

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

Институт экономики

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование оплаты труда механизаторов в обществе с
ограниченной ответственностью «Нурлат-Сэте» в Нурлатском
районе Республики Татарстан**

Обучающийся:

Хайруллина Илюза Даутовна

Руководитель:

д.э.н., профессор

Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич

Рецензент:

к.э.н., доцент

Сафиуллин Ильнур Наилевич

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

Хайруллиной Илюзы Даутовны

1. Тема работы: Совершенствование оплаты труда механизаторов в обществе с ограниченной ответственностью «Нурлат-Сэте» в Нурлатском районе Республики Татарстан

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

3. Исходные данные к работе: Материалы Федеральной службы государственной службы РФ, статистические данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, нормативно-правовые документы, годовые бухгалтерские отчеты за 2014 -2017 годы.

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы организации системы оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций; Сущность и принципы организации оплаты труда; формы и системы оплаты труда; зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников; характеристика природно-экономических условий производства в ООО «Нурлат-Сэте»;природные и экономические условия производства; существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве; анализ использования фонда заработной платы; экономическая оценка действующей

системы оплаты труда; совершенствование оплаты труда механизаторов в ООО «Нурлат-Сэте»; совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда; разработка новой системы оплаты труда работников, механизаторов; организационные меры по повышению производительности труда.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

Ф.Н. Мухаметгалиев

Задание принял к исполнению

И.Д. Хайруллина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.09.16	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	15.03.17	
1.1. Сущность и принципы организации оплаты труда		
1.2. Формы и системы оплаты труда		
1.3. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников		
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	15.10.17	
2.1. Природные и экономические условия производства		
2.2. Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве		
2.3. Анализ использования фонда заработной платы		
2.4. Экономическая оценка действующей системы оплаты труда		
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕХАНИЗАТОРОВ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	15.04.18	
3.1. Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда		
3.2. Разработка новой системы оплаты труда работников, механизаторов		
3.3. Организационные меры по повышению производительности труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.18	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.18	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.18	

Обучающийся

И.Д. Хайруллина

Руководитель

Ф.Н. Мухаметгалиев

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	7
1.1. Сущность и принципы организации оплаты труда	7
1.2. Формы и системы оплаты труда	11
1.3. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников	13
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	21
2.1. Природные и экономические условия производства	21
2.2. Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве	38
2.3. Анализ использования фонда заработной платы	43
2.4. Экономическая оценка действующей системы оплаты труда	46
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕХАНИЗАТОРОВ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	51
3.1. Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда	51
3.2. Разработка новой системы оплаты труда работников, механизаторов	53
3.3. Организационные меры по повышению производительности труда	58
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	69

ВВЕДЕНИЕ

Тема оплаты на предприятиях сегодняшний остается так труд
важнейшим издержек в Эффективное труда повышению труда,
себестоимости повышению и эффективности

Необходимым условием правильной оплаты и принципов заинтересованности является продуманная оплата на

Значение в сельском состоит том, наряду традиционными и оплаты появились ориентированные дальнейшее хозяйственного и При всех организации платы повышается нормирования и системы, оценить силу точки количества качества затраченного производство продукции. труда его играют роль производстве сельского а в труда себестоимости От насколько будут затраты времени выработка работника, размеры

Цель – обосновать по организации труда аграрном

Задачами являются:

1. теоретических организации труда; оплаты форм систем труда; принципов оплаты

2. Изучение организации труда аграрном использование силы условиях путем обеспеченности рабочей и конечного — производительности сопоставить роста труда динамикой ее

3. Обосновать направления организации труда ООО «Сэте» .

и основами являются РФ, президента нормативные постановления РФ.

результате применялись методы: коэффициентный,

Период — 2014-2017 гг.

исследования ООО «Сэте» района Татарстан.

исследования — взаимоотношения предприятия.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1. Сущность и принципы организации оплаты труда

Практика организации показывает, что эффективно существуют те формы организации труда, в которых соблюдаются основные принципы:

- Совершенствование форм его разделения и кооперации по отраслям;
- Совершенствование нормирования;
- Улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- Внедрение передовых приемов и методов;
- Улучшение санитарно-гигиенических условий;
- Правильная организация рабочих процессов.

Различают формы объединения всех категорий персонала для участия в совместной организованной трудовой деятельности:

- межцеховая основывается на разделении производственного процесса между цехами и обеспечивает взаимодействие персонала по всем стадиям производства продукции;
- внутрицеховая объединяет всех работников в решении соответствующих производственных задач;
- внутриучастковая создание организационных условий для эффективного взаимодействия всех работников в совместной трудовой деятельности.

От профессионального состава работников различают:

- специализированные бригады создаются из рабочих однородных профессий и работающих единому заданию;
- бригады в рабочих профессиях, законченную стадию комплекс работ.

роль рациональном рабочей играют формы организации

— состав с учетом, обеспечить всех в сроки. возглавляет освобожденный звеновой. могут постоянными, временными.

рабочие комплексы, звенья.

основы оплаты :

- соответствие зарплаты рынка, гарантированной оплаты, которого не быть; соотношения и на на труда; верхних зарплаты, позволяет работника высокой труда;

- средств оплату по принципу: через вознаграждения доходов и подразделений; оплаты в с трудовым каждого в результаты подразделения предприятия целом;

- условия размеры труд должно самим коллективом; и построения оплаты, ее понимания рабочим служащим.

соответствии ст. 80 законов труде виды, оплаты размеры ставок, премий, поощрительных а их для категорий хозяйства самостоятельно фиксируют коллективных и об труда.

сельскохозяйственных для труда основного применяется:

-премиальная - за результаты заранее расценки единицу по в года определенного (месяц, хозяйство с бригады, фермы расчет. исчисления необходимо аккордный оплаты который в тарифный и доплат продукцию. доплат продукцию составлять 25-50% тарифного Размер за свыше 25% в хозяйстве зависимости стабильности

Сдельно- система - труда прогрессивно расценкам зависимости полученной Обычно в где за 1 продукции в от урожайности.

этих систем то, они не с на продукции. оплаты от дохода не от произведенной но от затрат ее что важно обеспечения производства.

плата – денежное необходимого выдаваемого за труд. нанятым труде плата форму рабочей она существенно от стоимости зависимости спроса предложения других и факторов. плата ведущим в деятельности Представляет начисляется виде денежного часть выдаваться предприятия (сливочное молодые, животные, культуры) и стимулов, труда принципам:

1. интересов и интересов Должна работников достижению повышает деятельности

2. Соотношение и количеству качеству что соблюдать социальной

Принцип оплаты вытекает необходимости "работнику прожиточный поддержать издержки единицу предприятия возможно уровне. позволяет определить и фонд труда и доходов

Принцип или выдачи в размерах строго сроки выполнении своих существенно ее роль вносит в населением и им своих

и системы труда чувство справедливости стимулирующую оплаты, работнику как повысить личные через трудового

Неуклонный оплаты вытекает необходимости инфляционных работника, возвышения возможностей -технического и с роста труда. соблюдать соотношение и труда учетом и целей задач С 1991 отмечены ограничения рост Весь определяется усилиями результатами и состоянием

плата из частей:

заработная - за нормы установленного работ продукции, времени, должностных Она на тарифной и по труда единицу времени продукции. заработная должна наибольший вес (60-70%) фонде труда. гарантироваться регулярно работникам. размер тарифным присвоенным работнику.

оплата поощрение результаты лучше (премии).

1.2. и оплаты

Основу системы работников и составляют сетки, ставки, по работ районные к плате.

сетка - тарифных и коэффициентов, соотношение труда зависимости уровня работников.

1 разряда единице соответствует работ наименее труда.

2 и разрядов во раз труда ним чем 1 разряду.

между первого последнего называют тарифной Он общественную наиболее труда сравнению наименее Количество в сетке от работ, которых предназначена.

качестве можно тарифную для труда сельскохозяйственных

Тарифная - размер платы за рабочего Часовые ставки при труда строительстве, ремонтно- мастерских, некоторых промышленных водителей средств; тарифные - на сельскохозяйственных

Принцип заинтересованности свое в по в поощрении качественные работ итогам Система стимулирования из частей: контрактом заработка (в года качестве гарантированной - аванса), оплаты конечным производства, зависимости количества, продукции уровня на производство.

материального обязана с стороны, заработок достижении показателей улучшении продукции снижении производства с стороны - ответственность упущения.

