

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 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование системы оплаты труда в молочном
скотоводстве в обществе с ограниченной ответственностью
«Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан**

Обучающийся: Касимов Булат Радикович

Руководитель:
к.э.н., доцент Ситдикова Ландыш Фаритовна

Рецензент:
к.э.н., доцент Захарова Галина Петровна

Казань 2019

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.
«07» декабря 2017г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Касимова Булата Радиковича

1. Тема работы: Совершенствование системы оплаты труда в молочном скотоводстве в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2019г.
3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы организации производства молока на сельскохозяйственных предприятиях; народнохозяйственное значение и особенности отрасли молочного скотоводства; показатели для оценки экономической эффективности производства молока; принципы организации производства в молочном скотоводстве; тарифные системы и формы оплаты труда; современное состояние организации производства продукции скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан; местоположение, природно-климатические условия хозяйства, показатели эффективности производства; оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства; формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче»; анализ уровня оплаты труда; методы совершенствования механизма оплаты труда; совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства; эффективность использования предлагаемых мер
5. Перечень графических материалов: _____
6. Дата выдачи задания «07» декабря 2017г.

Руководитель

Л.Ф. Ситдикова

Задание принял к исполнению

Б.Р. Касимов

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

| Наименование этапов выпускной квалификационной работы | Сроки выполнения | Примечание |
|--|---------------------|------------|
| ВВЕДЕНИЕ | 15.04.18 | Выполнено |
| 1. НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. | 15.04.18 | Выполнено |
| 1.1. Народнохозяйственное значение и особенности отрасли молочного скотоводства | | Выполнено |
| 1.2. Показатели для оценки экономической эффективности производства молока | | Выполнено |
| 1.3. Принципы организации производства в молочном скотоводстве | | Выполнено |
| 1.4. Тарифные системы и формы оплаты труда | | Выполнено |
| 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ СКОТОВОДСТВА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН | 15.10.18 | Выполнено |
| 2.1. Местоположение, природно-климатические условия хозяйства, показатели эффективности производства | | Выполнено |
| 2.2. Оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства | | Выполнено |
| 2.3. Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан | | Выполнено |
| 2.4. Анализ уровня оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» | | Выполнено |
| 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ | 15.04.19 | Выполнено |
| 3.1. Методы совершенствования механизма оплаты труда | | Выполнено |
| 3.2. Совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства | | Выполнено |
| 3.3. Эффективность использования предлагаемых мер | | Выполнено |
| ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ | 10.05.19 | Выполнено |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 10.05.19 | Выполнено |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 10.05.19 | Выполнено |

Обучающийся

Б.Р. Касимов

Руководитель

Л.Ф. Ситдикова

Аннотация
к выпускной квалификационной работе бакалавра
Касимова Булата Радиковича
на тему «Совершенствование системы оплаты труда в молочном
скотоводстве в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма
«Игенче» Арского района Республики Татарстан»

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда и мотивации труда в сельскохозяйственной организации. Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, выводы и предложения, список литературы. Во введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная и практическая значимость выпускной квалификационной работы. В первой главе рассмотрены научно-теоретические основы организации производства молока на сельскохозяйственных предприятиях. Во второй главе дается характеристика современного состояния организации производства продукции скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан, характеристика природно-климатических условий хозяйствования, а так же анализ фактического состояния организации производства сельскохозяйственной продукции. В третьей главе предлагаются пути совершенствования организации оплаты труда и стимулирования работников. В выводах и предложениях сформулированы основные результаты выпускной квалификационной работы.

Application
to final qualification work of the bachelor
Kasimov Bulat Radikovich
on «Improvement of the remuneration system in dairy cattle breeding
in the limited liability company "Agrofirma "Igenche"
of the Arsky district of Tatarstan Republic»

The purpose of the final qualifying work is to develop recommendations for improving wages and motivation in the agricultural enterprise. Final qualifying work contains an introduction, three chapters, conclusions and suggestions, references. The introduction discusses the relevance of the work, the goals and objectives of the study, scientific, practical significance of the final qualifying work. The first Chapter describes the scientific and theoretical foundations of the milk production organization in agricultural enterprises. The second Chapter provides a description of the current state of the organization of cattle production in LLC "Agrofirma "Igenche" Arsky district of Tatarstan Republic, the characteristics of natural and climatic conditions of management, as well as an analysis of the actual state of the agricultural production organization. The third Chapter proposes ways to improve

the organization of wages and incentives for employees. The conclusions and proposals contain the main results of the qualification work.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 5 |
| 1 НАУЧНО ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ..... | 7 |
| | 7 |
| 1.1 Народнохозяйственное значение и особенности отрасли молочного скотоводства | 7 |
| 1.2 Показатели для оценки экономической эффективности производства молока | 12 |
| 1.3 Принципы организации производства в молочном скотоводстве... | 17 |
| 1.4 Тарифные системы и формы оплаты труда..... | 21 |
| 2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ СКОТОВОДСТВА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН | 24 |
| | 24 |
| 2.1 Местоположение, природно-климатические условия хозяйства, показатели эффективности производства | 24 |
| 2.2 Оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства | 35 |
| 2.3 Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арсского района Республики Татарстан | 38 |
| 2.4 Анализ уровня оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче»..... | 42 |
| 3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ | 44 |
| | 44 |
| 3.1 Методы совершенствования механизма оплаты труда | 44 |
| 3.2 Совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства | 48 |
| 3.3 Эффективность использования предлагаемых мер | 53 |
| ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ..... | 57 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ..... | 61 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 66 |

ВВЕДЕНИЕ

Сельское хозяйство является одной из важнейших отраслей экономики и характеризуется некоторыми особенностями, которые по своей сути находятся под влиянием естественных природно-климатических факторов. Основная специфика деятельности в сфере сельского хозяйства состоит в том, что производственный процесс находится в тесной связи с живыми организмами, с природой. Животные и растения в сельском хозяйстве выступают в роли предметов труда. Основная доля цикла производства заключается в том, что происходит целенаправленное воздействие человеком на живые организмы с целью доведения их до некоторой кондиции, в результате которой производимая продукция приобретает необходимые для человека полезные свойства. По причине производственных перерывов, которые возникают в результате естественных природно-климатических условий, в сельском хозяйстве цикл производства значительно дольше, по сравнению с другими отраслями. Например, для того, чтобы произвести мясо КРС и вырастить плодовые насаждения необходимо несколько лет упорного производственного процесса.

Специфические особенности сельского хозяйства обуславливают характерные черты управления производственной деятельностью.

В работе будет анализироваться деятельность организаций с направлением развития молочного скотоводства. Молочное скотоводство является одним из главных направлений современного животноводства. Состояние отрасли имеет большое значение для экономики и для продовольственной безопасности государства. Так, совершенствование управления производством молока для предприятий Республики Татарстан стало наиболее актуальным в последние годы с введением секторальных санкций в отношении Российской Федерации и функционированием ее экономики в условиях ставшего устойчивым кризисного периода.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда и мотивации труда в сельскохозяйственном предприятии.

В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

- провести анализ молочной отрасли в Республике Татарстан;
- изучить систему оплаты труда и мотивации в отрасли молочного скотоводства;
- дать организационно-экономическую характеристику изучаемой организации;
- провести анализ организации производства продукции молочного скотоводства;
- оценить эффективность деятельности молочного скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ.

Объектом исследования является ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ. Предметом исследования является система управления производством сельскохозяйственной продукции. Информационной базой для написания работы послужили труды отечественных авторов, издания периодической печати, официальные данные статистики РФ и Республики Татарстан, статьи, а также финансовая и статистическая отчетности ООО «Агрофирма «Игенче».

1. НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1. Народнохозяйственное значение и особенности отрасли молочного скотоводства

В нашей стране из числа отраслей народного хозяйства одно из самых приоритетных областей занимает молочное скотоводство. Именно благодаря этой сфере люди могут приобретать для потребления молочную, сырную, творожную, кефирную продукции, кроме того, это ряженки, детские смеси для вскармливания, молочный шоколад, йогурты и многие другие продукты.

