

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

Оплата труда в молочном скотоводстве в обществе с ограниченной
ответственностью «Кзыл Яр» Бавлинского района
Республики Татарстан

Обучающийся:	Макарова Вероника Валерьевна
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**

_____ Макаровой Вероники Валерьевны _____

- 1. Тема работы:** Оплата труда в молочном скотоводстве в обществе с ограниченной ответственностью «Кзыл Яр» Бавлинского района Республики Татарстан
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «21» мая 2018г.
- 3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы организации системы оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий, сущность и принципы организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда в сельском хозяйстве, характеристика природно-

экономических условий производства в ООО «Кзыл Яр», природные и экономические условия производства, организационно-производственная структура и специализация хозяйства, обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами, динамика обобщающих показателей эффективности производства, современное состояние организации оплаты труда в молочном скотоводстве в хозяйстве, совершенствование оплаты труда работников молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр», совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда, разработка новой системы оплаты труда работников молочного скотоводства, эффективность использования предлагаемых мер.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

Ф.Н. Мухаметгалиев

Задание принял к исполнению

В.В. Макарова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	7
1.1. Сущность и принципы организации оплаты труда	7
1.2. Формы и системы оплаты труда в сельском хозяйстве	11
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «КЗЫЛ ЯР» БАВЛИНСКОГО РАЙОНА РТ	20
2.1. Природные и экономические условия производства	20
2.2. Организационно-производственная структура и специализация хозяйства	21
2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами	24
2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства	29
2.5. Современное состояние организации оплаты труда в молочном скотоводстве в хозяйстве	31
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА В ООО «КЗЫЛ ЯР» БАВЛИНСКОГО РАЙОНА РТ	39
3.1. Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда	39
3.2. Разработка новой системы оплаты труда работников молочного скотоводства	41
3.3. Эффективность использования предлагаемых мер	52
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Составная часть организации труда — его материальное стимулирование, под которым понимают систему поощрений, побуждающую работника более полно использовать свои трудовые способности для получения дополнительной выгоды работодателю, применяющему стимулирование

Значение и место системы оплаты труда, в повышении трудовой активности работника, результативности производства трудно переоценить. Поскольку выбор форм и систем оплаты труда нередко диктуют особенности сельскохозяйственного производства, экономика отрасли и страны в целом.

Иными словами, важнейшая задача организации оплаты труда содержится в том, чтобы установить оплату труда в отношении работников и качества трудового выполнения его обязанностей.

Организация и оплата труда работников является одним из составляющих повышения эффективности отрасли молочного скотоводства. В связи с этим изучение современных проблем организации и оплаты труда работников молочного скотоводства является актуальной проблемой и имеет большое практическое значение.

Реформа экономических отношений в Российской Федерации значительно повлияла на процессы воспроизводства рабочей силы, на понимание сути оплаты труда в современных условиях. Удовлетворение материальных и духовных потребностей подавляющего большинства населения возможна только в условиях реализации каждого трудоспособного человека своим правом на труд и, вследствие, получения им в распоряжение определенной массы материальных благ с обменом на свой труд.

Целью работы является разработка путей совершенствования системы оплаты труда работников молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ.

Для достижения поставленной цели в процессе исследования решались следующие задачи:

— исследовать теоретическую сущность и принципы системы оплаты труда работников в сельском хозяйстве;

— проанализировать формы и системы оплаты труда работников молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ;

— разработать меры усиления материальной заинтересованности работников молочного скотоводства на примере ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ и оценить эффективность предложенных мероприятий.

Предметом исследования является система оплаты труда работников животноводства.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «Кзыл Яр» Бавлинского района Республики Татарстан.

При выполнении данной работы применялись монографический, экономико-статистический, балансовый, расчетно-конструктивный методы экономического исследования.

В качестве исходного материала использовались годовые отчеты и первичная документация ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ. Анализировался период работы данной организации с 2014 по 2017 года.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1. Сущность и принципы организации оплаты труда

По новейшим концепциям заработная плата - это сложная социально-экономическая категория, элемент трудовых отношений; это доход наемного работника, обеспечивающий определенный жизненный уровень работнику и членам его семьи; это и элемент рынка труда, выступает как цена товара, рабочая сила. Это, наконец, существенная доля расходов производства, эффективное средство стимулирования труда (для работодателей) [4].

Область оплаты труда наряду с другими сферами деятельности регулируется такими законодательными актами, как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон №82-ФЗ от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда», и иными законами государственной власти Федерального значения и власти местного самоуправления и международными договорами [1, 2, 3].

В главе 20, статье 129 Трудового Кодекса приводится определение, согласно которому заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных, на территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению, и другие), стимулирующие выплаты (стимулирующие доплаты и надбавки, премии и прочее).

Так, в Российской Федерации действует система государственных гарантий, созданных для того, чтобы обезопасить граждан и поддержать их в случае необходимости, о них говорится в статье 130 ТК РФ.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников входят следующие гарантии:

1) Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 N 460-ФЗ);

2) Меры, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы;

3) Ограничение перечня оснований для удержания заработной платы и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

4) Ограничение оплаты труда в натуральной форме (натуральная форма оплаты труда может составлять не более 20% от месячной зарплаты);

5) Обеспечение получения заработной платы работником, в случае если работодатель прекратил деятельность и является неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

6) Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права, данный надзор включает в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы, а также реализации государственных гарантий по оплате труда;

7) Сроки и очередность выплаты заработной платы;

8) Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно статье 131 ТК РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Индивидуальный подход к повышению заработной платы строится с учетом следующих системообразующих положений:

а) Определение минимальной годовой заработной платы для всех категорий работников с учетом все выплат;

б) Дифференцированное повышение оплаты труда в рамках заранее заданного прироста общего фонда заработной платы;

- в) Несогласие с индексацией заработной платы по критерию роста цен и перевод на ее повышение в зависимости от персональных заслуг работника;
- г) Учет персональных достижений работника, а не только его стажа работы при решении вопроса об субъективных надбавках к заработной плате;
- д) Установление методов оценки индивидуальных достижений работника [6].

Существует два вида оплаты труда: основная заработная плата и дополнительная.

В состав основной заработной платы включаются выплаты за отработанное время, доплаты, оплата простоев не по вине работника, премии. В состав дополнительной заработной платы включаются выплаты за неотработанное время, то есть оплата времени отпусков, оплата перерывов в работе кормящих матерей, оплата льготных часов подростков, оплата выходного пособия при увольнении и прочее.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда [26].

В современных условиях необходимо не просто повышение размеров заработной платы, а рост ее покупательной способности. Меры по повышению покупательной способности оплаты труда должны сочетать периодический пересмотр размера номинальной заработной платы с ее индексированием в промежутках меж отдельными пересмотрами. Это, прежде всего, связано с необходимостью поддержания покупательной способности оплаты труда в условиях инфляции [30].

Оплата труда работников является компенсацией труда наёмного работника в организации, которая соответствует качеству и количеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, так как, с одной стороны, они должны обеспечить работнику – определённый уровень удовлетворения его индивидуальных и социальных потребностей, которые необходимы для

восстановления его трудоспособности, потребленной в процессе производства; а с другой, работодателю – получение на данном рабочем месте от работника результата, нужного для достижения конкретной цели организации.

Таким образом, оплата труда – это совокупность отношений, возникающих между работником и работодателем, в результате которых работник получает компенсацию за затраченный им в процессе производства продукции труд.

Оплата труда является одним из главных факторов социально-экономической жизни страны, коллектива, человека. Заработная плата – основной источник доходов для большинства работников, а это значит, что она является мощным стимулом повышения эффективности труда и производительности [27].

В экономической литературе существуют различные определения оплаты труда, рассмотрев которые можно выделить два главных подхода к определению сущности данного понятия.

Первая группа авторов (З.А. Капелюк, А.К. Саакян) выделяют критерии рассмотрения понятия заработной платы как основной формы распределения по труду. С данной позиции оплата труда предстаёт как личный трудовой доход работника, определяемый по качеству и количеству труда.

Вторая группа авторов (А.П. Егоршин, Л.П. Владимирова) рассматривают заработную плату как денежное выражение стоимости или цены рабочей силы [14].

Исходя из вышерассмотренных подходов, можно дать следующее определение: заработная плата – это личные доходы работников, которые обеспечивают воспроизводство их рабочей силы и являются основной частью жизненных средств рабочих, зависят от их трудового вклада в деятельность организации.

Сопоставляя различные мнения о стимулировании труда у работников, о формировании заработной платы, можем прийти к такому выводу, что, на первый взгляд кажется, что формулировки основных понятий оплаты труда и материального стимулирования отличаются, но все, же в сущности значения этих понятий остаётся одна. Оплата труда является основным источником удовлетворения потребностей работника, а так же важнейшей стимул к высокопроизводительному труду.

1.2. Формы и системы оплаты труда в сельском хозяйстве

На сегодняшний день организация оплаты труда в сельском хозяйстве играет очень важную роль, так как именно труд является важнейшим элементом производства в сельском хозяйстве.

Правильное установление размера заработной платы напрямую зависит от качественно продуманной организации оплаты труда. Правильно построенная организация труда позволяет рационально использовать оборудования и рабочую силу, что приводит к увеличению производительности труда и снижению затрат, также увеличивает рентабельность.

Организация оплаты труда включает в себя две главные функции:

1. Гарантирует оплату труда каждому работнику в зависимости от результатов его деятельности;
2. Позволяет удовлетворять различные потребности работника во время его работы в сельском хозяйстве.

