,70	35302,80 8825,70	44128,5	44128,50
Расценка за единицу продукции,руб	75,56	75,16	67,05 59,21	30,23 26,67	37,37 100,29	18,68 50,15	26,38	13,19

На предприятии с целью стимулирования труда заведующему молочно-товарной фермой, его помощнику, операторам машинного доения, скотнику и трактористу-машинисту выдают 2-3-месячных телят при получении от 100 коров свыше 85 телят или при условии их сохранности на 95%.

Продукция сельскохозяйственного производства, выдаваемая в качестве натуральной оплаты, включается в совокупный доход работника, который учитывается при расчете среднего заработка для оплаты отпуска, компенсации за неиспользуемый отпуск, а также для начисления пенсии.

Оценка продукции, выданной в форме натуральной оплаты, производится по государственным регулируемым ценам, а в случае их отсутствия – по свободным ценам на дату получения дохода.

Каждый работник (руководитель, главный бухгалтер, специалист в области той или иной отрасли: растениеводства и животноводства), а также другие рабочие на своем рабочем месте в узком смысле должны осуществлять контроль совершаемых операций, анализ полученных результатов и на основе этого принимать определенные управленческие решения.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Молочное скотоводство является одной из важнейших отраслей сельскохозяйственного производства. Оно имеет для России важное значение, от его состояния зависит финансовое положение многих сельскохозяйственных предприятий, в том числе для ООО «Яна юл» Тетюшского района Республики Татарстан.

Целью моего исследования в данной работе является – разработка и обоснование предложений по совершенствованию условий оплаты труда работников в молочном скотоводстве, направленных на повышение их материальной заинтересованности в конечных результатах деятельности предприятия.

Общая площадь землепользования предприятия по данным учета составляет 1187 га, 1187 га занимают сельхозугодия. Информационной базой для исследования послужили годовые отчеты предприятия ООО «Яна юл» Тетюшского района с 2014 по 2017 года.

Оплата труда работников растениеводства производится по аккордно-премиальной системе – за выполненный объем сельскохозяйственных работ и полученную продукцию. При определении расценок фонд оплаты по культуре делят на норму производства продукции. До окончательного расчета за конечные результаты работы работникам выдается аванс.

Оплата труда в животноводстве проводится по сдельно-премиальной системе по месячным результатам за количество полученной продукции или за продукцию и обслуживанию скота. Подменным рабочим в животноводстве выплачивается 100% установленных расценок или среднего работника подменяемых или рабочих.

Среднемесячная заработная плата на 1 работника по категориям приводится в таблице 2.8.

При начислении оплаты труда работникам молочного скотоводства обычно используют часовые и дневные ставки и иногда месячные оклады, а к специалистам и руководителям применяют месячные должностные оклады.

В настоящее время, когда многие условия хозяйствования видоизменились (при переходе от хозрасчета и плановой экономики к рыночным отношениям и договорной основе хозяйствования), появилось большое количество новых направлений анализа форм и систем организации и оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства, которые направлены в большей степени на повышение качества молочной продукции и получении максимальной прибыли.

Резервом увеличения оплаты труда в молочном скотоводстве и недопущения перерасхода фонда заработной платы может быть пересмотр тарифных ставок, окладов, норм выработки, времени, расценок.

В целях улучшения организации оплаты труда работников, и усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда я предлагаю разработать инновационные методы оплаты труда работников молочного скотоводства. Одним из инновационных методов труда является – направление деятельности работников на решение стратегических задач предприятия, поощрение профессионального развития и роста квалификации работников, привлечение высококвалифицированного и более профессионального персонала.

Для повышения заинтересованности трудовых коллективов в росте производительности труда устанавливаются доплаты рабочим за совмещение профессий, расширения зон обслуживания, выполнение установленного объема работ с меньшей численностью работников. Таким образом, можно усовершенствовать дополнительную оплату за качественное и своевременное выполнение важнейших работ, оплата за мастерство, работу в ночное время, надбавки за непрерывный стаж работы.