Продукция отрасли молочного скотоводства считается не только главной составляющей частью рациона питания людей, но и необходимым продуктом питания для взрослых и в особенности для детей, ведь именно в молоке в большом количестве содержится белок, кальций, различные микроэлементы, витамины и многое другое. Практически никакая иная пищевая продукция не способна обеспечить организм человека более полным комплексом полезных элементов.

Благодаря тому, что молочное скотоводство распространено очень широко, переоценить его значение крайне трудно. Трудно представить себе такой регион в стране, где бы не имелось предприятий по производству молочной продукции. Такое широкое распространение является итогом не только краткосрочного срока хранения продуктов, но и большой трудоемкости работ в данной сфере, требующие формирование довольно таки большого количества рабочих мест в агропромышленном комплексе страны и сопутствующих ей отраслях.

Удельный вес молочного скотоводства по отношению ко всему сельскому хозяйству составляет около 17%, в первую очередь посредством содержания крупного рогатого скота.

В связи с этим очевидна надобность вложения большого объема средств и сил в развитие молочного скотоводства при помощи увеличения его эффективности не за счет количества.

По этой причине очевидно, что необходимо вложение сил и материальных средств для развития производственной мощи посредством увеличения его эффективности не только лишь посредством количественных изменений, но и за счет качества, иначе говоря увеличивая объем молока, который получают от одной коровы.

Судя по статистическим данным, роль сферы молочного скотоводства в виде уровня молочной продукции в расчете на душу населения составляет примерно 2/3 от существующей потребности, которая составляет около 400 кг в год (все это помимо переработанной продукции, например, йогурты, творожки, сыры и т.п.)

Молочное скотоводство имеет следующие отличительные свойства:

1) Рацион питания животных должен иметь необходимое количество растительного белка, так как по сравнению с разведением стада на мясо, если животным недостает протеина – удой молока значительно уменьшается.

2) В случае, если происходит недостаточное кормление даже в короткий период – наблюдается падение прибыли в связи с низкими удоями.

3) Ряд «производитель – поставщик – потребитель» очень быстро прерывается вследствие короткого срока хранения произведенной продукции, в результате чего встают общие вопросы, связанные с хранением и быстрой доставкой молочной продукции к потребителю, приобретают общенациональный характер.

Молоко является одним из калорийных и богатых питательными элементами продуктов питания. Его химический состав и пищевые свойства не имеет подобия по сравнению с другими существующими природными видами продукции. Именно в составе молока имеются следующие питательные элементы: молочный жир, витамины, белки, кальций, молочный сахар, множество других минеральных веществ и ферментов многих

естественных биологических соединений. Все эти элементы быстро перевариваются и хорошо усваиваются организмом. Общее количество содержащихся в молоке питательных веществ насчитывает около 200 наименований. Рассчитаны данные, при которых известно, что 95% белка, 98% молочного жира и сахара усваиваются организмом. Использование молока имеет широкие пределы: его используют как в цельном виде, так и в виде различных кисломолочных продуктов, масла, творогов, сыров и т.п. [5]

Общий доход от производства продукции молочного скотоводства превышает 60% от валового дохода страны, который получают от животноводства в целом, так как животные данной отрасли распространены почти на всей территории страны вне зависимости от климатических зон.

Молочное скотоводство кроме основной молочной продукции дает так же побочную, такую как навозная жижа и навоз. Внесение последнего в почву позволяет экономить средства на покупку минеральных удобрений, в результате чего уменьшаются издержки производства. Если рационально применять навоз в производстве, то это в основной массе случаев приводит к окупаемости животноводческой и растениеводческой продукции.

Молочное скотоводство в России всегда была перспективной отраслью животноводства, и будет являться таковой и в ближайшем будущем. Например, валовое производство продукции молочного скотоводства в 2013 году составляло 33%. Несмотря на это, в последние десятилетия в отрасли молочного скотоводства произошли существенные изменения: произошло снижение поголовья животных и, соответственно, производство молока и её производных; отрасль существует в условиях жесткой конкуренции с импортной продукцией, так как зарубежная продукция имела больший удельный вес на рынке.

Несмотря на то, что в последние годы предпринимались определенные меры, ход сокращения поголовья животных молочного скотоводства продолжает сокращаться.

Уменьшение объема производства молочной продукции сказалось на степени потребления продуктов питания. В год на душу населения приходится лишь 58% потребления молока, то есть 227 кг, когда медицинской нормой считается 390 кг.

В общем и целом в стране рентабельность продукции молочного скотоводства имеет низкий уровень и составляет 6,6%, помимо этого в 35 регионах данная отрасль является убыточной.

Причины уменьшения объемов производства и эффективности молочного скотоводства условно делятся на внутренние и внешние. К внутренним можно отнести: неразумное, нерасчетливое использование многих производственных ресурсов, одним из которых являются земельные ресурсы; зачастую низкая квалификация управляющего аппарата, менеджмента во многих сельскохозяйственных предприятиях; несоблюдение сроков зооветеринарных, агротехнических процедур; реализация деятельности нередко происходит не на базе хозяйственного учета-расчета; отсутствие должного надзора государства в сельском хозяйстве.

К внешним же причинам понижения эффективности производства и снижение производства молочной продукции относятся: устойчивое сохранение больших различий в рентабельности сельскохозяйственной продукции; нехватка государственной поддержки; неразумное образование цен; отсутствие должного контроля за использованием выделенных средств; плохо развитая инфраструктура скотоводческого сырья; плохо продуманная кредитная и налоговая политика страны в отношении сельскохозяйственных производителей.

Уменьшение степени сосредоточения поголовья КРС в сельскохозяйственных предприятиях неизбежно приводит к увеличению производственных затрат, росту условно-постоянных расходов, что, в свою очередь, приводит к ухудшению экономических и финансовых результатов деятельности предприятия. Но все же основной фактор убыточности сельскохозяйственных предприятий в последние годы – существенное

увеличение материальных затрат в структуре себестоимости молока. Это происходит преимущественно вследствие опережающего удорожания материально-технических средств сравнительно увеличения цен на молочную продукцию в структуре молочного скотоводства. Такая ситуация снижает мотивацию труда, так как не содействует заинтересованности работников результатах своей деятельности. Это служит причиной низкой продуктивности труда и не оказывает стимулирующее воздействие на разумное эксплуатирование производственных ресурсов.

Еще одной группой внутрихозяйственных факторов уменьшения эффективности производства продукции молочного скотоводства является незначительная степень предпринимательской активности основной массы руководителей сельскохозяйственных организаций. В результате проведенного анализа их финансовой и хозяйственной деятельности стало известно, что в обстановке рыночной экономики доход хозяйства создается не в звене производства, а на стадии реализации продукции. В результате этого основной задачей руководящего аппарата является поиск максимально выгодных каналов сбыта этой самой продукции. Однако они, в основе своем, находятся в зависимости от характерных особенностей товаров. Например, молоко является скоропортящимся продуктом, что требует наиболее минимальных сроков её доставки от производителя к потребителю. При этом необходимо учитывать, что перед сбытом оно должно пройти определенную минимальную обработку.

При всем том, из-за слабого развития производительных мощей и отсутствии инициативы управляющих сельскохозяйственным предприятием, многие из вышеперечисленных операций не выполняются. Молочная продукция проходит этап охлаждения не во всех предприятиях, связано это с тем, что во многих из них она отсутствует или работает с неисправностями.

В связи с этим, на этапе подготовки молочной продукции к реализации сельскохозяйственные организации терпят большие убытки: сначала потери при перевозке; следующим фактором является то, что

неподготовленное к реализации молоко имеет более низкую цену; еще сюда можно включить потери, связанные с неполучением производного продукта от молока, который создается на стадии переработки продукта, из-за чего предприятия добровольно отдают стоимость этой самой продукции в другие звенья продовольственного комплекса, то есть в перерабатывающие промышленности.