Оплата труда работников состоит из двух частей:

1. Постоянная часть;
2. Переменная часть.

Постоянная оплата труда включает в себя базовую оплату за отработанное время, в зависимости от установленных тарифных ставок, повышенную оплату и т.д.

Переменная оплата – это различные доплаты за качественные и количественные показатели в своей трудовой деятельности [20].

Переменная оплата может быть следующих видов:

1. Премии за перевыполнение утвержденных норм труда;
2. Поощрения за качественное выполнение работником поставленных перед ним задач в конкретные сроки;
3. Надбавки за классность, стаж, звание;
4. Различные доплаты.

Система по оплате труда на предприятиях содержит в себя следующие важнейшие элементы как формирование фонда по заработной плате; нормирование труда; виды и методы тарификации заработной платы; установление форм и систем заработной платы.

Тарифная система - это основа труда для вычисления и включает в себя совокупность нормативов, благодаря которым контролируется заработная плата работникам, в соответствии их квалификации, ответственности, напряженности и условий труда [5].

Формы оплаты труда являются средством практического воздействия структуры оплаты по труду, создания материальной заинтересованности у рабочих. Формы оплаты труда подразделяют на системы. Под системой заработной платы понимается способность объединения постоянной и переменной оплаты, реализующей наиболее конструктивное соотношение между мерилем труда и мерой поощрения для увеличения производительности труда.

Форма оплаты труда представляет собой структуру вычисления заработной платы в зависимости от труда.

При сдельной форме оплаты труда размер заработной платы исчисляется количеством произведенной продукции. Такая форма оплаты используется только в том случае, когда возможно установить равную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого работника или группы рабочих.

Сдельная форма оплаты - наиболее часто используемая в сельском хозяйстве, она исчисляется объемом выполненных работ. Оплата труда исчисляется по ранее принятым расценкам за отдельную единицу произведенной работы. Эта форма позволяет повышать количество показателей производительности труда, чаще всего используется в ручных или машинно-ручных работах.

Более наглядно классификацию форм и систем оплаты труда отражает рисунок 1.

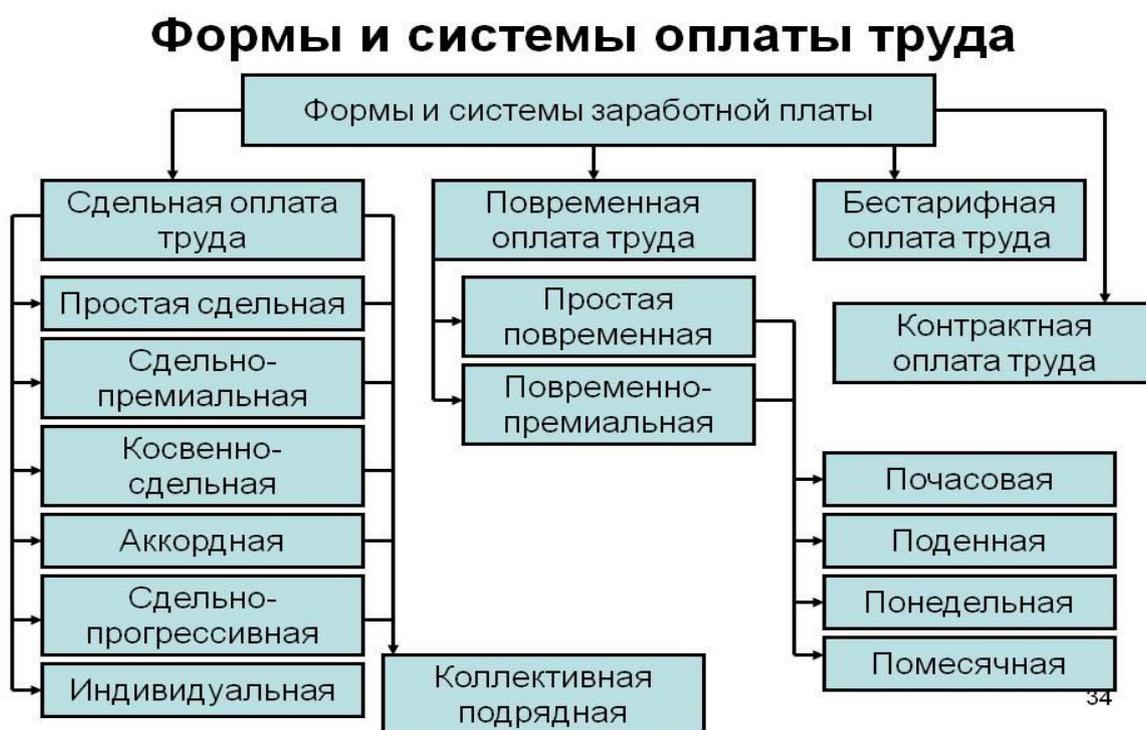


Рис. 1. Классификация форм и систем оплаты труда

Сдельную форму оплаты труда желательно применять в случаях:

1. Когда количество показателей напрямую зависит от отдельного рабочего или коллектива;
2. Рационализации работников для повышения объемов производства;
3. Использование различных норм труда;

4. Способности учитывать количество сделанной продукции;
5. Своевременно контролировать качество производимой продукции;
6. В установлении необходимых средств и предметов труда для реализации работ;
7. При известности работников об принятых расценках.

Простая-сдельная система представляет собой труд работников, заработная плата которых находится по простым расценкам за отдельно взятую единицу продукции. Оплата зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ. Индивидуальная система предполагает применение индивидуальных расценок и соответствующего объема работ, коллективная - коллективной сдельной расценки и объема работ, выполненного бригадой в целом.

При сдельно-премиальной системе работнику или коллективу, за исключением оплаты по простым-сдельным расценкам осуществляется оплата премии за сделанное и перевыполнение принятого количества и качества показателей. Возможно также премирование за снижение трудоемкости и по другим основаниям. Целесообразно осуществлять премирование одновременно по 2-3 показателям.

Косвенно-сдельная система используется в том случае, когда, оплата труда вспомогательных работников и обслуживающих производств. Заработная плата работника при такой системе напрямую зависит от размера оплаты труда основных работников и исчисляется из косвенно-сдельных расценок и объемов работ, произведенной ими. При косвенно-сдельной системе вспомогательные работники имеют наибольший интерес в результатах труда основных рабочих.

Сдельно-прогрессивная система заключается в том, что сделанная продукция в рамках принятых норм находится по прямым расценкам, а за сверх выполнения нормы - по повышенным. Повышенные расценки могут иметь прогрессивное возрастание при повышении конкретных уровней.

При аккордной системе оплата осуществляется за выполнение всего ранее принятого объема работ. Оплата в полной мере оплачивается тогда, когда весь объем работ выполнен, а до этого дается только аванс. Аккордная система реализует выполнение работ с меньшей численностью занятых и в более краткие сроки.

При аккордно-премиальной системе оплата труда производится по заранее установленным расценкам с премированием за определенные показатели.

Повременная форма оплаты труда используется на работах, которые:

1. Не имеют точного учета;
2. Должны выполняться аккуратно;
3. Производятся техническими средствами с определенной производительностью.

Данная форма оплаты увеличивает уровень квалификации работников и усиление дисциплины труда.

На основе повременной форме определяют две системы оплаты труда:

1. При простой повременной системе оплата находится по фактическому отработанному времени. Основным первичным документом является табель учета рабочего времени. Оплата заработка является произведением часовой или дневной тарифной ставки и количества отработанных часов. Выделяют почасовую, недельную и месячную плату.

2. При повременно-премиальной системе основная заработная плата работнику выплачивается по установленным тарифным ставкам за отработанное время. В случаях, когда объем по установленным работам перевыполнен, начисляется премия. В отличие от простой повременной системы, эта система устанавливает материальную заинтересованность работников в достижении высоких производственных показателей.

Таким образом, система оплаты труда применяется для определения правильных соотношений между трудом и мерой вознаграждения за него, на

этой основе осуществляется порядок начисления заработной платы работника как установленные размеры тарифных ставок, так и окладов.

Сельскохозяйственные организации могут применять и различные модификации повременной и сдельной формы оплаты труда, в большинстве случаев зависящих от особенностей технологий, организации и производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов [17].

Если посмотреть вопросы оплаты труда в нынешнем производстве, то наблюдаем частую практику по применению коллективных форм организации и оплаты труда. Это, прежде всего, объясняется с позиции применяемых технологий (обслуживание и применение наиболее крупных агрегатов, автоматизированных линий), организационных особенностей (обязательность участия работников в единых трудовых процессах) и также устремлением материально заинтересовать трудящихся результатами деятельности коллектива.

Из коллективных форм организации труда в нашей стране на практике сельхозпредприятий наиболее широко применяемая форма – это производственные бригады.

Использование бестарифных систем оплаты труда возможно только тогда, когда трудовые коллективы целиком несут ответственность за свои результаты.

Придание самостоятельности сельскохозяйственным производствам, обширное формирование арендных взаимоотношений формируют способности в перспективе приобретать на договорных началах те виды сельскохозяйственной продукции и в тех объемах, которые необходимы с целью развития правительственного продуктового фонда. Дисциплину закупок тесно увязывают с исполнением обоюдных условных обязанностей в основании финансовой ответственности равно как производителей продукта, таким образом и её заготовителей. Уже после исполнения обязанностей

согласно договору остальную долю продукта изготовитель способен осуществить согласно собственному предпочтению.