способов, и материального для к труду увеличения заинтересованности его станет если правильно Только отличной системы стимулирования достигнуть сочетание личных, и и самым противоречия ними.

и оплаты устанавливают между заработка количеством качеством обуславливают порядок начисления. оплаты представляют совокупность и определяющих между труда мерой за

Связь нормированием, и оценкой с оплатой через систему, показывает нормативных характеризующих оплаты различных работников учетом квалификации условий Она обязанности квалификационные к разрядов зависимости сложности характера их и ответственности. ее считаются ставки, сетки тарифно- источники.

ставка - абсолютный оплаты различных и работников единицу времени. является тарифная I за простой

Тарифная представляет шкалу разрядов тарифных устанавливающих в плате учетом работы. низшего равен и работам, которых наименее труда. коэффициенты разрядов во раз тарифные больше ставки 1 Соответствие коэффициентами и разрядов диапазоном сетки.

1.3. Зарубежный мотивации стимулирования

По параметрам хозяйство представляет крупный Сложился специальный "агробизнес", большой сельскохозяйственного в экономике. этим подразумевается агропромышленный от фермера мультинационального -производителя Агробизнес фермерские сельские транспортировщиков продукции, потребительскими производителей оборудования, промышленность.

отличие России, сельское хозяйство преимущественно экстенсивному в оно по предусматривая сельскохозяйственных но, этом, субсидий

Так в штатах политика определенного цен, есть основные подпадают практику стабильных с государственных Вот функционирования системы: устанавливает скажем, 2,55 за кукурузы, отметить стоимость Производители которые согласие ограничение занимают 2,55 под бушель сдаваемого государство. практически свой правительству предоставляемые займы кредиты. кукуруза в выше 2,55 фермеры забрать урожай продать на рынке заплатить Денежные вырученные суммы идут Если на остаются

2,55 доллара, могут от согласно полученного что влечет собой штрафов. лишь урожай в собственность закладывает на или с Верхних на субсидий, для цен, существует.

же политика квот, государство объем продукции, может на из в Задерживая эти рассчитаны повышение цен фермеров.

жизни фермеров целом высокая, отличие Российских. фермерской в составляет $\frac{3}{4}$ городской но, бытовые у ниже, уровень близок средне Когда- жизнь ферме изоляцию современных но это так. доход одного может приблизительно же как объем на рабочего. на в высокий что высоко

Однако предложения может общий заработной С стороны, производительность может к сокращению на Определение ставок платы от конкретного труда. конкурентном равновесная заработной и занятости определяться пересечении спроса предложения Наниматель предложить такую плату, побудит отказаться всех возможностей. таковых нет, рабочие будут с нанимателя. могут выплату заработной

Полтора тому многие полагали, размеры платы к достаточному жизненно средств Мальтус закон доходности. основе естественного населения материальных он к о нарушения между на и предложением. обосновал образования армии и вывод, безработица заработную до самого прожиточного

Суть заработной состоит другом. конкурентном предприниматели могут такой заработной какой больше До пор, количество велико, они вступают соглашения собой, спрос любую рабочей будет повышение платы того при вся в период рынке сила поглощаться. тоже добиваться высоких но условиях они не того, им бы.

наиболее форм принципов труда материального в можно

- увеличение нестабильных заработной (премии, и п.), одной всей платы используемых качества за сырьё материалов, производительности и качества

- применение называемой системы трудового где в оцениваются: работника, и работы, результаты фермерского Для результатов работника фермерских широко метод, из основных

1. определение главных работника фиксированный

2. определение его

3. установление измерения каждой ответственности, в долларах т.

4. установление "стандартов", которые с стандартами.

- системы ставок, стимулируют к высоким результатов, всего параметрам а к смежными иными например, по производственного

- наличие дифференциации заработной которая индивидуальные в труда, также уровне и работников;

- различных группового (стимулирования, связь конечными деятельности или трудового (прирост производительности и д.) вознаграждений виде и

- использование форм работников прибылях, увязывают вознаграждение с а результатами компании, е. ростом

Всё количество осознают, без экономической работников, всего связь их с вознаграждения, не сегодня из

Особого в с рыночной заслуживает управляющих. их состоят, правило, окладов, бонусов, участия прибылях, капитале, также льгот привилегий, подчеркивают статус этого управления. низового (так распорядители - мастера, групп, имеют годовой в 1,5 выше, рабочий. управляющего звена в 2,5 выше, рабочих, этот увеличивается из- того, фермерские стараются на компетентных перспективных привлекая повышенными Труд высшего компенсируется 3 -- 5 раз чем лиц труда производстве управлении. управляющим выплачивать наличными, и

компания, иногда в форме различной. Чтобы кадры в хозяйствах, выдают сразу, как существующей в уходе, не теряют на оставшегося вознаграждения. Виде. На фермерских обновляющих продукцию, поощрения используют в пакетов под будущую или меры, обеспечить определенного дохода. Новой. Руководителей стимулируют показателю, который приоритетен, валовой реализации. Мнению специалистов области при работе необходимо только итоги деятельности, и насколько менеджеры управлять. Поэтому оценки основывается результатах их. От также стимулирование управляющих. Последние многие ученые менеджеры мнение том, системы труда, в американские хозяйства, не современным. По мнению, не достаточным эффектом слабо повышение. Они стимулируют на квалификации стремление работе, целям хозяйства.

многих отраслях экономики труда форму монополии, которой профсоюз на монополиста. Чтобы предложение на уровне, настаивают ограничении иммиграции, сокращении недели, увеличении выходных в на использования труда, запрещении женский на видах. И не профсоюзы на заработной

Одной сильных американского хозяйства служила высокая фермера. Новой. Компьютеры новейшее в цепи послуживших подспорьем росте и себестоимости.

В также мощная подготовки кадров. Средства образовательные поступают, основном, бюджетных (федеральных штатов) виде университетам. обучения подготовки кадров сельского имеет формы:

- специалистов высшим
- образование аспирантуре (и образование;
- научного молодых путем занятий;
- ученых- в наукоемких прежде сельскохозяйственных

Особое уделено земледелию, способно плодородность и оптимальный внесения для хорошего. Американский в сфере помещало перенять России,

огромные сельскохозяйственных просто обрабатываются находятся заброшенном а что -приносят урожай. необходимо опыт в образования: еще в налаживают с работодателями могут с договор, основании после данный будет на предприятии. России работу опыта после найти и выпускников ВУЗов в отраслях, ввиду большей

В сельское - защищенная отрасль. предоставляются льготы, как на условиях, получения на своего Также стремятся высокие на защищая производителей.

опыт что сельском могут сформированы стимулы работников, на его эффективности обеспечивающие мотивацию к данным Для работников предприятия как так нефинансовые вознаграждения. этом роль способам не отношения материальным Различные финансового работников углублению работников делах предприятий, работников высокоэффективной что, конечном выражается росте производительности

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1. Природные и экономические условия производства

Общество с ограниченной ответственностью «Нурлат-сэте» расположено в Нурлатском районе на юге Республики Татарстан.

Юридический адрес: 423040, республика Татарстан, район Нурлатский, Нурлат, улица Складская, д. 3

В состав хозяйства входят населенные пункты: Верхний Нурлат, Нижний Нурлат, Светлое Озеро, Новое Иглайкино- южная часть, Зузеево, Мамыково, Селенгуши- западная часть, Старые Челны, Нижние Челны- восточная часть.

Главный хозяйственный центр находится в г.Нурлат.

Производимая продукция, молоко доставляется на молокозавод ООО «Нурлат-Сэте», который расположен от В.Нурлата, Н.Нурлата, Св.Озеро, Иглайкино на расстоянии 4-7 км, Селенгуши, Мамыково, Зузеево на расстоянии 50 км, Ст.Челны, Н.Челны на расстоянии 20-22 км.

До ближайшего мясокомбината г.Чистополя 140-150 км.

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

Осадков выпадает в среднем около 410-420 мм в год, из них половина приходится на апрель-октябрь. Наиболее неблагоприятным проявлением климата для хозяйственной деятельности предприятия являются затяжные дождливые периоды. Частое выпадение осадков, сильное увлажнение почвы, высокая влажность - все это в значительной степени затрудняет проведение полевых работ, соответственно прекращается летне-пастбищный период в животноводстве, который длится всего пять месяцев в году. Остальное время, а это семь месяцев длится зимне-стойловый период.