Кроме того, важной мерой стимулирования являются доплаты за повышение качества производимой продукции – молока (сортность, жирность, содержание белка), в размере более трети премиальной суммы. Основной является премия за сдачу молока первым сортом.

Коэффициент специализации равен 0,74, что свидетельствует о высоком уровне специализации в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ.

Как видно по таблице 2.3 показатели фондооснащенности труда и фондовооруженности труда в хозяйстве на довольно низком уровне по сравнению с данными показателями в среднем по республике, и они с каждым годом возрастают.

Данные таблицы 2.4 свидетельствуют о росте уровня энерговооруженности труда в ООО «Яна юл» Тетюшского района за изучаемый период. В отчетном году по сравнению с базисным 2014 годом выявили рост уровня энерговооруженности труда. Таким образом, максимальное значение по показателю энерговооруженности труда наблюдается в 2017 году, которое составляет 37,7 л.с. на 100 га. пашни, что ниже почти в 2 раза в сравнении со среднереспубликанскими данными. Показатели энергооснащенности труда в динамике за изучаемые года не меняют свое значение, что связано с одинаковой суммой энергетических мощностей (1696 л.с.) и площадью пашни (1187 га).

Чем выше уровень этих показателей, тем выше уровень производительности труда, так как с ростом энерговооруженности труда сокращаются общие затраты на единицу продукции.

Среднемесячная заработная плата на 1 работника по категориям приводится в таблице 2.8.

В выпускной квалификационной работе были предложены и решены следующие задачи:

- исследованы особенности организации производства и труда в молочном скотоводстве;
- рассмотрены формы оплаты труда на предприятиях молочного скотоводства вместе с системой выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- проведен анализ системы оплаты труда в молочном скотоводстве в ООО «Яна юл» Тетюшского района РТ» с учетом основной заработной платы и дополнительных компенсационных выплат;

- предложены к внедрению инновационные методы оплаты и стимулирования труда;

- разработаны мероприятия по повышению эффективности применяемой системы оплаты труда на предприятии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабичева Л.В., Буробкин И.Н. Современные тенденции развития производства молока и молокопродуктов в условиях рыночной экономики // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2017. - №8. – С.1-8.
2. Белов А.С., Воронин А.А., Жебит М.Э. Молочная отрасль России - 2017 год // Агровести. – 2017. - №4. – С.23-54.
3. Боткин О.И., Сутыгина А.И., Сутыгин П.Ф. Организационно-экономические факторы устойчивого развития молочного скотоводства // Вестник Удмуртского университета. – 2015. – Том 25. – Вып. 4. – С.28-34.
4. Боткин О.И., Сутыгина А.И., Сутыгин П.Ф., Цыпляков П.А. Бюджетная поддержка как фактор устойчивого развития сельского хозяйства // Аграрный вестник Урала. 2014. № 6. С. 88-92.
5. Брянских С.П. Экономика сельского хозяйства / С.П. Брянских. – М.: Агропромиздат, 2015. – 326 с.

6. Воронцов А. «Задачи, методы и организация нормирования труда на сельскохозяйственных предприятиях // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве» - 2016.- № 11. – С.41-50.
7. Городецкий А.П., Шишаева Н.В. Материальное стимулирование труда за рост продуктивности коров // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. - №9. – С.14-15.
8. Гришаев Е. Совершенствование условий стимулирования работников растениеводства и животноводства за повышение эффективности производственной деятельности // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2013. - №1. - С. 39-48.
9. Джапаридзе Т. Молочное скотоводство под угрозой во многих хозяйствах // Молочное и мясное скотоводство. 2014. №6. С. 2-3.
10. Дугин П.И. Проблемы повышения экономической эффективности молочно-продуктового подкомплекса в условиях формирующихся рыночных отношений / П.И. Дугин, И.С. Гарина. – Ярославль, 2015. – 340 с.
11. Иванихин А.А. Заработная плата и регулирование доходов на предприятиях АПК в условиях рыночной экономики / А.А. Иванихин – Ярославль: ЯГСХА, 2016. – 138 с.
12. Ильин А.Е., Ильина Г.В. Перспективы отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // Региональная экономика: теория и практика. – 2017. - №6. – С.183-186.
13. Ильинова О.В. Совершенствование отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // Проблемы современной экономики. – 2013. - №12. – С.404-407.
14. Коревина Л. А. Виды, формы и системы оплаты труда. Проблемы развития общества: право, экономика технологии. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции 22 апреля 2016 года. Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП, 2016.- С. 141-146.
15. Кузнецов В.В. Экономика сельского хозяйства / В.В. Кузнецов – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 352 с.
17. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. Уч. пособие / Б.Г. Мазманова – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.
18. Максимов М.М. Планирование, экономика и организация производства на предприятиях АПК (нормативно-справочные материалы) / М.М.