Сельскохозяйственное производство заинтересовано в стремительном осуществлении собственной продукции, потому что это проявляет непосредственное воздействие на экономическое положение хозяйства, содействует укреплению его экономики, улучшению условий труда и быта работников [10].

Если мы обратимся к практике организации вопросов оплаты труда, а также материального стимулирования, по всему миру, то здесь необходимо отметить, что вообще выделяют всего три модели – американскую, японскую и западноевропейскую.

Более подробно хотелось бы остановиться именно на американской модели, в США и Канаде придерживаются данной модели, и на основе чего главным образом положен принцип личного участия работника в формировании своей оплаты труда, то есть уровень поощрений в виде денежных средств у работников напрямую зависит от результатов их деятельности. Таким образом, трудящиеся можно сказать еще более заинтересованы в получении наивысших результатов в производстве. Но здесь во внимание идет и тот факт, что успех предприятия зависит главным образом не от итогов производственной деятельности, а именно от финансовых результатов, то есть от прибыли, которую фирма получит.

Гибкие системы доплаты труда здесь ориентированы на участии трудящихся в прибылях фирмы или в распределении доходов.

В США имеются многообразные программы участия работников в прибыли, преимущественно, для оплаты труда менеджеров; формирования пенсионного фонда; для разовых премиальных выплат по итогам года, уровень чего зависит от размеров полученной компанией прибыли.

В США по сравнению с другими странами, в соотношении зарплаты руководящего персонала к зарплате простого работника огромная разница.

Из основных закономерностей, которые применяют в организации оплаты труда по американской модели можно назвать:

- 1) Работникам выплачивают оплату повременно по причине того, что в компаниях трудовые процессы механизированы, и выработка от рабочего абсолютно не зависит;
- 2) Минимальный размер оплаты регулируется на основе законов, как и почасовые ставки;
- 3) Не допускается ниже среднего уровня оплаты на предприятии чем на других, которые находятся в данной географической местности;
- 4) На размер и уровень оплаты сказываются квалификация работника и стоимость проживания в данной местности;
- 5) Ежегодно идет повышение оплаты для работников, у кого труд оценивается руководителем предприятий позитивно в результате прохождения ежегодной аттестации;
- 6) Уровень оплаты руководящего персонала не оглашается всем, они определяются на основе персонального контракта между администрацией и работником;
- 7) Премииальные обычно устанавливают лишь руководящему составу на предприятии, которые зависят от финансовых результатов деятельности фирмы. Например, за достижение краткосрочных либо поквартальных (годовых) итогов.

Организация оплаты труда построена так, что фиксированный размер зарплаты никогда не может снижаться, может только расти.

В заключение стоит отметить, что, как и в любой другой области, сфере, отрасли, науке и прочем, в оплате труда в сельском хозяйстве имеется ряд проблем, такие как: постоянно увеличивающийся разрыв в уровне оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве и других отраслях; дискриминация в оплате труда, необоснованная дифференциация денежных доходов; снижение стимулирующей роли оплаты труда; высокая задолженность по оплате труда и многие другие.

В связи, с чем необходимо своевременно реформировать систему оплаты труда: оптимизировать пропорции уровня заработных плат по отраслям, регионам и т.д.; регулировать цены и тарифы на товары и услуги, входящие в состав потребительской корзины, что позволит снизить влияние инфляции на стоимость повседневного спроса и др. На данный момент существует множество проблем в отрасли, но и решений тоже достаточно, главное не забывать, что время бежит вперед и все старое нуждается в обновлении, без реформ обойтись нельзя.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «КЗЫЛ ЯР» БАВЛИНСКОГО РАЙОНА РТ

2.1. Природные и экономические условия производства

Бавлинский район расположен к юго-востоку от Республики Татарстан, там почвы представлены преимущественно щелочно-корбанатными черноземами. Пойменные луга являются в основном, окультуренными пастбищами и сенокосными угодьями. Горы и долины используют в качестве пастбищ.

В ООО «Кзыл Яр» занимаются отраслями и растениеводства, и животноводства.

Центральный офис предприятия располагается в поселке Кзыл Яр.

Круглогодично доминируют северо-западные и юго-восточные ветры, чем уменьшается количество осадков. Климат всегда прохладнее и суше чем по району.

34,4 – это балл экономической оценки земли по предприятию.

На данный момент площадь сельхозугодий 4981 гектаров, пашни также 4981 гектаров.

Имеется асфальтированная внутрихозяйственная дорожная сеть, электрификация, налаженная телефонная сеть и др.

Важнейшей и конечной целью в организации производства растениеводческой отрасли является рост выхода продукции с единицы площади по всем культурам, в тот же момент сбор наибольшего количества семян высших репродукций и сбыт их по хозяйствам республики.

Далее проведем анализ показателей по обеспеченности предприятие ресурсами, важнейшим из таких выступает эффективность использования земли.

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в динамике с 2014 по 2017 года общая земельная площадь хозяйства не меняется и составляет 5043

га. В структуре сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню и составляет 65,4% в среднем за 3 года, а к отчетному году вся площадь под сельскохозяйственные угодия выделили под пашню. Также немалую часть занимали пастбища, 27,5 % в 2014 - 2016 года. В изучаемом хозяйстве под сенокосы и пастбища в 2017 году землю не выделили.

Таблица 1 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ 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	5043	5043	5013	5043	х	х	х	Х	х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	4981	4981	4981	4981	100	100	100	100	100
Пашня	3258	3258	3258	4981	65,4	65,4	65,4	100	87,6
Сенокосы	352	352	352	-	7,1	7,1	7,1	-	1,9
Пастбища	1371	1371	1371	-	27,5	27,5	27,5	-	10,2
Процент распаханности	х	х	х	х	65,4	65,4	65,4	100	87,6

2.2. Организационно-производственная структура и специализация хозяйства

Организационно-производственная структура предприятия – это такой состав внутрихозяйственных подразделов и аппарата управления, что снабжает установленную организацию и правление производством,

закрепление и применение земли, прочих средств производства и трудовых ресурсов.

Организационно-производственная структура предприятия зависит от следующих факторов:

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

Нужно отметить, что на данный момент в ООО «Кзыл Яр» существует трёхступенчатая структура управления отраслевого типа, характерным элементом представленной структуры выступает то, что производственные подразделения создадутся по отраслевому принципу: на предприятиях создаются цеха, которые специализируются на производстве некоторых видов продукции и выполнении работ.

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

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

Он представляет годовой отчет, баланс, смету расходов, счета прибылей и убытков общему собранию членов, наблюдательному совету. Совместно с главным бухгалтером несет ответственность за финансовую деятельность общества. В решении наиболее актуальных задач, существующих в сельском хозяйстве, большая роль принадлежит специалистам как руководителям отрасли, организаторам производства.

Специалист сельского хозяйства должен знать свои должностные функции, активно внедрять современные технологии, технику и организацию в производство; владеть экономическими, административными и социально-психологическими методами управления.

Таблица 2- Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2014		2015		2016		2017		
	тыс. руб.	%	%						
Зерно	164,4	29,7	89,2	17,5	139,2	25,5	177,3	24,9	24,4
Подсолнечник	-	-	-	-	-	-	22,9	3,2	0,8
Молоко	300,8	54,2	310,0	61,0	310,2	56,9	312,3	43,9	54,0
Мясо КРС	86,8	16,7	103,8	20,4	95,4	17,6	199,8	28,0	20,6
Мясо лошадей	2,4	0,4	5,5	1,1	-	-	-	-	0,3
Итого	554,4	100	508,7	100	544,9	100	712,4	100	100

Из таблицы 2 мы можем увидеть, что специализацией в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ является скотоводческая, поскольку предельный удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и мяса КРС.

Специализацией называется процесс концентрации функционирования хозяйства определенной зоны либо экономического района на формировании той либо прочей на производстве кое-каких видов продукции. Целью чего можем привести основание обстоятельств для повышения прибыли, объема производства продукции, уменьшения расходов, роста производительности труда, совершенствования качества продукции.

Чтобы найти уровень (степень) специализации организации воспользуемся показателями коэффициентов специализации. Уровень их определяем на основе значений таблицы 2 по формуле И.В. Поповича:

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес всякой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K_c = 100 / 74,6(2*1-1) + 24,4(2*2-1) + 0,8(2*3-1) + 0,3(2*4-1) = 0,65$$

Коэффициент специализации равен 0,65, что свидетельствует о среднем уровне специализации в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ.

2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами

Несомненно, финансовые средства выступают важнейшим и нужным ресурсом в каждом предприятии. Без употребления основных и оборотных фондов нельзя вообразить процесс производства.

Низкий уровень показателей фондоснащенности и фондовооруженности в любой организации в итоге повергает к целесообразному выполнению определенных технологических операций, повышению трудоемкости и росту материально-денежных затрат в производстве продукции.

Таблица 3 - Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	33617	36792	39180	41238	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га.	4981	4981	4981	4981	6290
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	42	42	29	21	98
Фондооснащенность, тыс.руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	674,8	738,5	786,5	827,9	4216,7
Фондовооруженность ,тыс.руб. на 1 работника	800,3	876,1	1351,1	1963,7	2706,4

По данным таблицы 3 можно сделать вывод, что фондооснащенность труда хозяйства имеет ярко выраженную тенденцию роста, таким образом, показатель фондооснащенности труда в динамике за 2014 – 2017 года возрастает на 22,7%, на что, прежде всего, повлиял рост основных средств в хозяйстве. По сравнению со среднереспубликанскими данными показатели фондооснащенности труда ниже в изучаемом хозяйстве в 5 раз.