Почвенно-растительный покров весьма разнообразен. Плодородные и чернозёмные почвы благоприятствуют получению высоких урожаев кормовых культур. Древесно-кустарниковая растительность представлена в виде

защищенных лесополос, других защитных насаждений, где преобладает дуб, сосна, берёза.

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

. Для характеристики состояния использования земельного фонда и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ рассмотрим таблицу 1.

Из таблицы 1 видно, что с 2014 по 2017 годы общая земельная площадь не менялось.

По данным таблицы 1. наибольший удельный вес в структуре сельскохозяйственных угодий в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ приходится на долю пашни- 12754 га (77, 51 %). Это означает, что большая часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню, которая в основном используется для получения растениеводческой продукции.

Сенокосы занимают 654га(3,97%), пастбища 3046 га (18,51 %) от общей площади сельскохозяйственных угодий.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2016 год процент распаханности (удельный вес пашни) в ООО «Нурлат-Сэте» ниже на 9,49 пункта; удельный вес сенокосов выше на 1,47 пункта, а удельный вес пастбищ выше на 8,11пункта

Таблица 1 – Состав и структура сельхозугодий в ООО «Нурлат-Сэте»

Виды угодий	Годы								В среднем по РТ за 2017год, %	
	2014		2015		2016		2017			
	Площ адь, га	Струк тура, %	Площ адь, га	Струк тура, %	Площ адь, га	Струк тура, %	Площ адь, га	Струк тура, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Всего земель	16454	X	16454	X	16454	X	16454	X	6500	X

В т. ч.: сельскохозяйст венных угодий	16454	100	16454	100	16454	100	15347	100	6290	100
из них пашня	12754	77,51	12754	77,51	12754	77,51	11731	76,43	5508	87,6
сенокосы	654	3,97	654	3,97	654	3,97	631	4,11	119	1,9
пастбища	3046	18,51	3046	18,51	3046	18,51	2985	19,45	644	10,2
Процент распаханности, %	X	77,51 ⁷	X	77,51	X	77,51	X	76,43		

Организационно-правовая форма ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ – общество с ограниченной ответственностью. Руководителем предприятия является генеральный директор Валеев Фанис Рафаэлович.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – организация коммерческого характера, которая создается одним или несколькими лицами с целью получения систематической прибыли.

Учредительным документом ООО «Нурлат-сэте» является Устав, утвержденный его учредителями .

Устав - это учредительный документ юридического лица, который определяет порядок и условия функционирования организации и в обязательном порядке содержит сведения в отношении организационно-правовой формы компании, её наименовании, местонахождении, уставного капитала, органов управления и контроля, порядка распределения прибыли, реорганизации и ликвидации компании.

Также в случае учреждения ООО двумя и более учредителями, они обязаны подписать Договор о создании, который регулирует и отношения при создании ООО, но не является учредительным документом (Приложение 4). Изучаемое хозяйство – ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района имеет свой устав и ведет свою деятельность на его основе.

Уставный капитал общества определяет минимальный размер имущества, гарантирующий интересы его кредиторов, и составляет 55 000 (Пятьдесят пять тысяч) рублей.

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

Под организационной структурой предприятия понимаются состав, соподчиненность, взаимодействие и распределение работ по подразделениям и органам управления, между которыми устанавливаются определенные отношения по поводу реализации властных полномочий, потоков команд и информации. Под организационной структурой производства следует понимать состав относительно обособленных внутрихозяйственных подразделений и их размещение по территории хозяйства.

Совокупность элементов и звеньев системы управления и установленных между ними постоянных связей (порядок их соподчиненности) образует структуру управления.

Подразделения и работники предприятия, выполняющие определённую функцию управления, образуют функциональную подсистему управления. Различают техническую, экономическую, производственную, хозяйственных внешних связей и социальную подсистемы управления.

Функции управления деятельностью предприятия реализуются подразделениями аппарата управления и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические отношения друг с другом.

Многообразие функциональных связей и возможных способов их распределения между подразделениями и работниками определяет разнообразие возможных видов организационных структур управления. Для различных организаций характерны различные виды структур управления. Однако обычно выделяют несколько универсальных видов:

- ★ линейный

- * функциональный

- * линейно-функциональный (смешанный)

- * матричный

- * Линейный - используется в системах управления производственными участками, отделами, цехами. Не рассчитан на управление большим предприятием, т.к. не включает в себя научные и проектные организации, разветвлённую систему связей с поставщиками и потребителями.

- * Для линейной структуры характерна вертикаль: высший руководитель — линейный руководитель (подразделения) — исполнители. Имеются только вертикальные связи. В простых организациях отдельные функциональные подразделения отсутствуют. Эта структура строится на базе выделения функций. Такая структура характерна для небольших организаций.

- * По мере роста предприятия, как правило, линейная структура преобразуется в линейно-штабную, которая аналогична предыдущей, но управление сосредоточено в штабах. Появляется группа работников, которые непосредственно не дают распоряжений исполнителям, но выполняют консультационные работы и готовят управленческие решения.

- * При дальнейшем усложнении производства возникает необходимость специализации работников, участков, отделов, цехов и т. д., формируется функциональная структура управления, при которой происходит деление организации на элементы, каждый из которых имеет определенную функцию, задачи. Она характерна для организаций с небольшой номенклатурой, стабильностью внешних условий. Здесь имеет место вертикаль: руководитель - функциональные руководители - исполнители. Присутствуют вертикальные и межуровневые связи. Недостаток - функции руководителя размыты.

- * Функциональный - углубление функционального разделения управленческого труда, обособление функций и специализация подразделений

управления. Практически не используется, т.к. нарушается принцип единства управления, снижается ответственность исполнителей.

* Смешанная структура- наиболее применяемая. При ней функциональные подразделения действуют на правах штаба при линейных руководителях, помогая им в решении отдельных управленческих задач.

* Матричный тип организационных структур управления строится путём сочетания традиционной линейно-функциональной системы с созданием тематических проблемных групп специалистов.

Любое хозяйство состоит из множества внутрихозяйственных подразделений, производственных, обслуживающих, вспомогательных, подсобных и т.д. Состав и размещение внутрихозяйственных подразделений внутри хозяйства называется организационной структурой данного предприятия.

Нужно отметить, что на данный момент в хозяйстве существует трёх ступенчатая структура управления это обусловлено, прежде всего, увеличением размеров производства, низким уровнем концентрации производственных подразделений. Что же касается организационной структуры, то здесь нашло своё отражение территориальная структура управления, при которой одинаковые по специализации внутрихозяйственные подразделения, выполняющие работы по производству однородного продукта или части его, независимо от территориального расположения объединяются в специализированные отделы.

ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ является передовым хозяйством района. Для организации финансово - хозяйственной и производственной деятельности хозяйства созданы службы главного бухгалтера, главного экономиста, хозяйственная служба. Все эти службы подчиняются руководителю предприятия.

Основополагающим для любого сельскохозяйственного предприятия является специализация.

Специализация производства — форма разделения труда между различными отраслями народного хозяйства и внутри отраслей и предприятий на различных стадиях производственного процесса.

Специализация предприятий способствует внедрению современной высоко производительной техники, позволяет наиболее рационально организовать производство, максимально механизировать и автоматизировать труд, повысить его эффективность и качество, существенно сократить долю ручного труда и затраты времени на вспомогательные операции. В конечном счете, все это ведет к росту эффективности производства и качества продукции.

Показатели специализации позволяют наиболее рационально и эффективно использовать природно-климатические, экономические условия, способствуют концентрации финансовых и материальных ресурсов предприятия на производстве продукции, позволяют совершенствовать технологические процессы производства продукции с помощью внедрения наиболее современных технологий производства, что в свою очередь позволяет наиболее рационально использовать финансовые, трудовые, земельные и другие виды ресурсов.

Для определения коэффициента специализации ООО «Нурлат-сэте» рассчитаем таблицу 2.

Коэффициент специализации определяется по следующей формуле, которую предложил профессор И.В. Попович:

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

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;
- свыше 0,6 – глубокая специализация

Теперь определим коэффициент специализации, подставив данные таблицы 2 в формулу, приведенную выше.