Максимов, П.И. Дугин, А.И. Голубева, М.П. Шаталов, В.А. Смелик и др. – Ярославль, 2014 – 470 с.

19. Малахов С. Пути повышения эффективности молочного скотоводства / С. Малахов, Н. Агарков // АПК: экономика, управление – 2016. – №12. – С.12-19.

20. Малахов С. Эффективность и конкурентоспособность молочного скотоводства / С. Малахов // АПК: экономика, управление – 2017. – №9. – С.23-29.

21. Морозова А.В., Севостьянова А.И. Основные понятия, виды. Формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования // Таврический научный обозреватель. – 2017. - №3(2). – С.25-31.

22. Нерябов А. Оплата труда в молочном скотоводстве / А. Нерябов // АПК: экономика, управление – 2016. – №11. – С.16-20.

23. Оплата труда в подотраслях животноводства // <https://www.glavbukh.ru/art/25575-oplata-truda-v-podotraslyah-jivotnovodstva>

24. Паронян А. А., Пахомова Ю. А., Гейко М. В. Факторы повышения производительности труда в сельском хозяйстве в условиях изменения требований к экономической безопасности страны. Вестник Курского государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. - №31. - С. 20-22.

25. Писаренко П.И., Шальнева А.Н., Широков С.Н. Оплата труда за конечные результаты в молочном скотоводстве. Методические указания. - СПб, 2014. – 211 с.

26. Пospelова И.Н. Современное состояние и проблемы развития молочного скотоводства // Агропродовольственная экономика. – 2017. - №6. – С.29-38.

27. Потребление основных продуктов питания населением Российской Федерации: стат. бюл. Росстат. М.: 2017. - 45 с.

28. Производство продукции животноводства и численность скота в хозяйствах всех категорий за январь-декабрь 2017 г. Стат. бюл. Росстат. М., 2017.

29. Расчет зарплаты в животноводстве // Главбух. – 2015. - №9. – С.14-18.

30. Рожнов В.М. Зависимость уровня оплаты труда от эффективности сельхозорганизаций в областях Центрального федерального округа // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2013. - № 2(15). - С. 71-73.

31. Семенов В.А. « Организация труда в молочном скотоводстве// Переработка молока» - 2014. - № 4. – С.32-39.
32. Семенова Е. Проблемы повышения эффективности использования коров в молочном скотоводстве // АПК: экономика, управление. 2014. №7. С. 63-68.
33. Сукманов Э.В. Модели внутрихозяйственного расчета и их роль в материальном стимулировании труда работников сельхозпредприятий в условиях рыночной экономики // Вестник Челябинского государственного университета. – 2016. - №19. – С.135-137.
34. Суркова Л. Совершенствование системы ведения молочного скотоводства / Л. Суркова // Молочное и мясное скотоводство – 2017. – №3. – С.45-49.
35. Суровцев В. Проблемы развития молочного скотоводства // АПК: экономика и управление. 2013. № 11. С. 64-70.
36. Трофименкова Е.В., Белокопытов М.В., Жарова О.Л. Совершенствование системы оплаты труда в молочном скотоводстве // Достижения науки и техники АПК. – 2014. – Т.28. - №11. – С.15-18.
37. Тур В.М. Конструирование собственных тарифных систем оплаты труда в организациях // Труды БГТУ. – Экономика и управление. – 2015. - №7. – С.273-278.