Показатель фондовооруженности труда также в динамике за 2014-2017 года в рассматриваемом хозяйстве растет в 2 раза, но все же по сравнению со среднереспубликанскими данными данный показатель ниже в изучаемом хозяйстве на 37,8%.

Когда выполняется анализ основных средств производства разрешаются задачи по определению и оценке показателей экономической эффективности применения производственных фондов и факторы ее определяющие, а также анализу и оценке воспроизводства основных средств, анализу показателей тракторного и автомобильного парка, раскрытию оснований их динамики и т.д.

Таблица 4 - Динамика уровня энергообеспеченности и энерговооруженности труда в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 год
	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	1564	1564	1990	1990	6477
Площадь пашни, га	3258	3258	3258	4981	5508
Число среднегодовых работников, чел.	42	42	29	21	98
Энергоснащенность на 100 га пашни, л.с.	48,1	48,1	61,2	40,1	117,6
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	37,3	37,3	68,5	94,7	66,2

Данные таблицы 4 свидетельствуют о том, что в 2015 году показатели энергообеспеченности и энерговооруженности труда не изменились, остались на уровне прошлогодних показателей. Но к отчетному 2017 году показатель

энергооснащенности снижается на 20,0%, а показатель энерговооруженности труда, наоборот, увеличивается в 3 раза. По сравнению со среднереспубликанскими данными показатель энергооснащенности ниже в рассматриваемом хозяйстве в 3 раза. Показатель энерговооруженности же ниже среднереспубликанского значения на 43,4 %.

Энергетические ресурсы, вместе с прочими основными средствами в производстве, выступают в качестве более активной части материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства.

В основании сельскохозяйственной продукции участвуют следующие факторы: земля, производственные фонды и труд. В отличие от труда, который представляет собой процесс рассогласованности людей и природы, земля и производственные фонды имеют свою вещественную, материальную сущность.

Таблица 5 – Запас труда и уровень его использования в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	45	45	29	21	106
Годовой запас труда, тыс. чел-час.	81,9	81,9	52,8	38,2	192,4
Фактически отработано, тыс. чел-час	98	98	60	35,0	213
Уровень использования запаса труда, %	119,7	119,7	113,6	91,6	110,7

Как видно из таблицы 5 в ООО «Кзыл Яр» в 2014-2016 года уровень использования трудовых ресурсов выше потенциального уровня – оно истолковывается дефицитом в рабочей силе. Так, например, в 2016 году уровень использования трудовых ресурсов составляет 113,6 %, это на 13,6 % выше нормативного, т.е. при сохранении тех же условий работы количество

рабочих должно быть больше. Но к отчетному 2017 году ситуация меняется и, несмотря на сокращение работников, уровень использования запаса труда снижается до 91,6%.

Показатель обеспеченности трудовыми ресурсами повлияет на сроки выполнения сельскохозяйственных работ, что, главным образом, отразится в результативности сельхозпроизводства в целом.

Вместе с изучением показателей энергообеспеченности в хозяйстве надо проанализировать и величину состоятельности сельскохозяйственного производства основными машинами: тракторами и комбайнами, поскольку именно тракторы обширно находят свое применение в многообразных процессах производства, это вырабатывает их в качестве самой деятельной части энергетических ресурсов предприятия.

Таблица 6 - Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5
Площадь пашни, га	3258	3258	3258	4981
Нормативная нагрузка на 1 физический трактор, га	100	100	100	100
Требуется физических тракторов, шт.	32	32	32	50
Имеется физических тракторов, шт.	8	8	8	8
Уровень обеспеченности тракторами, %	25,0	25,0	25,0	16,0
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	1482	1452	1470	1475
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	10	10	10	10

Продолжение таблицы 6.

1	2	3	4	5
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	2	2	2	2
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	20,0	20,0	20,0	20,0

При анализе данных таблицы 6 сделаем вывод, что обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами в хозяйстве очень низкая. Например, уровень обеспеченности тракторами в отчетном году составляет лишь 16,0%, тогда как данный показатель должна стремиться к 100,0%. И уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами за все изучаемые года с 2014 по 2017 составляют лишь 20,0%.

Данное обстоятельство негативно сказывается в сроках выполнения посева, уборки сельскохозяйственных культур, урожая, осуществлении химизации, соблюдении общей системы земледелия и, следовательно, на результативности производства в целом.

2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства

В сельском хозяйстве при полной оценки завоеванной величины экономической эффективности в производстве используется система показателей, охарактеризующих употребление основных факторов производства – земли, производственных фондов и труда.

Расчеты таблицы 7 показывают, что в целом предприятие за изучаемые четыре года ведет рентабельное производство.

Что же касается производительности труда, то этот показатель в динамике за 2014 - 2017 года возрастает почти в 2 раза, по сравнению со средними данными по РТ за 2017 год в изучаемом хозяйстве выше на 10,1%.

Таблица 7 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	279,2	280,1	278,3	271,2	301,6
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	26,8	24,7	35,1	54,3	49,3
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	3,3	1,7	1,5	1,6	1,8
- 100 руб. издержек производства, руб.	2,8	1,8	1,8	2,6	2,5
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	1627,5	1483,9	1450,5	713,8	2186,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	551,7	456,9	647,2	465,8	357,0
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	68,8	52,3	48,6	27,9	13,3
- 100 руб. издержек производства, руб.	54,3	35,1	35,1	21,7	17,9
Сумма прибыли в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	200,8	441,5	400,2	177,1	746,2
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	68,1	135,9	178,4	144,4	121,8
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	8,5	15,5	13,2	7,4	4,5
- 100 руб. издержек производства, руб.	6,8	10,6	9,5	5,3	6,1
Уровень рентабельности (+), %	8,8	19,1	16,1	6,8	9,7

Сумма валового дохода в расчете на 100 га соизмеримой пашни в базисном 2014 году составила 1627,5 тыс.руб., а к отчетному 2017 году снизилась до 713,8 тыс. руб., то есть в 2 раза.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2017 году составила 144,4 тыс. руб., это выше в 2 раза базисного показателя и также выше на 18,6% по сравнению со средними значениями по региону.

Рентабельность - это основной финансовый показатель, определяющий хозяйственную жизнедеятельность производства. Она выполняет главную роль в решении вопросов анализа деятельности производства. Также служит расчетной базой для цены прибыли.

Самая высокая рентабельность в 2015 году, и составила 19,1 %. В отчетном 2017 году по сравнению с 2015 годом уровень рентабельности ниже на 12,3 пункта. Уровень рентабельности в отчетном году в изучаемом хозяйстве ниже среднереспубликанского показателя на 2,9 пункта.

Проанализированные выше природные и экономические факторы в хозяйстве играют значительную роль при организации сельскохозяйственного производства в целом по хозяйству, и по отдельным его отраслям.

2.5. Современное состояние организации оплаты труда в молочном скотоводстве в хозяйстве

Рассматриваемое предприятие специализируется по производству животноводческой продукции, исходя из этого, можем говорить, что в данном хозяйстве данной отрасли уделяют особое внимание и является для них важнейшей отраслью в производстве.

Как показывают данные таблицы 8, в условиях предприятия производство продукции животноводства рентабельно.

Таблица 8 - Показатели экономической эффективности производства продукции животноводства в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по району за 2017 г.
	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете: на 1 условную голову, руб.	508,6	567,7	562,2	555,6	601,8
1 среднегодового работника, тыс.руб.	24,9	35,3	35,0	72,9	70,2
100 руб. издержек производства, руб.	2,4	1,7	1,7	1,6	2,1
Сумма прибыли в расчете на: 1 условную голову, руб.	2106,4	4724,1	4713,5	3495,6	3376,9
1 среднегодового работника, тыс.руб.	102,9	293,6	290,6	458,4	298,7
100 руб. издержек производства, руб.	9,2	13,8	13,3	10,2	10,5
Уровень рентабельности, %	8,3	16,8	15,4	9,1	9,8

Так, например, сумма прибыли в расчете на одного среднегодового работника в 2017 году составляет 458,4 тыс. руб., это на 57,8% выше данного показателя за предыдущий 2016 год.

Уровень рентабельности животноводческой отрасли в 2017 году составляет 9,1 %, это выше чем было в 2014 году на 0,8 пункта, но ниже показателя 2016 года на 6,3 пункта.

Важно отметить, что результативность животноводческой отрасли зависит как от повышения численности скота, так и умножения продуктивности поголовья, качества продукции, увеличения реализационных цен.

Таблица 9 – Основные экономические показатели, характеризующие развитие молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ за 2014 – 2017 года

Показатели	Годы				В среднем за 4 года
	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое поголовье коров, гол.	370	321	300	250	310
Продуктивность 1 головы, кг.	3023,0	3485,4	3729,3	4475,2	3678,2
Затраты труда на 1 ц., чел.-час.	3,0	2,8	2,5	1,5	2,5
Реализационная цена 1ц, руб.	1588,2	1786,6	1839,7	1973,2	1796,9
Себестоимость 1ц реализованной продукции, руб.	1210,0	1458,9	1491,9	1669,9	1155,2
Прибыль (+), убыток (-) на 1 ц молока, руб.	378,2	327,7	347,8	303,3	339,3
Уровень рентабельности, %	31,3	22,5	23,3	18,2	23,8

Резюмируя таблицу 9 можно сказать, что снижается в данном хозяйстве поголовье коров с 370 гол до 250 гол к отчетному 2017 году. В свою очередь, продуктивность коров растет на 48,0% по сравнению с базисным годом. Реализационная цена 1ц молока в отчетном году по сравнению с предыдущим годом растет на 7,3%. В результате повышения и себестоимости продукции к отчетному периоду, в 2017 году наблюдается самая минимальная прибыль в молочном скотоводстве за изучаемые года.