1.2. Показатели для оценки экономической эффективности производства молока

Производство молока и молочных продуктов имеет очень высокую значимость. Важность молока и его производных продуктов, которые производят сельскохозяйственные предприятия, несомненно, огромная. Благодаря реализации молока и произведенных из нее продуктов организация образует прибыль и организует оплату труда рабочих, тем самым обеспечивая экономическую эффективность. Эти мероприятия дают возможность улучшить основные производственные фонды и ведут к формированию социальной инфраструктуры в сельских местностях. Непрерывный рост объемов производства продукции в значительной степени связано с верно подобранным материальным стимулированием всех категорий работников, занятых в производстве сельскохозяйственной продукции. Результативное ведение молочного скотоводства требует увеличения уровня организации производственной деятельности, усовершенствование материально-технической базы предприятия, повышение квалификации рабочих.

Основной задачей сельского хозяйства является обеспечение населения страны продовольствием. Непосредственно уровень обеспеченности населения продовольственной продукцией зависит от степени экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

Любое предприятие в рыночных условиях хозяйствования старается достичь большей экономической результативности ведения своей деятельности. Это обуславливает последующее расширение производства обеспечение основных категорий работников хорошей заработной платой. Все это в конечном счете приводит к благосостоянию всего общества. Одной из важнейших задач работников молочного скотоводства является увеличение объемов производства молочной продукции и повышение его эффективности. Решение этой задачи сопряжено с совершенствованием производственной деятельности предприятия. При данных обстоятельствах увеличивается роль анализов и оценки экономической деятельности и результатов производства сельскохозяйственного предприятия и его подразделений. Во время проведения анализа необходимо принимать во внимание количественные и качественные показатели, к первым относятся продуктивность и объемы производства продукции, ко вторым – жирность продукции.

Увеличение эффективности общественного производства является основанием экономического развития любого общества. Эффективность производства является сложной экономической категорией, которая отображает совокупность природных, социальных, экономических, технических, научных обстоятельств функционирования производительных сил, отношений. Другими словами, экономическая категория отражает суть процесса расширенного производства.

Нужно уметь отличать определения экономической эффективности и эффекта. Эффектом является итог, оставленный каким-либо явлением в результате определенной деятельности. Употребительно к экономической сфере деятельности общества слово «эффект» следует понимать как результат его трудовой деятельности и результат разнообразных видов затрат (материальных, денежных). Эффектом можно назвать следствие мероприятий, которые проводятся в сельском хозяйстве. Таким образом, эффектом от применения удобрений является увеличение урожая, но все же

это не является свидетельством того, что применение удобрений является выгодным действием. О выгодности можно делать выводы лишь на почве сопоставления полученного эффекта с затратами, произведенными на его достижение. Отсюда следует, что выгодность использования удобрений характеризуется не эффектом, а экономической эффективностью.

Экономической эффективностью является степень реализации экономических кругов интересов. Она определяется как сравнение полученного результата с затраченными ресурсами.

Вычисление экономической эффективности производства, который основан на принципе сопоставления результатов деятельности с общими расходами живого труда и с объемом примененных производственных ресурсов обоснован тем, что результаты производственной деятельности характеризуются производственными затратами, кроме того величиной ресурсов, входящих в процесс производства.

Сущность эффективности производства продукции молочного скотоводства заключается в том, чтобы на все единицы материальных, финансовых и трудовых затрат достигать значимого увеличения объема производства. При производстве экономической оценки комплексов животноводства весомое значение имеет определение общих затрат овещественного и живого труда. Для этих целей уместно использовать показатели приведенных затрат, выраженные формулой:

$$ПЗ = С + Ф * ЕН, \text{ где}$$

С – абсолютная производственная себестоимость произведенной продукции;

Ф – стоимость ОПФ (основных производственных фондов)

ЕН – нормативный коэффициент эффективности.

Данный показатель включает все виды расходов. Текущие затраты овещественного и живого труда обретают выражение в производственной себестоимости, то есть материальные издержки в отчислениях на амортизацию, затратах на топливо и электроэнергию, затраты на покупку

кормов; прямые и косвенные затраты труда – в определенной заработной плате и т.п. [20]

Суть экономической эффективности производства сельскохозяйственной продукции обычно выражается через различные показатели и критерии. Критерием является свойство, на базе которого выполняется оценка эффективности производства.

Критерий экономической эффективности общественного производства в совокупном варианте может быть определен, как предел эффекта с единицы расходов общественного труда, либо самый минимальный объем затрат общественного труда на единицу эффекта. Некоторыми производителями товаров критерий экономической эффективности деятельности хозяйства считается максимум прибыли. Данный критерий соответствует целям сельскохозяйственного производства при рыночных условиях экономики.

Для того, чтобы произвести оценку экономической эффективности сельского хозяйства, нужно взять определенные показатели, которые отражают воздействие разных обстоятельств на процесс производственной деятельности.

Экономическая результативность сельскохозяйственного производства выражается системой стоимостных и натуральных показателей. Таким образом, к натуральным можно отнести продуктивность животных и урожайность культур. Натуральные, в свою очередь, являются основой для расчета таких стоимостных показателей, как прибыль, рентабельность, валовая и товарная продукция, валовой и чистый доход.

Для того чтобы охарактеризовать сравнительную экономическую эффективность производства определенных видов производимой продукции, отдельных отраслей и хозяйств в общем недостаточно только лишь абсолютной величины прибыли. Нужно полученную прибыль сравнить с произведенными затратами при помощи использования относительного показателя – уровня рентабельности.

Рентабельность отображает эффективность производства с позиции получения прибыли на единицу затрат (трудовых и материальных) по реализации и производству продукции.

Увеличение экономической эффективности сельского хозяйства дает возможность повысить производство сельскохозяйственной продукции, имея при этом тот же ресурсный потенциал, и уменьшить материальные и трудовые затраты на единицу производимой продукции.

Для того, чтобы характеризовать эффективность сельскохозяйственного производства со всех сторон, необходимо использовать следующие показатели: себестоимость продукции и производительность труда. Не стоит при этом забывать про расчет эффективности фондов, капитальных вложений и инвестиций.

Экономическая эффективность производства молока в молочном скотоводстве можно характеризовать следующей системой показателей:

- затраты кормов на 1ц молока;
- надой молока, приходящийся на одну голову;
- получение телят на 100 коров;
- затраченный труд на 1ц произведенной продукции;
- прибыль, полученная от реализации молока;
- уровень рентабельности производственной деятельности.

Один из важнейших показателей эффективности отрасли, который определяет степень и характер изменения всех имеющихся показателей экономической эффективности отрасли молочного скотоводства – продуктивность животных.

Из числа факторов, которые формируют результативные показатели молочного скотоводства, основную роль играет организация кормления скота, в которой основным элементом является расход корма на одну голову животного.

Данным показателем, в учете по всей отрасли, считается расход кормовых единиц в расчете на одну среднегодовую голову. Такой показатель

подразумевает уровень обеспеченности отрасли кормовыми ресурсами. Он является главным фактором, который формирует такие технологические производственные показатели, как рождаемость телят от сотни репродуктивных коров, уровень сохранности живой массы в период реализации молодняка, среднесуточный прирост молодняка, молочная продуктивность коров.

Очередными важными факторными показателями являются косвенный показатель производительности труда, то есть такое количество животных, которое обслуживает один фермерский работник и дифференцирование животных по молодняку и коровам. В данном случае этот показатель по отношению к основному, характеризующему производительность труда, выступает в роли одного из факторов. Значение этого показателя зависит от уровня механизации и автоматизации процессов труда на фермах и внедрения в производство достижений НТП, направленных на совершенствование организации труда, оптимизации норм обслуживания скота и рационализации рабочего места.