Таблица 2 – Структура товарной продукции в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2014-2017 годы

Виды продукции	Стоимость товарной продукции, тыс.руб.				В среднем за 3 года	
	Годы				Стоимость товарной продукции, тыс.руб.	Структура, %
	2014	2015	2016	2017		
Зерно	1833,2	1347,21	1742,86	70931	1641,09	34,09
Кукуруза на зерно	-	-	-	692,00	230,67	4,79
Подсолнечник на зерно	-	425,69	496,87	939,8	307,52	6,39
Прирост КРС	525,30	535,88	492,53	497,41	517,90	10,76
Молоко	1914,26	2162,84	2272,07	1543,44	2116,39	43,96
ИТОГО	4272,76	4471,62	4471,62	5696,33	4813,75	100

Из таблицы 2. видно, что в ООО«Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимают: продукция скотоводства – 54,72 % (молоко – 43,96 % и прирост КРС – 10,76 %), зерно – 34,09%. Исходя из расчетов структуры товарной продукции, за 3 года можно определить, что ООО«Нурлат-Сэте» Нурлатского района имеет скотоводческую специализацию.

Из проведенного расчета видно, что величина коэффициента специализации в интервалах от 0,40 до 0,60 свидетельствует о высоком уровне специализации ООО «Нурлат-Сэте»

Специализация хозяйства играет важную роль, так как создает условия для увеличения прибыли, объёма производства, улучшения качества продукции, снижения издержек производства, повышения производительности.

Укрепление материально-технической базы хозяйства, расширение производства имеет тесную связь с непрерывным ростом и совершенствованием основных производственных фондов, обеспеченность предприятия, которыми характеризуют показатели фондовооруженности и фондооснащенности труда.

Основные производственные фонды – совокупность средств труда, функционирующих в сфере материального производства в неизменной натуральной форме в течение длительного времени и переносящих свою стоимость на вновь созданный продукт по частям, по мере изнашивания.

Производственные фонды являются основой любого сельскохозяйственного предприятия. Они подразделяются на основные и оборотные по экономическому содержанию и характеру функционирования в процессе производства, то есть средства труда (машины, оборудование, здания, транспортные средства) и предметы труда (сырье, материалы, полуфабрикаты, топливо) соответственно.

Основные производственные фонды представляют собой средства труда, участвующие в процессе производства длительное время и сохраняющие при этом свою натуральную форму. Стоимость их переносится на готовую продукцию частями, по мере утраты потребительской стоимости.

Оборотные фонды - это те средства производства, которые целиком потребляются в каждом новом производственном цикле, полностью переносят свою стоимость на готовый продукт и в процессе производства не сохраняют своей натуральной формы.

Уровень обеспеченности основными производственными фондами определяется двумя показателями: фондооснащенность и фондовооруженность.

Фондооснащенность – это стоимость всех производственных фондов, приходящихся на единицу площади. Фондооснащенность определяется делением среднегодовой стоимости всех основных фондов на общую среднесписочную численность работников.

Фондовооруженность - это показатель, характеризующий стоимость основных средств, приходящихся на одного работника. Фондовооруженность труда определяется как отношение стоимости основных средств предприятия (в сопоставимых ценах) к средней годовой списочной численности работников (рабочих).

Таблица 3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района за 2014 - 2017 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	163996,5	170399,0	213888,5	216391	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	16454	16454	16454	15347	6290
Численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	302	285	269	226	98
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий	996,70	1035,61	1299,92	1409,98	4216,7
Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника	543,03	597,89	795,12	957,48	2706,4

Из таблицы 3 видно, что показатель фондооснащенности ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ имеет тенденцию увеличения. Так, в 2017 году по сравнению с 2014 годом он увеличился на 30,42 %. Показатель фондовооруженности труда ООО «Нурлат-Сэте» также имеет тенденцию к увеличению. Так, в 2017 году по сравнению с 2014 годом он увеличился в 1,46 раза. Увеличение рассматриваемых показателей произошло за счет увеличения стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения за рассматриваемый период на 30,42%, уменьшения численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве на 10,93 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2016 год рассматриваемые

в таблице 1.3 показатели ниже, так фондооснащенность ООО «Нурлат-Сэте» ниже на 65,24 %, фондовооруженность труда на 62,94 %. Следовательно, ООО «Нурлат-Сэте» имеет более низкие показатели фондообеспеченности.

Так же материально-техническая база сельскохозяйственного предприятия зависит от наличия энергоресурсов и техники. Для определения обеспеченности предприятия энергетическими ресурсами используются показатели энергооснащенности и энерговооруженности, от их увеличения зависят решение таких проблем, как рост производительности труда или повышение продуктивности.

Энергооснащенность - это мощность энергетических ресурсов на 100 га пашни. Энерговооруженность - показатель вооруженности двигательной силой рабочих единиц, занятых в производстве и измеряется количеством энергоресурсов, приходящихся на одного работника, занятого на данном производстве.

Для определения энергообеспеченности ООО «Нурлат-сэте» энергоресурсами, рассмотрим таблицу 4.

Из таблицы 4, видно, что в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ показатели энергооснащенности и энерговооруженности труда варьируют. В 2017 году по сравнению с 2015 годом произошло увеличение указанных показателей соответственно на 5,56 % и на 18, 5 %. Увеличение рассматриваемых показателей произошло за счет увеличения суммы энергетических мощностей на 5,56 %, уменьшения числа среднегодовых работников на 10,92 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2016 год энергооснащенность и энерговооруженность труда в ООО «Нурлат-Сэте» выше соответственно в 1,90 раза и 1,8 раза. Следовательно, изучаемая организация имеет более высокие показатели обеспеченности энергетическими ресурсами.

Таблица 4 – Уровень энергообеспеченности и энерговооруженности труда в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ, за 2014 – 2017 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	29721	29342	31371	34374	6477
Площадь пашни, га	12754	12754	12754	11731	5508
Число среднегодовых работников, чел.	302	285	269	226	98
Энергообеспеченность, л.с. в расчете на 100 га пашни	233,03	230,00	245,97	293,01	117,6
Энерговооруженность, л.с. в расчете на 1 работника	98,41	102,95	116,62	152,10	66,1

Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий конкретными видами технических средств определяется отношением фактического их наличия в хозяйстве к требуемому в соответствии с установленными нормативами и выражается в процентах.

Уровень обеспеченности остается низкой. В совокупности с энергообеспеченностью эти данные показывают, что хозяйство недостаточно обновляет МТП с энергообеспеченными тракторами, снижению объемов мероприятий по повышению плодородия почвы, а животноводстве к снижению уровня механизации работ, которой и так очень низкий. Выходом из этой ситуации является приобретение тракторов, комбайнов по лизингу, освоение энергосберегающих технологий производства.

Недостатком лизинга является рост лизинговых платежей. В тоже время преимущество лизинга, состоит в том, что не требуется значительного отвлечения средств из оборота, предоставления залога и кредитной истории, что делает лизинг наиболее привлекательным и эффективным инструментом финансирования.

Таблица 5 – Уровень обеспеченности основными машинами в ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ за 2015-2017 годы

Показатели	Годы
------------	------

	2014	2015	2016	2017
Площадь пашни, га	12754	12754	12754	11731
Нормативная нагрузка пашни на 1 трактор, га	100	100	100	100
Требуемое число тракторов, шт	127,54	127,54	127,54	117,31
Имеется тракторов, шт	65	64	64	67
Уровень обеспеченности тракторами, %	51	50	50	57
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	6312	5883	4945	5753
Нормативная нагрузка посевной зерноуборочный комбайн, га	300	305	305	305
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт	21	19	16	19
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт	16	17	14	11
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	76	88	86	58

Таблица 6 – Численность работников ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ по категориям, за 2014 – 2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Рабочие постоянные, чел	235	224	208	195
Рабочие временные и сезонные, чел	36	30	30	-
Служащие, чел	31	31	31	31
Итого	302	285	269	226
Работники, занятые в подсобных предприятиях, чел	33	34	20	20
Всего:	335	319	289	246

Анализ таблицы 6 показывает, что численность рабочих постоянных колеблется, из года в год в среднем за 4 года она составляет 216 человека.

Наличие трудовых ресурсов хозяйства представляет собой сумму фактической численности постоянных, сезонных и временных рабочих, руководителей и специалистов. Приведем эти данные в таблице 7.

Таблица 7 – Годовой запас труда и уровень его использования в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ, за 2014 – 2017 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	302	285	269	226	106
Годовой запас труда, тыс. чел.-час.	570,78	538,65	508,41	427,14	192,4
Фактически отработано, тыс. чел.-час.	692	689	654	482	213
Уровень использования запаса труда, %	121,24	127,91	128,64	112,84	110,7

Данные таблицы 7 показывают, что годовой запас труда в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ с 2014 по 2017 годы уменьшается на 25,16%. Таблица 7 также показывает, что уровень использования запаса труда в ООО «Нурлат-Сэте» за рассматриваемый период уменьшается 1,1 пункта. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2017 год годовой запас труда ООО «Нурлат-Сэте» выше на 1,9%, а уровень использования запаса труда выше на 0,98 пункта.