В общем, подотрасль молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» за постигаемую пору рентабельна. Прибыль на 1ц молока в 2017 году составляет 303,3 рублей. При такой прибыли и сложившейся себестоимости (1669,9 рублей) за 1ц молока рентабельность в 2017 году составила 18,2%. Уровень рентабельности снижается по годам, по данному показателю хозяйству удалось достигнуть максимального значения в 2014 году. которая составила 31,3%.

По сравнению с рабочими растениеводства животноводы – это рабочие, которые специализируются на производстве определенной продукции, которые обслуживают, как правило, один вид животных. Расценки для оплаты труда животноводов могут быть едиными на год и разделены по периодам года – с учетом изменяющихся условий содержания животных.

Перед тем, как приступить к экономической оценке действующей системы оплаты труда в ООО «Кзыл Яр» у доярок, рассмотрим динамику среднемесячной оплаты труда в хозяйстве (таблица 10).

Таблица 10 – Среднемесячная заработная плата на 1 работника по категориям в ООО «Кзыл Яр» за 2014-2017 года

Категории работников	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Руководитель	21000	22000	23000	23000
Главные специалисты	20000	21000	22000	23000
Доярки	17 500	18 540	20566	21389
Телятницы	17500	17445	18776	19450
Трактористы-машинисты	18550	20770	20435	19900

Как видно по данным таблицы 10, в хозяйстве самый низкий размер оплаты труда у телятниц. За изучаемый период заработная плата доярок колеблется от 17500 руб. до 21389 руб. в месяц. Таким образом, темп прироста зарплаты у доярок в динамике по годам составил 22,2%.

В ООО «Кзыл Яр» наиболее широкое распространение получила прогрессивно-возрастающая система оплаты труда. Суть данной системы в том, что произведенная продукция либо объем работ в пределах установленных в хозяйстве норм выплачивается по твердым расценкам, а сверх нормы – по повышенным. Исходная база, то есть граница выполнения нормы выработки, выше которой доплата за выполненную работу

осуществляется по повышенным расценкам, устанавливается предприятием исходя из предыдущего опыта работы. Тем не менее, эта исходная база не может быть ниже от действующих норм выработки.

В хозяйстве пользуются рекомендациями Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ по расчету прогрессивно-возрастающих расценок для оплаты труда животноводов.

В хозяйстве в отрасли скотоводства действуют определенные меры материального поощрения для работников, которая выплачивается при условии работы в течение года и при обслуживании нормативного поголовья и надое молока от одной коровы. Например, используются следующие доплаты и надбавки:

- 1) Мастер животноводства I кл – 20%, II кл – 10%;
- 2) За цикличность работы – 30%;
- 3) За стаж работы на данном предприятии от 2-5 лет – 10 %, от 5-10 лет – 20%.

Таблица 11 – Анализ изменения фонда оплаты труда доярок в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ

Показатели	Базис	Отчет 2017	Отклонение
Численность работников всего, чел.	5	3	-2
Оплата труда всех работников, тыс.руб.	1234	770	-464
Оплата 1 работника всего, руб.	20566,7	21388,9	+822,2
Отклонение оплаты труда всех работников за счет изменения:			
1) численности работников	x	x	-493,6
2) оплаты 1 работника	x	x	+29,6

Как видно по таблице 11, фонд оплаты труда у доярок к отчетному году сокращается на 464 тыс. руб., что происходит за счет уменьшения

численности доярок на 2 работника, в то же время среднемесячная заработная плата работников за рассматриваемые года растет на 822,2 руб.

Использование прогрессивно-возрастающих расценок за продукцию является мощным стимулом работникам для увеличения продуктивности животных и качество продукции.

Важную роль при определении эффективности системы оплаты труда играют темпы роста производительности и оплаты труда. Как известно, темпы роста оплаты труда, несмотря на то, что она является важнейшим экономическим рычагом подъема производства, не должны превышать темпов роста производительности труда.

Таблица 12 – Соотношение производительности труда и его оплаты в молочном скотоводстве ООО «Кзыл Яр» за 2014-2017 года

Показатели	Годы				В среднем по хозяйству
	2014	2015	2016	2017	
Производительность труда, руб. на 1 работника в месяц	66307	70776	82884	110511	82620
Среднемесячная заработная плата, руб.	17 500	18 540	20566	21389	19499
Дневная производительность труда руб./чел.-день.	3315	3538	4144	5525	3302
% к предыдущему году	-	106,7	117,1	133,3	-
Дневная оплата труда, руб./чел.-день.	875	927	1028	1069	975
% к предыдущему году	-	105,9	110,9	103,9	-
Прирост производительности труда на 1 % прироста оплаты труда	-	1,0	1,1	1,3	1,1

Прирост производительности труда на 1 % прироста оплаты труда за

анализируемый период составил 1,1. Темпы роста производительности труда выше темпов роста оплаты. Это свидетельствует о низкой эффективности средств, вкладываемых в системы материального стимулирования труда.

Таблица 13 – Показатели экономической эффективности действующей системы оплаты труда в молочном скотоводстве у доярок в ООО «Кзыл Яр» за 2014-2017 года

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1220	1265	1234	770
Оплата труда на 1 руб. валовой продукции, руб.	0,05	0,06	0,07	0,03
Оплата труда на 1 руб. валового дохода, руб.	0,70	0,59	0,64	0,59
Оплата труда на 1 руб. прибыли (убытка), руб.	0,55	0,28	0,44	0,24

Данные таблицы 13 свидетельствуют о низкой экономической эффективности существующей системы оплаты труда в хозяйстве. За изучаемый период наблюдается снижение всех показателей, что связано с низким темпом роста оплаты труда и более высокой скоростью увеличения стоимости валовой продукции, суммы валового дохода и прибыли.

Одним из главных требований к оплате труда является ее связь с конечными результатами производства. В анализируемом хозяйстве этого не произошло – несмотря на то, что в целом среднемесячная оплата труда у работников растет, производительность труда изменилась незначительно. Следовательно, в хозяйстве необходимо разработать и применить также системы оплаты труда, которые обеспечили бы требуемую связь.

И в связи с этим анализ расходования средств на оплату труда в каждом хозяйстве имеет очень большое значение. В процессе этого необходимо осуществлять систематический контроль за использованием

фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда.

Как итог хочется сказать, что отрасль скотоводства, а тем более направление молочного производства является наиболее трудоемкой, в связи с чем на предприятиях необходимо должным образом ухаживать за животными, то есть уделить особое достойное значение данной отрасли. Помимо этого данная отрасль можно частенько охарактеризовать и наиболее как рентабельную отрасль, так как многие организации получают огромные доходы именно за счет деятельности данной отрасли. Поэтому так важно уделять особое значение данной отрасли, в том числе оптимизировать труд работников данной сферы, чтобы применить ресурсы предприятий в рациональном варианте.

На функционирование данной отрасли оказывают очень много факторов, среди всего прочего существенную роль занимает и субъективный фактор, другими словами, чтобы получить рентабельность в данной отрасли должна быть заинтересованность и для трудящихся, то есть должна быть определенная мотивация в результатах своего труда. Применяя все инструменты мотивации труда работников, руководитель может надеяться на наивысочайшие показатели бригад и индивидуальных работников, тем самым добиться производительности всего предприятия.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА В ООО «КЗЫЛ ЯР» БАВЛИНСКОГО РАЙОНА РТ

3.1. Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда – это сумма денежных средств, которая идет на выплату заработной платы сотрудникам фирмы, а также на премии, надбавки и другие виды денежных поощрений.

Формирование и управление фондом оплаты труда предприятия осуществляют самостоятельно на основе действующих правовых норм, динамики рынка труда и заключенного с коллективом организации коллективного договора.

В ООО «Кзыл Яр» при определении размера фонда оплаты труда применяют:

- расчетные ведомости;
- утвержденное в организации штатное расписание;
- сданные в бухгалтерию для начисления выплат табеля учета рабочего времени за предыдущие периоды.

К тому же в расчетах используются все существующие на предприятии варианты компенсаций, доплат, надбавок, поощрений, премий, денежной помощи. Также параметрами определения суммы фонда оплаты труда являются расценки и объем плановых работ, производство которых и дает нужный результат.

Первостепенно устанавливают затраты на оплату труда, что входит в состав издержек. Но в применении данного способа имеется огромный минус, который заключается в слабом использовании противозатратного механизма. Это обстоятельство, в конечном счете, может привести к постоянному росту себестоимости продукции. Противоположной формой этому является применение хозрасчетного механизма оплаты в хозяйстве, то

есть когда оплата труда ставится в прямую зависимость от полученного валового дохода.

Труд целесообразнее оплачивать за счет средств единого фонда оплаты труда по нормативам от валового дохода. Так как показатель валового дохода в конечном счете характеризует конечные итоги от производственной и реализационной деятельности сельхозпредприятий и их подразделений, другими словами, тем выше сумма валового дохода предприятия, тем выше количество произведенной продукции и качество выше, и ниже сумма материальных затрат [17].