К числу факторных показателей по отношению к комплексу результативных следует отнести среднюю живую массу коров. Она характеризует потенциальные возможности молочной продуктивности. Живая масса зависит от породы, системы кормления, содержания и ухода. Если коровы черно-пестрой породы имеют массу менее 450 кг, то это, безусловно, свидетельствует о существенных недостатках, имеющих место в системе кормления, содержания и ухода в молочном скотоводстве. Такие животные не в состоянии при прочих равных условиях реализовывать высокие продуктивные качества чисто продуктивного скота, как по надоям, так и по выходу телят от 100 репродуктивных животных. Целесообразно к числу факторных показателей отнести и удельный вес чистопородного скота. Следующим существенным фактором, определяющим трудоемкость продукции, а, следовательно, и ее себестоимость, является уровень механизации и автоматизации процессов труда. В числе факторных

показателей отрасли может иметь место и себестоимость кормов (к. ед.), которая во многом определяет рентабельность животноводства вообще и скотоводства в частности [8].

1.3. Принципы организации производства в молочном скотоводстве

Важно не забывать то, что каждый хозяйствующий субъект в АПК является первичной ячейкой. На предпочтение конкретных методов и форм организации предпринимательской деятельности этой самой ячейки влияют как внутривладельческие, так и внешние факторы. В довершение всего, в основной массе случаев их воздействие может сыграть определяющую роль [12].

Формирование сельскохозяйственного производства предполагает выполнение системы мероприятий по рациональному использованию земельных, трудовых, материальных, производственных, финансовых, трудовых и многих других ресурсов, преследуя цель получить как можно больше объема выпускаемой продукции максимально возможного качества при минимальных экономических затратах.

В современной экономической литературе были сформулированы следующие главные принципы организации сельскохозяйственного производства:

- гарантия экономической эффективности производственного процесса;
- передача функций, ответственности и прав с более высоких уровней управления на нижние;
- воплощение прав собственности;
- материальное стимулирование работников;
- материальная ответственность работников;
- планирование организации производства;
- соблюдение баланса факторов производства;
- динамичность, интеграция и комплексность.

Методика изучения организации сельскохозяйственного производства основывается на базе системного подхода. Каждое сельскохозяйственное предприятие предопределяется некоторой системой, под которой следует понимать комплекс компонентов, которые находятся в плотной взаимосвязи и представляют некоторую целостность для достижения установленной цели.

В соответствии с теорией о максимальных и минимальных размерах предприятия, в случае, если в крестьянском хозяйстве для формирования в оптимальных размерах не хватает земли, рабочей силы либо капитала, то предприятие формируется в минимальных размерах исходя из того фактора, который находится на минимуме. Но не смотря на это, системная пропорциональность должна соблюдаться. Концепция систем отталкивается от того, что качества объекта формируются его структурой, а структура, в свою очередь, основывается на отношениях, которые связывают главные элементы системы. По мере развития системы ее части могут дополняться, изменяться и, равным образом, видоизменять саму систему. Системный подход – одно из методологических направлений, которое связано с разработкой научных методик исследования преимущественно трудных экономических явлений. Именно системный подход является теоретической и методологической основополагающей системного анализа, плюс ко всему он дает возможность постичь целостность объекта изучения.

Функциональное течение организации производства подразумевает:

- введение современных технологий производства продукции;
- введение самой производительной техники и оборудования;
- обеспечение автоматизации производства;
- использование материалов и сырья только высокого качества.

Пространственная направленность организации производственной деятельности подразумевает разумное разделение его на индивидуальные процессы и фиксирование их за главными производственными звеньями, установление их взаимосвязи и местоположения на территории хозяйства. Временная направленность организации сельскохозяйственного

производства является самой сложной формой. Она обретает свое отражение в ходе движения предметов труда по мере их обращения в готовую продукцию [22].

Методика изучения организации сельскохозяйственного производства порождает необходимость учитывать многие экономические законы и закономерности, например, такие как разделения труда и его кооперации, видов собственности и дифференциации доходов, образования цен, конкуренции, расширенного воспроизводства капитала и т.п.

Одним из самых главных достижений науки организации производства можно несомненно считать изучение и подтверждение закономерностей по трансформации сельскохозяйственного труда в один из видов индустриального труда, то есть можно наблюдать перевоплощение в промышленные формы организации труда.

Главной задачей организации сельскохозяйственного производства как науки является обеспечение стабильного ритма увеличения эффективности производства сельского хозяйства при минимальных финансовых затратах и затратах труда, приходящихся на единицу продукции. Чтобы как можно быстрее разрешить данные вопросы, нужно провести следующие мероприятия:

- набор квалифицированного персонала при кооперации;
- снаряжение рабочих требуемыми орудиями труда согласно научно-технического прогресса [13].

Результативность производственной организации находится в зависимости от множества факторов: внутренних и внешних. Так как эффективность организации производства расценивается как отношение его прибыли к полной себестоимости произведенной продукции, то важно взять во внимание факторы, которые влияют на прибыльность. Прибыль – показатель, который складывается из разницы между выручкой и расходами, понесенными при производстве и реализации продукции. Из-за этого

важным фактором для производителя является возможность повлиять на размер расходов.

Расходы на производство продукции находятся в зависимости от необходимости соблюдать нормы затрат и нормы расходов труда, материальных ресурсов, таких как денежные ресурсы и т.п., соблюдение технических норм по содержанию животных. Не стоит оставлять без внимания тот факт, что на себестоимость единицы продукции в молочном скотоводстве влияет молочная продуктивность животных.

Из вышесказанного можно заключить, что обоснованием организации производства являются резервы повышения объемов выпускаемой продукции и эффективная ее реализация. При этом не следует завлекать вспомогательные трудовые, материальные, финансовые ресурсы, необходимо лишь улучшать организацию производства. Если соблюдать вышесказанное, то конечный результат получится положительным. Так же значимое требование организации сельскохозяйственного производства заключается в обеспечении стабильности и плановости данного процесса при помощи реализации определенных целевых программ.

1.4. Тарифные системы и формы оплаты труда

В современных условиях оплата труда рабочих на множествах предприятий формируется на основе тарификации и нормировании труда. Помимо этого, применяются различные формы и системы оплаты труда. Мера труда на предприятиях устанавливается при помощи нормирования труда.

При помощи тарификации труда можно производить оплату рабочих исходя от сложности и качества выполняемого ими труда, так как любой вид трудовой деятельности отличается своими особенностями и требует от исполнителя конкретных умений, знаний, опыта, а также квалификации. Таким образом, работа может отличаться качеством осуществляемого труда,

то есть сложностью и ответственностью. Помимо этого, труд осуществляется в разнообразных условиях. Все вышеуказанные условия предусматриваются в процессе оплаты труда при помощи его тарификации.

Тарификация – это прием, при помощи которого происходит причисление определенного вида трудовой деятельности исходя от качества его выполнения к конкретной группе по оплате труда. Кроме этого, конкретного рабочего относят к определенному разряду по оплате труда, при этом учитывая его квалификацию. Тарификация труда осуществляется на основе применения тарифной системы.

Тарифная система – совокупность тарифов (организационных и правовых норм предприятия) для регулирования оплаты труда отдельных групп работников, классифицированных по сложности выполняемого труда, интенсивности, природных и климатических условий. В свою очередь, тарифная система состоит из тарифной сетки. На большинстве сельскохозяйственных предприятиях в современных условиях функционирования используется шестиразрядная тарифная сетка.

В процессе разработки тарифной сетки определяют минимальную тарифную ставку, другими словами минимальную денежную оплату за выполнение одного из простейших видов трудовой деятельности. Ставки, в свою очередь, могут быть часовые, дневные и в форме окладов (месячные). В молочном скотоводстве оплату труда осуществляют обычно по шестиразрядной тарифной сетке с применением различных форм оплаты труда.

Форма оплаты труда – метод установления размера оплаты труда работников производства исходя из итоговых результатов выполненного труда. Принято выделять две формы оплаты трудовой деятельности: сдельную и повременную. В свою очередь оплата труда рабочих в сфере молочного скотоводства осуществляется по следующим формам:

- 1) Сдельно-премиальная – это система оплаты труда рабочих, которая используется на производствах, ежемесячно выполняющих подсчет

производимой продукции. Обычно данная система применяется в условиях привязного содержания коров и при фиксировании групп животных за конкретными работниками машинного доения. В результате чего имеется возможность производить индивидуальный расчет надоя молока, что позволяет осуществлять материальное вознаграждение рабочих учитывая объем и качество молока.