Для регулирования вопроса оплаты труда в ООО «Нурлат-сэте» разработано Положение об оплате труда работников. Оно разрабатывается на основе типового положения, которые разрабатывают специалисты МСХ РТ и трудовым кодексом.

С переходом предприятий на самоокупаемость все более широкое распространение получает оплата труда по конечным результатам. Причем показателями конечных результатов являются не только количество и качество продукции, как это было ранее, но и расход денежно-материальных средств по сравнению с установленным лимитом.

Эффективность материальных стимулов, находящих свое выражение через ту или иную систему оплаты труда, зависит от того, какая форма организации труда применяется в том или ином случае. Именно организация

труда, а не что иное определяет возможность и целесообразность применения какой-либо системы оплаты труда.

Основой оценки потенциальных возможностей хозяйств по производству продукции выступает определение их ресурсного потенциала.

Ресурсный потенциал представляет собой совокупность органически взаимосвязанных ресурсов сельскохозяйственного производства, позволяющих при данных условиях достигать объективно обусловленного уровня хозяйственных результатов.

Эффективность сельскохозяйственного производства означает его результативность. В общем случае экономическая эффективность производства определяется через соотношение полученного результата (эффекта) с затратами или примененными ресурсами.

Для того, чтобы получить обобщающую оценку достигнутого уровня экономической эффективности в предприятии, следует рассчитать показатели, которые характеризуют использование основных факторов сельскохозяйственного производства.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система показателей, характеризующих использование главных факторов сельскохозяйственного производства – земли, производственных фондов и труда. Наиболее важным в системе этих показателей являются стоимость валовой продукции, сумма валового дохода, сумма чистого дохода и прибыли в расчете на 100га соизмеримой пашни, на 1 чел. – час. затраты живого труда или на 1 работника, на 100руб. основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, на 100 рублей издержек производства, а также показатели уровня рентабельности и нормы прибыли.

Для оценки эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ приведем таблицу 8

Сравнивая данные, приведенные в таблице 8 можно судить о состоянии эффективности производства. Результативность деятельности сельскохозяйственной организации определяется эффективностью производства. В общем случае экономическая эффективность производства определяется через соотношение полученного результата (эффекта) с затратами или примененными ресурсами. Она определяется путем соотнесения результатов деятельности и затрат или ресурсов используемых в производстве.

Для получения обобщенной оценки уровня экономической эффективности рассчитываются показатели использования главных факторов сельскохозяйственного производства – земли, производственных фондов и труда. Данные показатели информируют нас об использовании ресурсов производства.

Важнейшим изданных показателей является стоимость валовой продукции в расчете на 100 гектар соизмеримой пашни, на одного среднегодового работника, на 100 рублей основных производственных фондов и 100 рублей издержек производства. Так же необходимо рассчитать уровень рентабельности.

Производство валового дохода в расчете на одного работника с 2014года по 2017год колеблется, с 2014-2016 сумма валового дохода на одного среднегодового работника имеет тенденцию снижения, а в 2017 году увеличивается 1,5пункта. Эффективность использования основных производственных фондов за данный период имеет тенденцию к уменьшению, в 2017 году по сравнению с 2014 годом он уменьшился на 33,26 %.

Таблица 8 – Обобщающие показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2014-2017 годы

Показатели	Годы				В средне м по РТ за 2017
		2015	2016	2017	

	2014				год
Стоимость валовой продукции в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	2341,1	2954,9	3402,9	2426,5	277,8
1 среднегодового работника, тыс. руб.	1070,5	1431,8	1746,9	1157	40,7
100 рублей основных производственных фондов, руб.	197,1	239,5	219,7	131,5	1,9
100 рублей издержек производства, руб.	104,2	106,6	102,5	101,5	2,4
Сумма валового дохода в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	53,1	31,94	23,2	37,5	2639,6
1 среднегодового работника, тыс. руб.	24,3	15,5	12,1	17,9	387,2
100 рублей основных производственных фондов, руб.	4,5	2,6	1,5	2,03	18,0
100 рублей издержек производства, руб.	2,4	1,2	0,7	1,6	22,6
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	34,0	30,0	23,2	37,5	1188,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	15,5	14,6	11,2	17,9	174,3
100 рублей основных производственных фондов, руб.	2,9	2,4	1,4	2,03	8,1
100 рублей издержек производства, руб.	1,5	1,1	0,7	1,6	10,2
Уровень рентабельности (убыточности), %	3,5	1,7	1,3	1,5	12,3

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности. В условиях рыночной экономики прибыль является важнейшим показателем эффективности работы предприятия, источником его жизнедеятельности. Рост прибыли создает финансовую основу для осуществления расширенного воспроизводства предприятия и удовлетворения социальных и материальных потребностей учредителей и работников. Ориентация предприятий на получение прибыли является неременным условием для их успешной предпринимательской деятельности, критерием выбора оптимальных направлений и методов этой деятельности.

Как видно из таблицы 8 ООО «Нурлат-Сэте» является прибыльным хозяйством.

Анализируя показатель «уровень рентабельности (убыточности)», можно сказать, что с 2014-2016 год он имеет тенденцию уменьшения, а 2017 году увеличивается по сравнению с 2016 годом на 1,2%. Наивысшим он был в 2014 году. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год уровень рентабельности в ООО «Нурлат-Сэте» ниже на 8,2 пункта.

2.2. Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве.

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

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

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

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

Задачей данного локального нормативного акта является организация действенной системы оплаты труда всех работников в зависимости от их вклада в деятельность предприятия, уровня их образования, квалификации и

иных личностных качеств (дисциплинированности, оперативности, умения работать в команде или других качеств, необходимых для работы в данной организации).

В разделе «Оплата труда работников растениеводства» определяются правила исчисления основной и дополнительной оплат труда. Сезонный характер отрасли обуславливает неравномерность и неустойчивость производства, а, значит, и размер заработка требует соответствующей компенсации в виде высокого уровня дохода в целях повышения к нему интереса. В Положении должны быть определены расценки для оплаты труда:

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

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

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

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

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

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

В ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района Республики Татарстан на весенне-полевых работах доплата за качество работы механизаторам оценивается 40% - за отличный результат, 20% за хороший результат.

Основной в ООО «Нурлат-сэте» является сдельная форма оплаты труда. Порядка 80 % труда рабочих основного и вспомогательного производства оплачивают по сдельным расценкам. Широкое применение этой формы оплаты объясняется тем, что в ней, во-первых, более четко, чем в повременной, выражена прямая связь с результатами труда, а, во-вторых, она позволяет учитывать многообразие форм кооперации и разделения труда в разных отраслях, что способствует росту производительности труда. Сдельная форма оплаты труда эффективна лишь при наличии обоснованных норм времени, выработки, обслуживания, точного учета количества труда, затраченного каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции или выполненных работ, позволяющей правильно оценить качество труда .

Говоря об оплате труда, не надо забывать и о социальных факторах играющих определенную роль в выборе форм и систем стимулирования труда. Уклад крестьянской жизни, в котором определяющую роль играет устойчивость сложившихся общинных отношений, слабо развитая торговая инфраструктура, определенная замкнутость мест проживания сельских жителей, отставание их доходов от доходов горожан, развитие личного подворья — все эти социально— экономические факторы способствуют широкому распространению натуральной формы оплаты труда . Наиболее распространен в хозяйстве вариант натуральной оплаты труда сельскохозяйственной продукцией собственного производства. Он широко применяется на уборке сахарной свеклы, на заготовке кормов путем бесплатной

выдачи определенной части убранной продукции или заготовленных кормов. При определении размера натурального вознаграждения, разумеется, необходимо учитывать и реальные соотношения между начисленной заработной платой за выполненный объем работ и стоимостью натуры в действующих рыночных ценах.

В растениеводстве с целью обеспечения своевременного и высококачественного выполнения работ предусматривается дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ в размере до 40 % к сдельному заработку.

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

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

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

распространяющиеся на работников, задействованных на механизированных полевых работах в ООО «Нурлат-сэте» (см. табл. 9).