Главным при применении данного хозрасчетного способа оплаты труда является установление правильного процента отчислений в фонд оплаты труда, так как необходимо соблюсти обоснованное соотношение между итогами работы производственных подразделений предприятия и суммой начисленной оплаты.

Расчет фонда оплаты и нормативов оплаты труда в сельскохозяйственных формированиях производится в следующей последовательности:

1. Устанавливается сумма валового дохода в виде разницы между стоимостью валовой продукции и материальными затратами на ее производство.

2. Определяется величина фонда оплаты труда как сумма тарифного фонда оплаты труда и всех дополнительных оплат, выплат, премий, какие предусмотрены Положением об оплате труда данного хозяйства.

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

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

4. Проверяется оптимальность расчетов по оплате труда в форме динамики роста производительности труда и его оплаты на перспективу. Важно соблюсти условия преобладания роста производительности труда над его оплатой. В том случае, когда данное обстоятельство не выполняется, то в

приведенные расчеты необходимо внести определенные коррективы путем увеличения суммы валового дохода, сокращения фонда оплаты труда и сокращения среднегодовой численности работников.

В течение года трудящимся выдается аванс. В тех организациях, где наблюдается трудное финансовое состояние, выплаты в виде аванса можно выдать исходя из учрежденного государством минимального размера оплаты труда.

Конечная сумма оплаты труда реализуется по результатам работы за год, исходя из установленного норматива оплаты труда на 100 руб. валового дохода.

3.2 Разработка новой системы оплаты труда работников молочного скотоводства

В качестве новой системы оплаты труда работников необходимо ввести такую систему оплаты, которая приумножила бы зависимость величины их заработной платы с конечными итогами деятельности отрасли, в нашем случае молочного скотоводства. Поэтому нужно разработать и внедрить такую систему оплаты труда для руководителей, специалистов и работников, которые непосредственно заняты на фермах.

Для того, чтобы увеличить эффективность сельскохозяйственного производства нужно увеличивать производство продукции, а также целесообразно применять ее в хозяйстве и реализовывать по наиболее рациональным каналам. А для этого необходимо соответствие предлагаемой продукции определенным характеристикам по качеству. В ходе осуществления продукции хозяйствам перечисляется прибыль, которая должна компенсировать выполненные расходы и гарантировать приобретение дохода для последующего расширенного воспроизводства. Главными итогами любого производства является прибыль и

рентабельность. Они зависят главным образом от результатов реализации продукции.

Наши рекомендации, касающиеся совершенствования оплаты труда в молочном скотоводстве, следующие.

Предлагается расценки привязать непосредственно с качеством реализуемого молока. Показатели качества молока в изучаемом хозяйстве приведены в таблице 14.

Таблица 14 – Основные показатели качества реализуемого молока в ООО«Кзыл Яр» Бавлинского района РТ

Показатели	Базис	2017 год	Отклонение 2017 года от базисного, %
Физический вес, ц.	10465	10519	100,5
Зачетный вес, ц.	11091	11297	101,9
Жирность, %	3,88	3,88	-
Высший сорт, ц	7177	7245	100,9
Первый сорт, ц	3050	3080	101,0
Несортовое, ц.	238	194	81,5

Как видно по таблице 14, предприятие реализует достаточно качественное молоко: высшего и первого сорта. Это говорит о том, что при производстве продукции своевременно и ответственно выполняются все требования. К отчетному году наблюдается рост сдачи высшего сорта молока и первосортного молока на 68 ц. и 30 ц., соответственно. И в то же время наблюдается снижение сдачи несортного молока в хозяйстве на 44 ц.

Низкая цена связана с качеством реализуемой продукции. Для того, чтобы увеличить качество продукции хозяйству следует усовершенствовать систему реализации продукции.

Используя достигнутые за предыдущие годы показатели качества молока и продуктивности животных, рассчитаем расценки оплаты труда доярок в связи с качеством молока.

Таблица 15 – Расчет расценок оплаты труда доярок в ООО«Кзыл Яр»
Бавлинского района РТ

Показатели	Качество реализуемого молока		
	Несортовое	Первый сорт	Высший сорт
Удой на одну корову, кг	5000	5000	5000
Валовой надой, ц	1250	1250	1250
Выход приплода, гол.	24	24	24
Дневной фонд оплаты, руб.	653,83	653,83	653,83
Размер доплаты за продукцию, % к основному заработку	25	30	35
Годовой фонд оплаты труда с учетом доплаты за продукцию, руб.	224754	233744	242734
Расценка за 1ц молока, руб.	161,8	168,3	174,8
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	936,5	973,9	1011,4

В данном случае оплата труда доярок будет привязана к качеству надоенного молока. В хозяйстве, в основном, реализуют молоко высшего сорта, первого сорта и несортовое. Продуктивность коров приближена к среднереспубликанскому показателю. При сохранении планового удоя предлагается постепенное повышение годового фонда оплаты труда доярок.

Из таблицы 16 видно, что предусмотренное повышение сдельной расценки за 1ц молока в зависимости от качества создает материальную заинтересованность у работников в повышении качества продукции, впоследствии это приведет к увеличению прибыли от реализации молока, так как чем качественнее молоко, тем выше его цена. Следовательно, данная система оплаты выгодна животноводам и хозяйству. Однако она может применяться только по тем специальностям рабочих, у которых есть закрепленные группы животных.

Таблица 16 – Расчет аккордного фонда оплаты труда бригады молочно-товарной фермы

Профессия, должность работника	Нормативная численность, чел.	Затраты труда в год, чел-дней		Тарифный разряд	Дневная тарифная ставка	Годовой тарифный фонд оплаты труда, руб.	Фонд оплаты за продукцию, руб.
		На 1 работника	Всего				
Скотники молочного стада	2	365	730	5	653,83	477296	596620
Тракторист машинист по подвозу и раздаче кормов	1	365	365	4	583,13	212842	266053
Слесарь	0,5	365	182,5	3	522,86	95422	119277
Электрик	0,5	365	182,5	3	522,86	95422	119277
Лаборант	0,3	365	109,5	3	522,86	57253	71566
Ветеринар	0,3	305	91,5	3	522,86	47842	59802
Осеменатор	0,4	305	122	6	779,07	95046	118807
Заведующий фермой	1	305	305	6	779,07	237616	297020
Итого	6	х	2088	х	х	1318769	1648422

На молочно-товарной ферме, помимо доярок, работают также скотники, слесари, лаборанты и т.д. Их труд в настоящее время оплачивается по повременной форме оплаты труда, независимо от эффективности производства. Считаем, что необходимо организовать оплату труда данной категории работников таким образом, чтобы они были заинтересованы в росте производительности труда. С этой целью следует использовать коллективные расценки. Чтобы их определить, рассчитаем сначала аккордный фонд оплаты труда.

Итак, фонд оплаты труда за молоко составит: $1648422 * 0,9 = 1483579$ руб.; за приплод – 164842 руб.

Расценка за 1ц молока = $1483579 \text{ руб.} : 12500 \text{ ц} = 118,70$ руб.

Расценка за 1 голову приплода = $164842 : 225 \text{ гол.} = 732,6$ руб.

Сохранение произведенного продукта в свежем и качественном виде на долгое время – это одна из главных задач для любого сельхозтоваропроизводителя, так как из продукции с высокой кислотностью и большим содержанием микроорганизмов невозможно получить качественную продукцию.

С целью повышения качества молока целесообразно, так же как у доярок, увязать расценки с показателем качества молока – чем больше качество, тем выше расценка. За минимальные расценки нами были приняты рассчитанные выше значения.

Таблица 17 - Расчет коллективных расценок оплаты труда работников молочно-товарной фермы

Показатели	Качество молока		
	Несортовое	Первый сорт	Высший сорт
Поголовье коров	250	250	250
Удой на одну корову, кг	5 000	5 000	5 000
Валовой надой, ц	12500	12500	12500
Выход приплода, гол.	225	225	225
Размер доплаты за продукцию, %	25	30	35
Годовой фонд оплаты труда с учетом доплаты за продукцию, руб.	1648422	2142948	2225369
Расценка за 1ц молока, руб.	118,7	154,3	160,2
Расценка за 1 гол. приплода, руб.	732,6	952,4	989,1

В конце каждого месяца производится расчет общего сдельного заработка по этим расценкам, который распределяется между работниками с учетом отработанных смен и тарифного разряда (тарифной ставки) каждого работника.

Чтобы повысить материальную заинтересованность работников и увеличить производство продукции животноводства и снизить ее себестоимость рекомендуется премировать:

1. За перевыполнение плана получения валовой продукции с учетом ее качества (повышение содержание жира в молоке или улучшение кондиции мяса) бригадой, звеном или отдельным работником, а работников, занятых искусственным осеменением животных – за перевыполнение плана выхода молодняка сельскохозяйственных животных – в уровне до 20% от стоимости сверхплановой продукции по среднерезализационным ценам.

Максимальный размер премий можно установить работникам, которые достигли наиболее высоких показателей производства. Бригадам или отдельным работникам, которые имеют разный уровень показателей производства, не целесообразно устанавливать равный размер премий.

Вместо вышеуказанного премирования за перевыполнение годового плана или за превышение достигнутого за последние 3-5 лет уровня производства продукции можно премировать в размере 1% от годового заработка, который получен работником за каждый процент перевыполнения указанного плана или прироста производства продукции.