2) Аккордная – это система оплаты труда, при которой оплата осуществляется за комплекс взаимосвязанных производственных операций в целом.

3) Аккордно-премиальная – это система оплаты труда, которая предполагает кроме получения заработной платы по аккордной системе получение дополнительной премии за рост производительности труда сельскохозяйственного предприятия. Эта форма оплаты труда используется на предприятиях, в которых произведенная продукция учитывается по конкретным периодам выращивания (выращивание и откорм молодняка скота).

4) Повременно-премиальная – это система оплаты труда, которая применяется на крупных производственных предприятиях при осуществлении беспривязного содержания КРС.

2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ СКОТОВОДСТВА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1. Местоположение, природно-климатические условия хозяйства, показатели эффективности производства

ООО Агрофирма «Игенче» Арского района расположено в западной части Казанской природной зоны, в 30 км от районного центра и в 83 км от республиканского.

Дата регистрации сельскохозяйственной организации 3 октября 2007 года.

Юридический адрес: 422018, Республика Татарстан, Арский район, с. Наласа, улица М. Вахитова, 28.

Руководителем ООО «Агрофирма «Игенче» является Гайнутдинов Ильнар Ризванович.

Через Агрофирму протекает река Сала – Елга. Посредством железнодорожной дороги Казань – Киров «Игенче» осуществляет связь с республиканским центром, городом Казань.

Пунктами приема продукции сельского хозяйства выступает Арский элеватор (зерно), Ульяновский мясокомбинат (мясо) и Наласинский молококомбинат (молоко).

Агрофирма находится на территории холмистых равнин, со сложным рельефом (овраги, балки). Хозяйственным центром является д. Наласа, все населенные пункты, которые входят в состав хозяйства обеспечены в полной степени телефонной связью и электрифицированы.

В почвенном покрове хозяйства присутствуют в значительном количестве серо-лесные почвы (83%) , также незначительно присутствуют дерново-карбонатные почвы(4,1%) , дерново-подзолистые почвы (3,1%) и другие типы почв(9,1%).

Общая площадь земельного фонда хозяйства составляет 14995 га, в том числе сельхозугодий 14490 га, пашни 14385 га, пастбищ 80 га и сенокосов 25 га.

Балл оценки сельскохозяйственных угодий по природным свойствам равняется 27,4.

Территория относится к умеренно-прохладному климату. Для характеристики климата приводятся наблюдения Арской метеорологической станции. По данным станции климат характеризуют следующими показателями:

Среднегодовая температура воздуха + 2 °С;

Абсолютный максимум + 37 °С;

Абсолютный минимум – 35 °С;

Среднегодовое количество осадков 472 мм.

Дорожная сеть внутри предприятия асфальтирована, также имеется налаженная телефонная сеть, радио, электрификация и телевидение.

На территории села имеется множество объектов социальной инфраструктуры, к ним относятся школа, дом культуры, сельсовет, аптека, столовая и мечеть. На территории Агрофирмы располагается автопарк, машинно-тракторный парк с ремонтным подразделением, склад запчастей, теплоснабжение, энергетическая служба и склад горюче-смазочных материалов.

Для того, чтобы наиболее полно оценить характеристику природно-экономических условий необходимо провести анализ показателей, которые характеризуют обеспеченность хозяйства ресурсами. К таким ресурсам, можно отнести эффективность использования земли. На протяжении длительного времени земля имела огромное значение для сельского хозяйства. Одновременно земля выступает в качестве средства труда, а также является предметом труда. При правильном использовании земля способствует постоянному увеличению своей производительности, а также не имеет тенденцию изнашивания.

Необходимо рассмотреть состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий для проведения анализа. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ, за 2015-2018 гг.

| Виды земельных угодий | Площадь, га | | | | Структура сельхозугодий, % | | | | В среднем по РТ за 2018 г. % |
|--|-------------|-------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|------|------------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Общая земельная площадь | 11540 | 11630 | 11718 | 14995 | X | X | X | X | X |
| Всего сельскохозяйственных угодий, из них: | 11157 | 11247 | 11247 | 14490 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Пашня | 10471 | 11157 | 11157 | 14385 | 93,90 | 99,20 | 99,20 | 99,3 | 87,7 |
| Сенокосы | 19 | 19 | 19 | 25 | 0,20 | 0,10 | 0,10 | 0,2 | 2,4 |
| Пастбища | 666 | 70 | 70 | 80 | 5,90 | 0,60 | 0,60 | 0,5 | 9,6 |

Проведя анализ состава и структуры сельскохозяйственных угодий, можно сделать вывод о том, что в динамике с 2015 по 2018 года увеличивается общая земельная площадь хозяйства на 3455 га. К примеру сенокосы в период с 2015 года по 2017 год оставались на одном и том же уровне – 19 га, но в 2018 году их площадь была увеличена с 19 га до 25 га, то есть на 6га. Площадь пашни в динамике с 2015 года по 2018 год имеет тенденции к росту и увеличивается на 3914 га. Но все же, некоторые показатели 2018 года превосходят среднереспубликанские данные.

На пашню приходится наибольший удельный вес, он составляет 97,9 % в среднем за 4 года. Процент распаханности земли выше 80 %, что говорит о том, что хозяйство интенсивно использует свои земли, то есть почти вся площадь находится в обороте. В 2016 году произошел резкий спад количества пастбищ с 666 га (в 2015 году) до 70 га, что объясняется тем, что в хозяйстве приняли решение увеличить долю пашни, затем в 2018 году наблюдается небольшое увеличение их площади на 10 га, то есть до 80 га.

Одним из важнейших экономических показателей деятельности предприятия является специализация. Специализация – это процесс сосредоточения деятельности предприятия какой-либо зоны или экономического района на развитии того или иного производства отдельных видов продукции. Цель специализации сельскохозяйственных предприятий – создание условий для увеличения прибыли, объема производства продукции, снижения издержек, повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

Специализация выступает как организационная предпосылка обеспечения устойчивости сельского хозяйства, роста выхода продукции при высокой эффективности производства, решение социальных проблем деревни.

Специализация предприятия означает выделение главной отрасли и создание условий для ее преимущественного развития.

Для того чтобы определить специализацию хозяйства необходимо рассчитать показатели стоимости товарной продукции за 2015 – 2018 года, представленные в таблице 2.

По данной таблице 2 мы видим, что специализация в ООО Агрофирме «Игенче» Арского района РТ скотоводческо-зерноводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года, который составляет 55,5; 14,0 и 28,1 соответственно, приходится на производство молока, мяса КРС и зерна.

Таблица 2 – Структура товарной продукции в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ, за 2015 – 2018 гг.

| Виды продукции | Стоимость товарной продукции, тыс. руб | | | | Структура товарной продукции, % | | | | В среднем за 2015 – 2018 годы, структура товарной продукции, % |
|--------------------|--|--------|--------|--------|---------------------------------|------|------|------|--|
| | Годы | | | | Годы | | | | |
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Зерно | 72196 | 46735 | 32211 | 12089 | 45,6 | 36,9 | 23,6 | 7,5 | 28,1 |
| Рапс | 10475 | 2064 | 218 | 1939 | 6,6 | 1,6 | 0,2 | 1,2 | 2,4 |
| Молоко | 59180 | 64539 | 86442 | 112570 | 37,4 | 51,2 | 63,4 | 69,9 | 55,5 |
| Мясо КРС | 16384 | 13019 | 17550 | 34498 | 10,4 | 10,3 | 12,8 | 21,4 | 14,0 |
| Итого по хозяйству | 158235 | 126357 | 136421 | 161096 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100,0 |

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

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K_c = 100 / (69,5(2*1-1) + 28,1(2*2-1) + 2,4(2*3-1)) = 0,5$$

Коэффициент специализации равен 0,5, что свидетельствует о высоком уровне специализации в ООО «АФ «Игенче» Арского района РТ.