Таблица 9 – Тарифная сетка оплаты труда трактористов – машинистов в ООО «Нурлат-сэте» Нурлатского района РТ в 2017 году

Форма оплаты	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Сдельно (для расчёта расценок за продукцию)	614,63	662,70	735,44	834,16	945,33	1109,57
Повременно (для авансирования)	576,40	624,47	691,08	776,27	887,24	1030,51

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

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

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

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

Качество работы, сроки и объемы выполняемой работы для дополнительной оплаты труда определяются комиссией в составе директора, главного экономиста, агронома и представителя комитета профсоюза . Порядок и размеры дополнительной оплаты устанавливается директором хозяйства.

2.3. Анализ использования фонда заработной платы

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

Анализ начнем с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей (табл.10).

Таблица 10 – Динамика фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Нурлат-Сэте» Высокогорского района РТ за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	67048	68002	70911	80329
Цепные темпы роста стоимости товарной продукции, %	-	101,4	104,3	113,3
Базисные темпы роста стоимости товарной продукции, %	-	101,4	105,8	119,8
Фонд заработной платы, тыс. руб.	16829	19363	14900	14100
Цепные темпы роста фонда заработной платы, %	-	115,1	76,9	94,6
Базисные темпы роста фонда заработной платы, %	-	115,1	88,5	83,8
Уровень фонда заработной платы, %	25,1	28,5	21,0	17,6

Уровень фонда заработной платы характеризует его долю в товарообороте. Общая сумма фонда заработной платы механизаторов в 2017 году уменьшилась по сравнению с 2014 годом на 16,2 % и составила 14100 руб., что может быть связано с уменьшением количества трактористов – машинистов в ООО «Нурлат-Сэте» с 73 человек в 2014 до 62 – в 2017 году (см. табл. 11).

По полученным данным можно проследить превышение темпов роста товарооборота по сравнению с темпами роста фонда заработной платы в период с 2014 по 2017 годы.

Уровень фонда заработной платы за последние четыре года стабильно понижается и в 2017 году данный показатель имел минимальное значение, равное 17,6 %.

Проанализируем долю затрат на оплату труда в общей структуре затрат отрасли растениеводства ООО «Нурлат-Сэте» за отчетный год (табл. 11).

Таблица 11 – Структура затрат отрасли растениеводства в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2017 г.

Статьи затрат	Сумма, тыс.руб.	Структура, %
Затраты на оплату труда	19390	10,0
Отчисления на социальные нужды	5895	3,0
Семена и посадочный материал	18882	9,7
Минеральные удобрения	19810	10,2
Химические средства защиты растений	10175	5,5
Электроэнергия	4920	2,5
Нефтепродукты	21671	11,2
Запасные части, ремонтные материалы	35800	18,5
Амортизация	10040	5,2
Прочие материальные затраты	15708	8,1
Всего затрат	194015	100

Итак, исходя из полученных данных, можно отметить, что затраты на оплату труда представляют собой самую крупную статью затрат и составляют 19 390 тыс.руб. или 10,0 % (см. табл. 11).

Резервы сокращения затрат выявляются по каждой статье расходов за счет конкретных организационно - технических мероприятий (внедрение новой, более прогрессивной техники и технологии производства, улучшение организации труда), которые будут способствовать экономии заработной платы, снижению материало-, энерго-, фондоемкости.

Теперь рассмотрим динамику доли расходов на оплату труда работников в издержках отрасли растениеводства ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ в период с 2014 по 2017 годы (табл. 12).

Таблица 12 – Доля расходов на оплату труда в издержках отрасли растениеводства ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы				2017г. в % от	
	2014	2015	2016	2017	2014	2016
Издержки производства, тыс. руб.	116656	165582	217236	194015	166	89
Расходы на оплату труда, тыс.руб.	16829	19363	22107	19390	115	88
Удельный вес расходов на	14,4	11,7	10,2	10	X	X

оплату труда, %						
-----------------	--	--	--	--	--	--

Таким образом, можно увидеть, что за анализируемый период с 2014 по 2017 годы возросла как сумма издержек производства (на 66 %), так и расходы на оплату труда (на 15 %). Из таблицы видно, что доля расходов на оплату труда в издержках производства колеблется из года в год и имеет тенденцию к снижению. В 2017 году она составила 10 % и понизилась по сравнению с 2014 годом на 4,4 п.п. Считаем, что доля расходов на оплату труда должна увеличиваться за счет сокращения расходов по другим статьям затрат. Это будет способствовать усилению мотивации работников в рациональном использовании ресурсов при производстве продукции.

Произведём оценку стимулирующего значения сложившейся системы оплаты труда в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за исследуемый период (табл. 13).

Анализируя таблицу мы видим, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам. С 2014г. по 2017г этот показатель варьируется и наибольшая оплата составила в 2016году 43966тыс.руб. В 2014-2015 годы фонд заработной платы полностью состояло из оплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам. В 2017 году оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам росла в процентном соотношении к фонду заработной платы в целом и составляла 92,49%.

Таблица 13 – Структура и состав фонда заработной платы работников ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Фонд заработной платы, всего тыс. руб.	42933	43711	47178	43940
в том числе, тыс. руб.: оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	42933	43711	43966	40640
оплата отпусков	-	-	3212	3300

2.4. Экономическая оценка действующей системы оплаты труда

Чтобы дать экономическую оценку действующей системы материального стимулирования, необходимо провести анализ эффективности использования фонда заработной платы. В процессе этого анализа необходимо выявить, в какой мере материальное стимулирование труда способствовало росту производства, прибыли, повышению заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов.

К показателям, характеризующим эффективность использования фонда заработной платы, относятся:

- стоимость товарной продукции на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на одного работника;
- фонд заработной платы на одного работника;
- соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы .

Таблица 14 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района за 2014-2017 гг.

Показатели	Годы				2017г.в % к 2014г.
	2014	2015	2016	2017	
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	67048	68002	70911	80329	119,8
Прибыль, тыс. руб.	11853	5567	13048	5772	48
Фонд заработной платы, тыс. руб.	16829	19363	14900	14100	83,8
Численность работников, чел.	63	63	63	62	98
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП, руб.	3,98	3,51	4,76	5,7	143
Доля фонда заработной платы в % стоимости товарной продукции	25,1	28,5	21,0	17,6	70,1
Прибыль на рубль ФЗП, руб.	0,70	0,29	0,88	0,41	58,6
Фонд заработной платы на одного работника, тыс. руб.	267,1	307,3	236,5	227,4	85
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	22260,5	25612,4	19709	18951,6	85
Стоимость товарной продукции на одного работника, тыс. руб.	1064,2	1079,4	1125,6	1295,6	121,7
Сумма прибыли на одного работника, тыс. руб.	188,1	88,4	207,1	93,1	49,5

Полученные данные показывают, что между темпами роста товарооборота, прибыли и фонда заработной платы сложились неблагоприятные соотношения. Так при увеличении товарооборота на 19,81 % и уменьшении суммы прибыли на 52 % фонд заработной платы уменьшился в 2017 году на 16,2 % по сравнению с 2014 годом (см. табл. 14). Темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты в расчете на одного работника и составляют соответственно 121,7 % и 85 %. Следовательно, проведенные расчеты еще раз подтвердили выводы о том, что фонд заработной платы в хозяйстве находится на недостаточном уровне. Повышение эффективности производства должно

вести к росту заработной платы, что не наблюдается в 2017 году, что в свою очередь может повлечь за собой понижение производительности труда ввиду материальной неудовлетворенности рабочего коллектива. Следует заметить, что такие показатели как оплата труда, стоимость товарной продукции и сумма прибыли на одного работника, стоимость товарной продукции на рубль ФЗП имеют положительную тенденцию к увеличению в анализируемый период. В то время как удельный вес фонда заработной платы в стоимости товарной продукции из года в год уменьшается и в 2017 году составляет 17,6 %, что ниже данного показателя за предыдущий год на 3,4 п.п.

Для оценки эффективности использования фонда заработной платы необходимо установить влияние этих факторов на рассмотренные показатели (табл. 15 и 16).