2. За снижение прямых затрат на единицу продукции с планом рекомендуется премировать в размере до 70% от суммы полученной экономии.

4. Дополнительно назначить премии работникам животноводства за качество реализованной продукции:

- за сдачу первосортного молока отчисляется нас премирование до 50% от стоимости молока, сданного первым сортом;

- за сдачу молока первого сорта, с температурой не выше 10°C дополнительно выплачивается в размере 100,0руб. за тонну молока, на премирование можно использовать до 70%;

- за молоко высокого качества, предназначенного для производства продуктов детского питания, выплачивают надбавку в размере 50% к цене, включая дотацию.

Наряду с основными категориями работников рекомендуется премировать и других категорий, которые содействуют достижению высоких показателей в основном производстве (работники, занятые на ремонте и механизации трудоемких процессов, возчик кормов) на уровне средних премий, что начислены в расчете на одного работника основной профессии [28].

С целью усиления материальной заинтересованности руководителя хозяйства, специалистов, бригадира за рост производства продукции животноводства и рост поголовья скота рекомендуем следующую систему материального стимулирования:

1. За каждый процент прироста производства к соответствующему периоду прошлого года назначить премирование от 5 до 10% заработка за период.

2. При сохранности поголовья свыше 95% назначить премию до двух месячных окладов.

3. За каждый процент прироста премировать до 10% заработка по должностным окладам за период.

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

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

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

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

Для установления норматива на 100 рублей валового дохода необходимо определить: стоимость валовой продукции по видам продукции, материальные затраты на ее производство и фонд заработной платы в расчете на одну голову. При этом будем использовать следующие данные. На ферме 250 коров. Задание по надою молока на корову – 5 000 кг, выход телят – 225 гол, выход навоза на одну голову за год – 7 тонн. Одна голова приплода приравнивается к 3 ц молока. Реализационная цена 1ц условного молока – 1973 руб., 1 т навоза – 150 руб. Затраты на оплату труда на одну голову в молочном скотоводстве – 14,2 тыс. руб. Всего материальных затрат (корма, содержание основных средств производства, работы и услуги и т.д.) на одну голову в молочном скотоводстве – 21,4 тыс. руб.

Таблица 18 – Расчет норматива оплаты труда от валового дохода для работников молочного скотоводства

	В расчете на одну голову животных				Норматив оплаты труда, в % от валового дохода
	Стоимость продукции, тыс. руб.	Прямые материальные затраты, тыс. руб.	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	Валовой доход, тыс. руб.	
Молочное стадо	101	73,0	6,5	28,0	23,2

Итак, расценка за 100 рублей валового дохода в молочном скотоводстве составит 17,8 руб.

Рассчитаем теперь плановый фонд оплаты труда по нормативу от валового дохода. Норматив был нами рассчитан в таблице 18.

Предварительно определим сумму фактических материальных затрат по молочно-товарной ферме.

Таблица 19 – Материальные затраты на производство продукции молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» за 2017 год

Виды затрат	Сумма затрат, тыс. руб.
Корма	10588
Нефтепродукты	830
Зоотехническое и ветеринарное обслуживание	325
Содержание основных средств	4100
Прочие затраты	2420
Итого	20760

Переходим к расчету плановых затрат по молочной ферме. Рассчитаем затраты на корма для молочного стада.

Расход кормов на 1ц молока при продуктивности коров 5 000 кг – 1,17 ц.к.ед.

Себестоимость 1ц.к.ед. – 495,0 руб.

Валовой надой молока – 12500 ц

Всего сумма затрат на корма = $1,17 \cdot 495 \cdot 12500 = 7239375$ руб.

Остальные материальные затраты берем на уровне прошлого года.

Таблица 20 – Расчет плановых материальных затрат по молочному стаду

П/п	Виды затрат	Сумма затрат, тыс. руб.
1.	Корма	7239
2.	Нефтепродукты	830
3.	Зоотехническое и ветеринарное обслуживание	325
4.	Содержание основных средств	4100
5.	Прочие затраты	2420
6.	Итого	14914

Для уменьшения себестоимости необходимо вводить активные технологические процессы, которые ведут к сбережению расходов труда и денежных средств в расчете на единицу продукции.

Прибыль определяет окончательные финансовые характеристики не только в области производства сельскохозяйственной продукции, но и в области обращения, осуществления.

Если растут доходы, то рентабельность производства тоже растет. В свою очередь, когда говорят о том, что производство рентабельно, это значит, что в производстве не только возмещают расходы, которые сопряжены с созданием и реализацией продукции, но и приобретают конкретный доход, который позволяет вести производство на расширенной форме.

В этой связи актуальным для любого предприятия становятся вопросы модернизации сельскохозяйственного производства, производства высококачественной продукции, которая будет пользоваться повышенным спросом на рынках сбыта, наравне с этими вопросами актуальным встает и вопрос оплаты, когда работников необходимо поощрить именно от

результатов своего труда с целью получения более высокой производительности от них.

Таблица 21 – Расчет планового фонда оплаты труда

П/п	Показатели	Плановые значения
1.	Валовой надой молока, ц	12500
2.	План получения приплода, гол.	225
3.	Выход навоза, т	1750
4.	Стоимость валовой продукции, тыс. руб.	54883
5.	Сумма материальных затрат, тыс. руб.	14914
6.	Сумма валового дохода, тыс. руб.	39969
7.	Норматив оплаты труда, %	23,2
8.	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	9272

Рассчитаем плановую себестоимость 1ц молока.

Всего затрат по молочному стаду = $14914 + 9272 = 24186$ тыс. руб.

Вычитаем из полученной суммы стоимость навоза = $24186 - 576 = 23610$ тыс. руб.

Распределяем затраты по видам продукции:

90% - на молоко = $23610 * 0,9 = 21249$ тыс. руб.

10% на приплод = $23610 * 0,1 = 2361$ тыс. руб.

Таким образом, себестоимость 1ц молока будет равна:

21249 тыс. руб. : 12500 ц = $1660,0$ руб.

Себестоимость 1 гол.приплода: 2361 тыс. руб. : $225 = 10493$ руб.

Результаты внедрения в хозяйстве новой системы оплаты труда представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Плановые показатели по молочному скотоводству

Показатели	Плановые значения
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1648
Количество работников, чел	6
Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	22888
Себестоимость 1 ц молока, руб.	1660
Себестоимость 1 гол.приплода, руб.	10493

Итак, благодаря рациональному использованию кормов, повышению продуктивности животных в хозяйстве можно снизить себестоимость 1ц молока до 1660,0 руб. Из таблицы 22 видно, что фонд оплаты труда работников молочно-товарной фермы по плану значительно выше фактического. Это позволит, во-первых, применять тарифные ставки, рекомендуемые Министерством сельского хозяйства РТ, исходя из минимального размера оплаты труда, и, во-вторых, заинтересовать работников работать еще более эффективно.

3.3. Эффективность использования предлагаемых мер

Главная отрасль народного хозяйства – это сельское хозяйство. Оно производит продукты питания для населения, сырье для различных перерабатывающих промышленности, а также предоставляет многообразные потребности для общества. Поэтому, дальнейшее изучение повышение уровня эффективности отрасли является актуальной проблемой в настоящее время.

В этой связи необходимо совершенствовать и систему оплаты труда и премиальную систему. Оплата труда должна быть мощным стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня.

Предположим, если работник отработал за месяц 22 дня, он получает 22 балла. Если при этом он выполнил какие-либо поручения руководства,

ему начисляются дополнительные баллы. То же самое за особо качественную работу, рационализацию, безаварийность, подмену других работников и т.д.

Тогда как за упущения можно применить и штрафные баллы.

Таблица 23 – Балльная система оплаты труда за определенные заслуги и упущения

П/п	Показатели	Баллы
1	За новаторское или рационализаторское предложение	+5
2	За каждую благодарность и качество труда	+3
3	За отсутствие замечаний по нарушению правил техники безопасности в течение месяца	+2
4	За отсутствие в течение месяца отказов подменять других членов коллектива и совмещения их работы со своей	+2
5	За каждый фиксированный случай невыполнения указаний руководителя	-2
6	За каждый допущенный целодневный прогул	-5
7	За каждый фиксированный случай нарушения технологии производства и замечание по некачественному выполнению работы	-1
8	За каждый фиксированный случай нарушения правил техники безопасности	-1
9	За каждый фиксированный случай небрежного использования средств производства (поломка машин, механизмов, гибель животных и т.д.)	-2
10	За каждый случай опоздания или за уход с работы раньше времени	-1
11	За каждый случай появления в нетрезвом виде или пьянства на работе	-3
12	За каждый случай отказа от подмены других членов коллектива, при наличии соответствующей квалификации	-2

За уклонение от выполнения распоряжений руководства, прогулы, нарушение техники безопасности баллы снижаются. О назначении

дополнительных и штрафных баллов рабочему сообщается сразу же, баллы фиксируются в журнале. В конце месяца собирается совет бригады. Он обсуждает справедливость всех штрафных и дополнительных баллов и выводит коэффициент. Для этого число рабочих дней плюс дополнительные минус штрафные баллы делятся на число рабочих дней. Решение совета оформляется протоколом, все цифры вносятся в специальный журнал, доводятся до сведения всего коллектива на ежемесячном совещании по подведению итогов соревнования и вывешиваются на экране показателей коэффициента трудового участия. Следует также отметить, что с помощью данных коэффициентов учитывают фактический вклад каждого работника в конечные результаты, а не потенциальные его возможности. Поэтому при определении коэффициентов не используют такие факторы, как стаж работы, образование и др.