Специализация предприятия и природно-климатические условия всегда играют важную роль в создании эффективного производства, однако ни одно хозяйство и ни одно производство на предприятиях не будет эффективным, если в хозяйстве нет хорошо обученных трудовых ресурсов и современных производственных фондов.

Для более точного изучения экономических условий работы ООО «Агрофирма «Игенче» определим показатели использования основных и оборотных фондов предприятия трудовых ресурсов и энергетических мощностей.

Таблица 3 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Агрофирма «Игенче» за 2015-2018 гг.

| Показатели | Годы | | | | В среднем по РТ за 2018 год |
|--|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб. | 118338 | 170378 | 174749 | 182390 | 308432 |
| Площадь сельскохозяйственных угодий, га | 11157 | 11247 | 11247 | 14490 | 6442 |
| Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел. | 73 | 72 | 95 | 95 | 98 |
| Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий | 1178,5 | 1683,2 | 1726,4 | 1398,6 | 4787,8 |
| Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника | 1801,2 | 2629,3 | 2043,9 | 2133,2 | 3142,6 |

Проведя анализ таблицы 3 можно сделать вывод о том, что показатели фондооснащенности увеличиваются с 2015 года по 2017, затем в 2018 году происходит спад на 327,8 тыс. руб. на 100 га сельхозугодий, что объясняется более быстрым темпом увеличения площади сельскохозяйственных угодий, чем рост среднегодовой стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения. Показатели фондовооруженности, в свою очередь, колеблются. К примеру, показатель фондооснащенности в 2017 году на 46,5% выше показателя 2015 года, а показатель фондооснащенности в 2018 году ниже показателя 2017 года на 18,98%. Это объясняется тем, что в 2018 году происходит резкий подъем площади сельхозугодий на 28,8%. Показатель фондовооруженности в период с 2015 года по 2018 год колебался. Показатели фондооснащенности с 2015 по 2018 года были ниже среднереспубликанских данных. Показатели фондовооруженности в период с 2015 по 2018 год были ниже, чем в среднем по республике. Данное явление свидетельствует тому, что предприятие необходимо развивать.

Чтобы на предприятии уровень фондооснащенности и фондовооруженности располагался на достигнутом уровне, нужно использовать следующие меры:

- улучшение средств труда;
- улучшение материально-технического обеспечения;
- оптимальное использование компонентов экономического механизма хозяйствования.

Следующими немаловажными показателями являются энергетические ресурсы, они являются наиболее активной частью аграрного производства.

Чем больше уровень энергооснащенности и энерговооруженности предприятия, тем больше уровень производительности предприятия.

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

Анализируя таблицу 4, можно сделать вывод о том, что в хозяйстве происходит снижение уровня энерговооруженности труда в отчетном году по сравнению с базисным 2015 годом на 29,8 %. Показатели энергооснащенности труда в динамике за изучаемые года снижаются с 204,1 л. с. на 100 га пашни в 2015 году до 135,7 л. с. на 100 га пашни в 2018 году. Изучаемый показатель энерговооруженности труда в изучаемом хозяйстве в 2018 году выше по сравнению со средними данными по республике почти в 3 раза.

Таблица 4 – Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2015-2018гг.

| Показатели | Годы | | | | В среднем по РТ, 2018 год |
|--|-------|-------|-------|-------|---------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Мощность энергетических ресурсов, л.с. | 21369 | 19534 | 19534 | 19520 | 7769 |
| Площадь пашни, га | 10471 | 11157 | 11157 | 14385 | 5650 |
| Число среднегодовых работников, чел | 73 | 72 | 95 | 95 | 98 |
| Энергооснащенность в л.с. на 100 га | 204,1 | 175,1 | 175,1 | 135,7 | 137,5 |
| Энерговооруженность, в л.с. на 1 работника | 292,7 | 271,3 | 205,6 | 205,5 | 79,2 |

Следующим этапом является определение обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами.

Таблица 5 – Численность работников ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ по категориям, за 2015 – 2017 гг.

| Показатели | Годы | | | |
|-------------------------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Рабочие постоянные, чел | 58 | 57 | 78 | 79 |

| | | | | |
|---|----|----|----|----|
| Рабочие временные и сезонные, чел | - | - | - | - |
| Служащие, чел | 15 | 15 | 16 | 16 |
| Итого | 73 | 72 | 94 | 95 |
| Работники, занятые в подсобных предприятиях, чел | - | - | - | - |
| Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений, чел | - | - | - | - |
| Работники торговли и общественного питания, чел | - | - | 1 | - |
| Всего: | 73 | 72 | 95 | 95 |

Анализ таблицы 5 показывает, что численность рабочих с 2015 года по 2017 год колеблется из года в год, и остается на одном и том же уровне с 2017 года по 2018 год – 95 человек. В среднем за 4 года она составляет 68 человек.

Таблица 6 – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ

| Показатели | Годы | | | | В среднем по РТ, 2018 г. |
|--|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Среднегодовое число работников, чел. занятых в сельскохозяйственном производстве | 73 | 72 | 95 | 95 | 105 |
| Площадь сельскохозяйственных угодий, га. | 11157 | 11247 | 11247 | 14490 | 5650 |
| Обеспеченность трудовыми ресурсами на 100 га сельскохозяйственных угодий, чел. | 0,7 | 0,6 | 0,8 | 0,7 | 1,55 |

На основании данных таблицы 6 можно сделать вывод, что в ООО «Агрофирма «Игенче» наблюдается низкая обеспеченность трудовыми ресурсами. Рассматривая число работников на 100 га сельхозугодий, наблюдается колебание данного показателя. В среднем за четыре года он составляет 0,7 человека, что является ниже, чем показатели по Республике Татарстан.

Далее рассмотрим использование трудовых ресурсов на предприятии.

Таблица 7 – Использование трудовых ресурсов в ООО «Агрофирма «Игенче»
Арского района РТ за 2015-2018 года

| Показатели | Годы | | | | В среднем по РТ за 2018 год |
|--|------|------|------|------|--------------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Среднегодовое число работников занятых в сельскохозяйственном производстве, чел. | 73 | 72 | 95 | 95 | 105 |

Продолжение таблицы 7

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Годовой запас труда, тыс. чел-час. | 132,9 | 131,0 | 172,9 | 172,9 | 191 |
| Фактически отработано, тыс. чел.-час. | 145 | 163 | 181 | 188 | 207 |
| Уровень использования запаса труда, % | 109,1 | 124,4 | 104,7 | 108,7 | 108,4 |

По итогам таблицы 5, 6 и 7 видно, что, несмотря на то, что трудовые ресурсы ООО «Агрофирма «Игенче» используются рационально, уровень использования запаса труда колеблется и максимально уровня достигает в 2016 году. То есть отчетливо видно, что численность работников из года в год колеблется.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан весь персонал предприятия, в том числе и бухгалтер, в своей деятельности руководствуются инструкцией по охране труда (Приложение А). Согласно статьи 211 Трудового Кодекса Российской Федерации, установленные государством нормы охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого

оборудования, разработке технологических процессов, организация производства и труда.

Помимо этого, на предприятии не оставляют без внимания физическая культура сотрудников. Такая регламентация нужна для того, чтобы поддерживать организм персонал в хорошей физической форме, не позволяя работникам преждевременно переутомляться.

Для того, чтобы не допускать оскорбления и утверждения уважительного делового общения между сотрудниками в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ действуют правила общения на предприятии (Приложение В).

Обеспеченность аграрных производств конкретными видами технических средств определяется отношением фактического их наличия в хозяйстве к требуемому в соответствии с установленными нормативами.

Далее проанализируем обеспеченность тракторами и комбайнами в ООО «Агрофирма «Игенче».