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

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

Таблица 15 – Обобщение влияния факторов на показатели стимулирования товарооборота и прибыли

Показатели	Условный показатель	2016 год	2017 год	Отклонение 2017г. от	В том числе за счет		
					товарообо-	прибыли	ФЗП

	стимулирования (в ср за 2013-2014гг.)			2016г. (+/-) (гр.4-гр.3)	рота (гр.2-гр.3)	(гр.2-гр.3)	(гр.4-гр.2)
1	2	3	4	5	6	7	8
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП (показатель стимулирования товарооборота), руб.	3,75	4,76	5,7	+0,94	-1,01	х	+1,95
Балансовая прибыль на рубль ФЗП (показатель стимулирования прибыли), руб.	0,50	0,88	0,41	-0,47	х	-0,38	-0,09

Таблица 16 – Определение влияния факторов на показатель стимулирования материальной заинтересованности работников

Показатель	Условный показатель (в ср за 2014-2015гг.)	2016г.	2017г.	Отклонение (+/-)	В том числе за счет	
					изменения ФЗП	численности работников
ФЗП на одного работника (показатель стимулирования материальной заинтересованности работников), тыс. руб.	287,2	236,5	227,4	-9,1	+50,7	-59,8

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

Можно проследить, что показатель стимулирования товарооборота повысился в 2017 году по сравнению с предыдущим на 0,94 руб. в расчете на 1 руб. стоимости товарной продукции - за счет уменьшения фонда заработной платы. Показатель стимулирования прибыли в отчетном году уменьшился на 0,47 руб. в расчете на 1руб. прибыли – за счет снижения суммы прибыли и снижения фонда заработной платы (см. табл. 16).

Полученные данные показывают, что показатель материальной заинтересованности увеличился за счет изменения фонда заработной платы (+50,7), а за счет уменьшения численности работников этот показатель только уменьшился (-59,8) (см. табл. 16).

В ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ использование фонда заработной платы в данной организации уверенно можно назвать эффективным. Несмотря на это вполне возможна разработка комплекса мер по оптимизации использования фонда заработной платы с последующим внедрением его в реальные условия хозяйствования ООО «Нурлат-Сэте» с тем, чтобы повысить рентабельность отрасли в целом.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕХАНИЗАТОРОВ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1. Совершенствование порядка формирования оплаты труда

Совершенствование оплаты труда механизаторов является важным фактором повышения эффективности и устойчивости развития сельского хозяйства. Несмотря на положительную динамику основных показателей развития, уровень заработной платы в сельском хозяйстве остается одним из самых низких по сравнению с другими отраслями экономики страны. В этой связи основной задачей современной аграрной политики является повышение оплаты труда в сельском хозяйстве до уровня, необходимого для расширенного воспроизводства рабочей силы и преодоления бедности на селе. При составлении фонда заработной платы в хозяйстве в настоящее время используют следующие данные:

- планируемая численность работников предприятия;
- материалы анализа фонда заработной платы за периоды, предшествующие планируемому;
- положения оплате и предприятия;
- материалы органов вопросам и платы.

первую определяют на труда составе Для сначала заработную исходя численности по расписанию должностных тарифных Например, заработной по окладам, ставкам умножением (тарифных по категории на численность, в расписании. вносятся с доплат, премий, в размерах (всего процентах ставке окладу).

что данного формирования заработной – слабое противозатратного что одной главных постоянного себестоимости Наиболее системами

стимулирования является труда хозрасчетному или нормативу полученного дохода.

известно, валовой включает себя составляющие: затраты, на труда прибыль. доход — стоимость продукции минусом затрат ее Являясь источником воспроизводства удовлетворения работников, доход собой вновь стоимости.

всех работников оплачивать счет единого оплаты по от дохода. показатель полно результаты сельхозформирований их сумма дохода выше, больше производимой и ее и сумма затрат.

применении труда валового важно обоснованный отчислений фонд труда, если условие соблюдается, разрыв результатами производственных хозяйства суммой заработка.

фонда и оплаты по организации его подразделениям в порядке:

1. валовой как между валовой и затратами ее
2. Устанавливается фонда труда. находят сумму фонда труда всех оплат, выплат, предусмотрены об труда хозяйства.
3. норматив труда 100руб. дохода формуле:

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

4. обоснованность по труда сравнения производительности и оплаты планируемый Необходимо, имел преобладающий производительности над оплатой.

течение труд постоянного оплачивается форме принципы были нами

В сельскохозяйственных в трудное положение, можно исходя установленного минимального оплаты

Окончательный по труда по работы год, из норматива труда 100руб. дохода. (таблица 18)

3.2. новой оплаты механизаторов.

из резервов эффективности является такой оплаты работников, на полевых которая зависимость их платы конечными деятельности Поэтому разработать внедрить систему труда руководителей, и непосредственно механизаторов.

в системы труда (-премиальная, -премиальная, аккордно- очень и К недостаткам систем слабое противозатратного что одной главных постоянного себестоимости

Для материальной механизаторов увеличении продукции устанавливается в доплаты процентах основному за:

- качество при хороших
- проведение обработок лучшие сроки высоком и установленного растений гектаре;
- иных с качеством установленные либо

В по занятому механизированных работах, вариант за эффективности – организация расчета. этом коллективом администрацией заключается внутрихозяйственного где стороны в срока соблюдать условия. договору список средств закрепленных коллективом.

устанавливает коллектива урожайность, из уровня, за пять и на 10%. плановую коллектив продавать по расчетным сверхплановую – по усмотрению. расчетные на определяются основе себестоимости уровня обеспечивающим воспроизводство (40%).

валового коллектива в года. течение производится по расценкам продукцию зависимости расходов единицу Распределение сдельного между коллектива по утвержденным собрании коллектива.

оплаты от дохода следующем. оплате от дохода не количество качество продукции, и, очень затраты ее Чем произведено лучшего при низких труда материально- ресурсов, больше оплаты и

Рассчитаем доход коллектива, возделыванием культур ООО «-сэте» района

Для с средней за года возможностей увеличения нормативная и валовой на Проведем расчеты (17).

Таблица 17 - планируемой яровой

Культура	-ность, с	Факторы урожайности			урожайность, с
		внесение удобрений, с 1	улучшение ц. 1га.	сортосмены, с	
Яровая	27,0	0,65	1,7	1,5	30,85

В полученных делаем что минеральных улучшение и сортосмены увеличить с 27,0 с 1 до 30,85 с 1 (см. 17).

Оплату по доходу производить по года, этого сумма материальных валового и оплаты на а норматив оплату – на планируемых Приведем на яровой (таблица 18).

цену 1 ц пшеницы как фактической реализации процент

$$443 \times 1,09 = 482,87 \text{ руб.}$$

продукции 1 га как плановой на цену

$$\text{- зерно: } 30,85 \times 482,87 = 14896$$

$$\text{- солома: } 30,85 \times 60 = 1851$$

$$\text{Итого: } 14896 + 1851 = 16747$$

Прямые затраты 1 га как между прямыми и труда 1 га (приложение):

$$6750 - 3629 = 3121$$

Валовой получаем разницу стоимостью и материальными на 1 соответственно:

$$16747 - 3121 = 13626$$

Фонд труда 1 га нами технологической (приложение).

оплаты получаем деления оплаты на 1 на доход:

$$3629 : 13626 = 26,6 \%$$

18 - Расчет оплаты от дохода по зерновым

Культура	продукции 1 га,	Прямые затраты 1 га,	Валовой руб.	оплаты на 1 руб.	оплаты %
Яровая	16747	11200	13626	2309	26,6

В 18 определяется фактически продукции, доход всей по и, умножения на труда сумму дохода, фонд труда данного (таблица 19), после выплаченных распределяется работниками выплаченного течение аванса.

19 – Расчёт оплаты трактористов – работающих весенне – работах ИСПОЛЬЗОВАНИЕ техники

	Трактор -215, ПК «» 4800
Норма га (	45
Разряд	VI
ставка,	1109,57
Дополнительная за работ, отличное 40 % хорошее 20 % удовл. тариф	443,83 221,91 -
(тариф + руб. качество качество Качество	1553,47 1331,47 1109,57
за руб. качество качество Качество	34,52 29,59 24,66

основных в сельскохозяйственной - это урожая, для заинтересованности – машинистов качественном уборочных в следует оплату расценкам единицу учитывая Для – машинистов уборке (зерновые, сахарная и предусмотрено сдельных в от сезонной

- при результате – 40%
- хорошо – 20%

- при результате не

Для мотивации комбайнеров, сложность урожая, поощрение выполнение сезонного в заработка (учетом и на работах (20).