Решение о целесообразности применения коэффициентов трудового участия при распределении коллективного заработка решает сам первичный коллектив. Он может и отказаться от использования их, если в коллективе складывается доброжелательное и одинаково добросовестное отношение к труду всех его членов и они работают без нарушений трудовой и технологической дисциплины. В этом случае степень участия каждого работника в общем труде будет определяться фактически отработанным временем и его квалификацией.

Для того, чтобы оценить экономический эффект от предлагаемых мероприятий, рассмотрим таблицу 24.

Таблица свидетельствует, что переход на новую систему оплаты труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства, оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект.

Уровень рентабельности реализованного молока увеличится на 10,2 пункта. Заработная плата в месяц в среднем на одного работника молочно-товарной фермы увеличится по сравнению с фактической на 6,8% – это

поможет существенно повысить заинтересованность работников в повышении производительности своего труда. Темпы роста прибыли опережают темпы роста заработной платы.

Таблица 24 – Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий в ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ

Показатели	2017 г.	План	Отклонение, +/-
Численность работников МТФ, чел.	9	6	-3
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1318	1648	+331
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	12203	22888	+10685
Сумма прибыли в расчете на одного работника, тыс. руб.	245,4	377,5	+132,1
Темп роста прибыли на одного работника	x	1,5	x
Темп роста среднемесячной заработной платы одного работника	x	1,9	x
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	x	1,3	x
Уровень рентабельности товарной продукции, %	18,2	28,4	+10,2 п.п.

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

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

На сегодняшний день организация оплаты труда в сельском хозяйстве играет очень важную роль, так как именно труд является важнейшим элементом производства в сельском хозяйстве.

Правильное установление размера заработной платы напрямую зависит от качественно продуманной организации оплаты труда. Правильно построенная организация труда позволяет рационально использовать оборудования и рабочую силу, что приводит к увеличению производительности труда и снижению затрат, также увеличивает рентабельность.

Изучаемое хозяйство ООО «Кзыл Яр» Бавлинского района РТ имеет скотоводческую специализацию. На сегодняшний день площадь сельхозугодий хозяйства составляет 4981 гектаров, пашни также 4981 гектаров.

В целом предприятие за изучаемые четыре года ведет рентабельное производство. Что же касается производительности труда, то этот показатель в динамике за 2014 - 2017 года возрастает на 10,3%, по сравнению со средними данными по РТ за 2017 год в изучаемом хозяйстве выше на 44,8%.

Показатель «уровень рентабельности» за изучаемый период имеет только положительные значения, это значит, что изучаемое нами хозяйство работает прибыльно. Самая высокая рентабельность в 2015 году, и составила 19,1 %. В отчетном 2017 году по сравнению с 2015 годом уровень рентабельности ниже на 12,3 пункта.

В условиях предприятия производство продукции животноводства также рентабельно. Уровень рентабельности животноводческой отрасли в 2017 году составляет 9,1 %, это выше чем было в 2014 году на 0,8 пункта, но ниже показателя 2016 года на 6,3 пункта.

В данном хозяйстве поголовье коров с 370 гол до 250 гол к отчетному 2017 году. В свою очередь, продуктивность коров растет на 48,0% по

сравнению с базисным годом. Реализационная цена 1ц молока в отчетном году по сравнению с предыдущим годом растет на 7,3%. В результате повышения и себестоимости продукции к отчетному периоду, в 2017 году наблюдается самая минимальная прибыль в молочном скотоводстве за изучаемые года.

В целом, отрасль молочного скотоводства в ООО «Кзыл Яр» за изучаемый период рентабельна. Прибыль 1ц молока в 2017 году составила 303,3 рублей. При такой прибыли и сложившейся себестоимости (1669,9 рублей) за 1ц молока рентабельность в 2017 году составила 18,2%. Уровень рентабельности снижается по годам, по данному показателю хозяйству удалось достигнуть максимального значения в 2014 году которая составила 31,3%.

В ООО «Кзыл Яр» при определении размера фонда оплаты труда применяют:

- расчетные ведомости;
- утвержденное в организации штатное расписание;
- сданные в бухгалтерию для начисления выплат табеля учета рабочего времени за предыдущие периоды.

В ООО «Кзыл Яр» наиболее широкое распространение получила прогрессивно-возрастающая система оплаты труда. Суть данной системы в том, что произведенная продукция либо объем работ в пределах установленных в хозяйстве норм выплачивается по твердым расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

К основным недостаткам данной системы относится слабое использование противозатратного механизма, и это служит одной из главных причин постоянного роста себестоимости продукции.

Наши рекомендации, касающиеся совершенствования оплаты труда в молочном скотоводстве, следующие: во-первых, предлагается расценки привязать непосредственно с качеством реализуемого молока.

Во-вторых, с целью усиления материальной заинтересованности руководителя хозяйства, специалистов, бригадира за увеличение производства продукции животноводства и рост поголовья скота рекомендуем следующую систему материального стимулирования:

1. За каждый процент прироста производства к соответствующему периоду прошлого года назначить премирование от 5 до 10% заработка за период.

2. При сохранности поголовья свыше 95% назначить премию до двух месячных окладов.

3. За каждый процент прироста премировать до 10% заработка по должностным окладам за период.

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

Переход на новую систему оплаты труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства, оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект. Уровень рентабельности реализованного молока увеличится на 10,2 пункта. Заработная плата в месяц в среднем на одного работника молочно-товарной фермы увеличится по сравнению с фактической на 6,8% – это поможет существенно повысить заинтересованность работников в повышении производительности своего труда. Темпы роста прибыли опережают темпы роста заработной платы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации –М.: Изд. Эксмо, 2016 – 32 с.
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2016.-184с.
3. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" –М.: Изд-во Проспект, 2016 – 8 с.
4. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
5. Бусел И.П. Экономика и организация сельскохозяйственного производства. –Мн.: Ураджай, 2015 г. – 198с.
6. Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
7. Глазырин В. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Экзамен, 2013 – 959 с.
8. Головина Л. Имущественное положение и эффективность использования капитала сельхозорганизаций / Л. Головина, О. Анохина // АПК: Экономика, Управление. 2013. № 1. с. 69.
9. Грядов С.И. Организация сельскохозяйственного производства: Учебное пособие / Под ред. М.П. Тушканова, Ф.К. Шакирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 292 с.
10. Захаров А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / Вестник НГИЭИ – 2014 - № 1 – 27-36 с.
11. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятия: учеб.пособие / Н.Е. Зимин. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2014. – 240 с.
12. Корнеев Г.Н. Системный анализ: Учебник / Корнев Г.Н., Яковлев В.Б. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 308 с.

13. Логачева О. Правовые основы регулирования трудовых отношений // Экономика с/х и перерабатывающих предприятий. – 2014. - №11. – 66 с.
14. Мазин А.Л. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 623 с. - ISBN 978-5-238-01419-7.
15. Мануха Н. Аспекты совершенствования социальной политики формирования доходов и мотивации труда на селе // НОТ -2014. -№9 – 32 с.
16. Минаков И.А. Экономика сельского хозяйства // Учебник - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
17. Мухаметгалиев Ф.Н. Методические основы разработки бизнес-планов создания и развития малых форм хозяйствования в АПК / Ф.Н. Мухаметгалиев, Ф.Н.Авхадиев, Э.Р. Садриева. – Казань: Изд-во Казанского ГАУ, 2015. – 384 с.
18. Мухаметгалиев Ф.Н., Социальная инфраструктура села и эффективность аграрного производства / Мухаметгалиев Ф.Н., Файзрахманов, Д.И., Гайнутдинов И.Г и другие – Казань: Изд-во Казанск.гос.ун-та, 2015. 180с.
19. Мухаметгалиев Ф.Н., Якушкин Н.М., Сафиуллов Р.Х. и др. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве [Текст] / под ред. Мухаметгалиева Ф.Н., Якушкина Н.М. — Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та, 2012
20. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Под ред.Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с
21. Островская Т.Г. Организация и стимулирование труда (зарубежный опыт: американский, японский и западноевропейский) // Пищевая промышленность. – 2015. - №7. – С. 46-48

22. Полтарыхин А.Л., Сычева И.Н. Региональная экономика: учеб. пособие / А.Л. Полтарыхин, И.Н. Сычева. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 400 с.: ил.;
23. Семи́н, А. Оплата сельскохозяйственного труда: вопросы теории и практики / А. Н. Семи́н, А. Н. Лубков. – М.: «Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий», 2014. – 344 с.
24. Складьяревская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / В. А. Складьяревская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 304 с.
25. Тушканов М.П. Организация производства и предпринимательство в АПК/Тушканов М.П., Черевко Л.Д., Винничек Л.Б., Гурьянова Н.М., Максимов А.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с.
26. 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.
27. Управление персоналом: Учебник / Общ.ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2015. – 488 с.
28. Ушачев И.Г. Глобальные проблемы обеспечения продовольственной безопасности России / И. Г. Ушачев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2014. № 3. с.11.
29. Ханова А. Оплата труда первичных трудовых коллективов в животноводстве //Нормирование и оплата труда в с\х. -2015.- №10 -63 с.
30. Шпаченко А. Как из оплаты труда сделать эффективный мотивационный инструмент управления персоналом - М.: Selfpub, 2017. — 210 с.