Таблица 8 – Уровень обеспеченности основными машинами в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2015-2018 гг.

| Показатели | Годы | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Площадь пашни, га | 10471 | 11157 | 11157 | 14385 |
| Нормативная нагрузка пашни на 1 трактор, га | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Требуемое число тракторов, шт | 104,71 | 111,57 | 111,57 | 143,85 |
| Имеется тракторов, шт | 34,00 | 34,00 | 35,00 | 37,00 |
| Уровень обеспеченности тракторами, % | 32,47 | 30,47 | 31,40 | 25,72 |
| Площадь посева зерновых и зернобобовых, га | 4100,00 | 4195,00 | 4645,00 | 5896,00 |
| Нормативная нагрузка посевов на 1 | 150,00 | 150,00 | 150,00 | 150,00 |

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| зерноуборочный комбайн, га | | | | |
| Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт | 27,33 | 27,97 | 30,97 | 39,31 |
| Имеется зерноуборочных комбайнов, шт | 10,00 | 10,00 | 11,00 | 11,00 |
| Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, % | 36,59 | 35,75 | 35,52 | 27,9 |

По данным таблицы 8 можно сделать выводы, что предприятие имеет недостаточное количество тракторов. Уровень обеспеченности тракторами из года в год колеблется и в 2018 году составляет 25,7%, обеспеченность зерноуборочными комбайнами в динамике с 2015 по 2018 года снижается, это связано с тем, что увеличивается посевная площадь зерновых культур, а количество зерноуборочных комбайном остается практически на том же уровне. Обеспеченность зерноуборочными комбайнами в 2018 году составил 27,9%.

2.2. Оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства

Производственный потенциал предприятия играет немаловажную информативную роль, так как при помощи применения такого рода комплексных показателей происходит устранение противоречий, которые появляются в процессе оценки движения составляющих его элементов. Сопоставление величины потенциала и конечных результатов деятельности предприятия дает подробное представление об уровне использования имеющихся ресурсов производственной деятельности, а так же резервах увеличения их эффективного использования. При наличии указанных данных, появляется возможность максимально точно определить

направление оптимизации структуры потенциала, а также дальнейшего его наращивания.

В случаях, когда имеется представление об объеме производственного потенциала сельскохозяйственного предприятия и его отдельных составляющих, представляется возможным в полной мере осуществлять управление определенными характеристиками потенциала. В связи с этим появляется возможность целенаправленного воздействия на эффективность производственных ресурсов.

Показатели оценки объемов потенциала предприятия могут найти применение в системе налогообложения сельскохозяйственного предприятия. В свою очередь, перспективой является возможность применения показателей производственного потенциала предприятия в трудовом стимулировании работников, специалистов различных звеньев, а также для создания целостной системы для произведения условных оценок деятельности сельскохозяйственного предприятия и различных его отраслей.

Из вышеуказанного можно заключить, что величина производственного потенциала и структура сельскохозяйственного предприятия могут иметь обширный спектр использования в стимулировании, прогнозировании и планировании материально-производственной деятельности.

Для того, чтобы осуществить всестороннюю оценку уровня экономической эффективности деятельности сельскохозяйственного предприятия применяют систему показателей, которые характеризуют использование главных факторов сельскохозяйственного производства, – это труд, земля и производственные фонды. Данные показатели показывают уровень использования производственных ресурсов.

Самым главным из данных показателей является стоимость валовой продукции, сумма чистого и валового дохода, а также сумма чистой прибыли и дохода в пересчете на 100 га соизмеримой пашни, на одного человека, на 100 рублей издержек производства. Помимо всего перечисленного, к

основным показателям относятся норма прибыли и уровень рентабельности предприятия.

Для того чтобы произвести всестороннюю оценку эффективности деятельности сельскохозяйственного производства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан приведем таблицу 9.

Произведя сравнительную оценку данных, которые приведены в таблице 9, можно оценить состояние эффективности производственной деятельности предприятия. Положительные результаты деятельности сельскохозяйственного предприятия обуславливаются экономической эффективностью производства, которая формируется соотношением полученного результата с произведенными затратами, а также с использованными ресурсами.

Таблица 9 – Обобщающие показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2015-2018 годы

| Показатели | Годы | | | | В среднем по РТ. 2018 г. |
|--|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Стоимость валовой продукции в расчете на: –100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. | 161,8 | 157,3 | 178,7 | 170,8 | 246,2 |
| –1 среднегодового работника, тыс. руб. | 65,5 | 66,9 | 57,6 | 71,0 | 41,4 |
| –100 руб. ОПФ, руб. | 3,9 | 2,8 | 3,1 | 3,7 | 1,3 |
| –100руб. издержек производства, руб. | 1,4 | 1,6 | 1,7 | 2,1 | 1,9 |
| Сумма валового дохода в расчете на: –100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. | 473,9 | 505,5 | 716,3 | 137,6 | 1992,1 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| –1 среднегодового работника, тыс. руб. | 192,0 | 215,1 | 231,0 | 57,2 | 335,0 |
| –100 руб. ОПФ, руб. | 11,7 | 9,1 | 12,6 | 2,9 | 10,7 |
| –100руб. издержек производства, руб. | 3,9 | 5,2 | 6,8 | 1,7 | 15,7 |
| Сумма прибыли в расчете на: –100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. | 473,9 | 505,5 | 716,3 | 137,6 | 503,6 |
| –1 среднегодового работника, тыс. руб. | 192,0 | 215,1 | 231,0 | 57,2 | 84,6 |
| –100 руб. ОПФ, руб. | 11,7 | 9,1 | 12,6 | 2,9 | 2,7 |
| –100руб. издержек производства, руб. | 3,9 | 5,2 | 6,8 | 1,7 | 4,0 |
| Уровень рентабельности, % | 9,23 | 11,06 | 18,17 | 3,34 | 5,8 |

На основании данных таблицы 9 можно сделать вывод, что стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. колеблется, однако в отчетном 2018 году составил 170,9 тыс. руб. Этот же показатель на 1 среднегодового работника увеличился на 23,3 %, что обусловлено ростом самой валовой продукции. Динамика стоимости валовой продукции на 100 руб. основных производственных фондов и на 100 руб. издержек производства в среднем колеблется, но превышают средние республиканские данные, что объясняется постоянным изменением последних двух показателей.

Показатель суммы валового дохода за рассматриваемый период сильно скачет, если в 2015 году составляет 473,9 тыс. руб., то к 2018 году, после сильного уменьшения равняется 137,6 тыс. рублей. Сумма доходов на 1 среднегодового работника и основных производственных фондов за рассматриваемый период к концу 2018 года уменьшается, а самый высокий уровень наблюдается в 2017 году.

Сумма прибыли в расчете на 100 га соизмеримой пашни тыс. руб. значительно уменьшилась, так в отчетном 2018 году составил 137,6 тыс. рублей. Показатель суммы прибыли на 1 среднегодового работника колеблется и достигает максимального уровня в 2017 году – 231,0 тыс.

рублей, а минимального уровня - в 2018 году, что составляет 57,2 тыс. руб. Динамика стоимости прибыли на 100 рублей основных производственных фондов с каждым годом колеблется, стоимость издержек производства на 100 рублей колеблется в динамике и резко уменьшается в 2018 году. Сравнительный анализ с данными в среднем по Республике Татарстан показывает, что вышеописанные показатели все еще от них отстают. Уровень рентабельности резко снизился в 2018 году до 3,34%, однако в 2017 году достигал отметки в 18,17%, что выше на 14,8.

2.3. Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ у работников молочного скотоводства применяется сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сдельно-премиальная оплата труда является самой распространенной. Её суть заключается в том, что в её основе располагается качество и количество производимой продукции, которое производится одним работником за некоторый промежуток времени. При этом заработная плата начисляется по заблаговременно определенным расценкам за единицу выполненной работы или единицу произведенной продукции. Такая форма стимулирует подъем качественных показателей выполняемой работы. В связи с этим ее целесообразней применять на производствах, где работники заняты ручным или машинно-ручным трудом. Непосредственно в таких условиях существует возможность учитывать качественную и количественную сторону производимой продукции и гарантировать подъем объема производства.