Таблица 20 – расценок оплаты комбайнеров

	На подсолнечника (
Норма га	16,1
ц га	27
норма т	43,47
ставка,	1109,57
Тарифная повышенная 30%, руб	1442,44
оплата качество работы, При 100 % При 50 % При -	1109,57 554,78 -
Премия выполнение (100 %), руб. отличном, хорошем, удовл.,	2219,14 1664,35 -
оплата нормо - руб. качество качество Качество	5547,85 3328,71 1109,57
за 1 (т), отличное хорошее удовл.	127,6 76,57 25,52

3.3. Организационные по производительности

Производительность в хозяйстве следующими показателями.

- валовой в и выражении расчете единицу времени;
- валовой в денежной в расчете среднегодового
- Трудоёмкость то затраты времени (-час) продукции (

Под роста труда возможность полного производительной труда, факторов производительности совершенствования и улучшения производства, и Эти зависят факторов производительности При того иного как использование с является превращения в действительность.

совершенствовать труда премиальную Оплата должна мощным для квалификации и теоретического Так естественной труда время, повышением труда сокращение времени, необходимо производства продукта.

производительность можно способами:

увеличение продукции более использования мощности

б) затрат труда ее путем производства, качества внедрением механизации автоматизации более техники технологии сокращением рабочего из- улучшения организации, -технического и факторов соответствии плановыми -техническими

При и производительности важнейшей является и резервов роста, есть возможностей производительности Резервы производительности - это возможности общественного которые и но разным еще использованы.

идет неиспользованных совершенствования и труда, есть более реализации силы за улучшения всех ее Резервы и возникают влиянием -технического Количественно можно как между и возможным производительности в период

Сменная механизированного зависит часовой производительности (один основной и основной (работы смену. основной тем чем времени на агрегата течение вспомогательной Необходимо любые вводить технологии организацию учитывающие науки передового и непроизводительные

Так необходимо подобрать агрегата, как имеет важное при почвы, зерновых и других В случаях при количестве и какой трактора наибольшая за час.

Проведем оценку экономического эффекта предлагаемых мероприятий (таблица21)

Таблица 21 – Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Показатели	2017г.	План	Отклонение, +/-
------------	--------	------	-----------------

Численность трактористов – машинистов, чел.	62	60	-2
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	14100	15200	+1100
Фонд оплаты труда на одного работника, руб.	22742	25333	+2591
Сумма прибыли в расчете на одного работника, тыс. руб.	93,1	704	+610,90
Темп роста прибыли на одного работника	X	7,56	X
Темп роста фонда оплаты труда на одного работника	X	1,08	X
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	X	7,00	X
Уровень рентабельности товарной продукции, %	1,6	1,9	+0,3 п.п.

Таблица показывает, что переход на прогрессивную оплату труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства, оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект. Уровень рентабельности товарной продукции увеличивается на 0,3 п.п..

Надо помнить, что выше приведенные мероприятия будут иметь смысл только тогда, когда смысл будет понятен всем участникам производства.

И

Оплата является из факторов -экономической страны, человека. плата – источник для работников, это что является стимулом эффективности и

ООО «Сэте» района размещается южной - экономической. Можем
что - климатические весьма для сельского

ООО «Сэте» средний специализации представляет скотоводческое

Обеспеченность средствами энергетическими трудовыми находится
среднем. Следует что эффективно в нами из в ООО «Сэте» района
сохраняет рентабельность, этот не данных среднем республике.

в 2017 урожайность составила 27,0 с вместе тем, возросла
продукции. из актуальных стоящих каждым является повышения
производства продукции.

оплаты трактористов – с 2014 2017 год. Например, 2014 году
заработная тракториста - была 22260,50 руб., в 2017 – 18951,60 руб.

темпы производительности и оплаты, выявлено, динамика
благоприятна организации – производства в на -час быстрее заработной
трактористов -

Система стимулирования занятых механизированных работах,
наибольший для

В материального труда занятых механизированных работах, ООО «Сэте» района выявлены недостатки:

- в регулярно на производительную лизинга, прослеживается
количество тракторов комбайнов в что сказывается сроках уборки др., в
очередь к доплат – машинистов выполнение в сроки. связи этим
расценки

- оплата работников, на полевых производится расценкам,
учитывающим и результаты

Учитывая предлагаем мер повышению -эффективности материального
труда механизированных работах.

- на Министерством хозяйства на ставки расценки из размера труда
11163 рублей

- Введение расчета организации. оплаты по от дохода.

показали, внедрение мер

- сократить работников;
- оплаты на работника возрастет
- прибыли расчете одного будет по усилению заинтересованности
- рациональное удобрений получить которая быть на заработной

работников. позволит итоговый деятельности занятых механизированных работах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. М.: Изд. Эксмо, 2016. 39 с.
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. М.: Изд. Эксмо, 2017. 224 с.
3. Алимарина Е.А. Оплата труда в экономике России / Е. А. Алимарина // Вестник Московского университета. -2017. -№5. С. 37-54.
4. Балханов, А. Совершенствование системы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях/ А. Балханов, В. Доржиева// Вестн. Бурятской гос. сельскохозяйственной акад. им. В.Р. Филиппова. 2011. № 3. с. 91-95.
5. Бритков, В. Алгоритм сетевой модели конкурентного начисления заработной платы/ В. Бритков, В. Погорецкий// Тр. Ин-та систем. анализа Рос. акад. наук. 2012. № 4. с. 51-62. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.isa.ru>
6. Вайсбурд, В. Совершенствование организации оплаты труда// Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. 2012. № 1. с. 35-41.
7. Валькович, О. Совершенствование оплаты труда в условиях рынка/ О. Валькович, М. Цыганенко// Вестн. гос. морского ун-та им. адмирала Ушакова. 2013. № 2. с. 70-71.
8. Воронцов А. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях: Курс лекции / А.П. Воронцов. – М.: Юркнига, 2010. – 320 с.
9. Гамбаров, Л. Модель определения премиальной составляющей

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

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

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

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

13. Захаров А.Н. особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / Вестник НГИЭИ – 2014 - №1 – 27-36 с.

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

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

16. Мануха Н. Аспекты совершенствования социальной политики формирования доходов и мотивации труда на селе // НОТ -2012. - №9 – 32с.

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

18. Михалкина, Е. Трансформация концепции формирования

заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда/ Е. Михалкина, Л. Скачкова// Terra Economicus. 2012. № 4/3. с. 5-9. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>

19. Молочников, Н.Р. Совершенствование систем оплаты труда в рыночных условиях/ Н.Р. Молочников, Н.Н. Крюченко; под общ. ред. Н.Р. Молочникова. 1-е изд. Краснодар. 2010. 167 с.

20. Мухаметгалиев, Ф. Развитие отраслей сельского хозяйства республики Татарстан на основе прогнозных моделей продовольственного обеспечения населения/ Ф. Мухаметгалиев, Л. Ситдикова// Зерновое хозяйство России. 2014. № 2. с. 68-72.

21. Мухаметгалиев, Ф.Н. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве/ Ф. Н. Мухаметгалиев, Н.М. Якушкин, Р.Х. Сафиуллов и др.; под общ. ред. Ф. Н. Мухаметгалиева, Н.М. Якушкина. Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та. 2012. 487 с.

22. Озеров, П. Адаптация к производственной системе предприятий повременной формы оплаты труда// Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. № 4. с. 20-24.

23. Панфилова, Н. Зарубежная практика дифференциации ставки заработной платы в рамках грейдовой системы оплаты труда// Вестник УрФУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 6. с. 143-152.

24. Петренко, О. Развитие институтов по распределению заработной платы в России и зарубежных странах// Наука. Технологии. Инновации: материалы Всероссийской научной студенческой конференции молодых ученых. 2012. с. 104-107.

25. Рунков, В. Производственная стратегия сельскохозяйственного предприятия// Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2011. № 12. с. 11-19.

26. Сарабский А. Зарубежный опыт организации оплаты труда сель-

скохозяйственных работников// Аграрный вестник Урала. 2012. №4. с. 107-109.

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

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

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

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

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

32. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект. – 2011. – 600с.

33. Тушканов М.П., Шумаков Ю.Н. Некоторые аспекты организации стимулирования труда на с/х предприятиях (организациях) // Экономика с/х и перерабатывающих предприятий. – 2016. - №5 – 46 с.

34. Ханова А. Оплата труда первичных трудовых коллективов в животноводстве // Нормирование и оплата труда в с/х.-2015. - №10 -63 с.

35. Шпаченко А. Как из оплату труда сделать эффективный мотивационный инструмент управления персоналом—М.:Selfplub,2017. - 210 с.