Сдельную форму оплаты труда разумно применять в следующих ситуациях:

– необходимость стимулирования рабочих к увеличению выработки или объемов выполненных работ;

- наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;
- применение технически обоснованных норм труда и своевременном доведении их до работников;
- возможность точного учета объемов выполненных работ, необходимость вести индивидуальный учет выработки и повседневный контроль за качеством продукции;
- своевременное и полное обеспечение рабочего места средствами производства для обеспечения бесперебойной работы;
- своевременное доведение установленных расценок за данную работу до всех работников.

Недостаток данной формы оплаты труда – стремление сделать как можно много работы, что часто приводит к ухудшению ее качества. Для устранения негативного воздействия сдельной оплаты труда используют всевозможные выплаты, которые стимулируют сотрудников увеличивать качество.

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

1) Прямая– заработная плата исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник.

2) Сдельно-премиальная–предусматривает дополнительно к начислению заработной платы по сдельным расценкам начисление премии за достижение показателей, прописанных в положении о премировании (за выпуск продукции определенного качества, за экономию материалов, за повышение производительности труда сверх нормативного уровня и т. п.).

3) Сдельно-прогрессивная – предполагает, что труд рабочего в пределах установленной нормы (базы) оплачивается по сдельным расценкам, а полный объем работы сверх нормы (базы) – по увеличенным расценкам, то есть используются сдельно-прогрессивные расценки;

4) Косвенно-сдельная – предполагает, что такая форма оплаты труда применяется при начислении заработной платы вспомогательных рабочих и шоферов. При этом здесь необходимо иметь в виду, что одной из особенностей косвенной сдельной системы является прямая зависимость заработной платы вышеуказанных специальностей от заработной платы основных сотрудников.

5) Аккордная – оплата труда выполняется не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ. Аккордная оплата определяется исходя из норм труда и расценок в соответствии с технологией изготовления продукции или перечнем работ;

6) Аккордно-премиальная – оплата труда выполняется за заранее определенный объем работы и за результат отдельных показателей начисляется вознаграждения.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района преимущественно в молочном скотоводстве применяется сдельно-премиальная оплата труда, то есть устанавливаются расценки за центнер полученного молока и исходя из этого в конце месяца высчитывается оплата труда. При этом есть определенные надбавки к этим расценкам.

Оплата труда операторов машинного доения: размер заработной платы доярок зависит раздоя коровы. В хозяйстве разработана специальная шкала раздоя для коров и первотелок начиная с 20 литров. При этом, для коров за надой 20 литров на 1 голову производится оплата в размере 225 рублей, за последующий литр надоя – 45 рублей; для первотелок за 20 литров надоя на 1 голову получается 320 рублей, за каждый последующий литр – увеличивается от 60 рублей до 140 рублей за одну голову.

Расценки операторов по искусственному осеменению животных:

1) За стельную корову, осемененную плодотворно в период:

- от 60 до 90 дней после отела – 400 рублей за голову;

- от 90 до 120 дней после отела – 350 рублей за голову.

2) За стельную телку, осемененную в возрасте не ранее 14 месяцев, высотой холки не менее 124 см – 350 рублей за голову.

3) За каждую голову в последствии оказавшейся нетельной ранее сделанные начисления удерживаются из зарплаты.

Премирование операторов по искусственному осеменению животных:

После ректального обследования коров при плодотворном осеменении:

- 40% и выше–100%;
- менее 40% – 50%;
- менее 35% – премия не назначается.

Расценки на откорме и выращивании молодняка КРС:

- телята до 2-х месяцев – 55 руб. за 1 ц. привеса;
- телята до 4-х месяцев – 45 руб. за 1 ц. привеса;
- телята до 6-ти месяцев – 45 руб. за 1 ц. привеса;
- бычки на откорме – 60 руб. за 1 ц. привеса;
- телки – 70 руб. за 1 ц. привеса.

Таким образом, в ООО «Агрофирма «Игенче» имеется развитая система материального стимулирования работников молочного скотоводства. Это оказывает большое влияние на качество и количество производимой продукции. К первым относятся продуктивность и объемы производства продукции, ко вторым – жирность продукции. Сущность эффективности производства продукции молочного скотоводства заключается в том, что на все единицы материальных, финансовых и трудовых затрат достигаются значимые увеличения объемов производства.

2.4 Анализ уровня оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче»

Размер оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан не ограничивается максимальным пределом и в целом имеет зависимость от качественных и количественных показателей выполненного труда. Проведя анализ уровня оплаты в ООО «Агрофирма

«Игенче» видно, что при разработке и применении условий и размера оплаты труда, руководство пользуется следующими принципами:

–сдельная оплата труда, кроме того заработная плата начисляется, учитывая тарифную ставку, оклады и расценки;

–надбавки за классность;

–надбавки за стаж;

– оплата труда в натуральном выражении.

Далее произведем оценку среднемесячной заработной платы различных категорий работников в ООО «Агрофирма «Игенче»:

– средняя заработная плата руководителя составляет 25273 руб.;

– в среднем главный специалист получает 24621руб.;

– месячная заработная плата доярки в среднем составляет 22373 руб.;

– заработная плата телятницы в среднем составляет 16857 руб.;

– трактористы и водители получают 21575 руб. и 19200 руб.

соответственно.

Проведя сравнительный анализ средней заработной платы различных категорий работников видно, что в оплате труда руководителя и главного специалиста разница является ничтожно маленькой. Если же сравнивать заработную плату руководителя и доярки, то видно, что первому платят очень мало. У него была бы мотивация хорошо работать тогда, когда оплата труда была бы в разы больше.

Заработная плата водителей и трактористов в ООО «Агрофирма «Игенче» в среднем по Республике Татарстан является ниже средней. В сравнении с 2017 годом, заработная плата всех категории работников имеет тенденцию к росту. Например, в 2017 году заработная плата доярки составляла 19064 руб., а уже в 2018 – 22373 руб. Это говорит о том, что политика оплаты труда предприятия развивается в правильном направлении. Так же у доярок имеется возможность увеличить свою заработную плату, так как летом получают больше молока при меньших трудовых затратах.

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

3.1 Методы совершенствования механизма оплаты труда

Существует большое количество различных рекомендаций по улучшению оплаты труда работников сельского хозяйства. Все они затрагивают разнообразные ее аспекты. Например, использование тарифных сеток, мотивирование работников и руководителей в результатах производственной деятельности, применение тарификации работников и т.п.

С моей точки зрения, основная масса специалистов и управляющих в сельскохозяйственных предприятиях считают, что в нынешних сельскохозяйственных предприятиях нету потребности в том, чтобы организовывать стимулирование работников к трудовой деятельности.

В результате улучшения системы оплаты не наблюдается, а даже, наоборот, происходит бесконтрольное ее ухудшение. Как видно из практики, оплата труда сельскохозяйственных работников оказались в стороне от рыночных принципов, нацеливающих рабочих на улучшение профессиональных качеств, деловитости, на владение, а также умелое использование рыночной информации и коммерческого риска. Как бы то ни было, именно рыночные условия требуют, чтобы оплата труда работников находилась в прямой зависимости от того, как предприятие функционирует в рыночных условиях, как в таких условиях происходит наращение производства, увеличивается конкурентоспособность производимой продукции, уменьшается основная масса издержек. Увеличение средней заработной платы работников сельского хозяйства (в том числе и работников молочного скотоводства) будет происходить лишь в том случае, когда будет происходить рост объемов производства, а продукция будет успешно реализована. Производственный процесс без последующей реализации

произведенной продукции можно считать нецелесообразным, потому что не выполняется простое воспроизводство. В связи с этим, как уже упоминалось ранее, помимо основной заработной платы на предприятии должен существовать эффективный механизм материального стимулирования, который зависит от конечных результатов производственной деятельности. Это будет стимулировать работников к более усердной производственной деятельности.

Между тем, в современных условиях стали забываться существовавшие прежде системы премирования работников за улучшение экономических и производственных нормативов, например, урожайности определенных культур и увеличения продуктивности животных, увеличение рентабельности производства, повышение как валовой, так и реализованной продукции, снижение издержек производства и т.п. Все перечисленные составляющие оплаты труда стали ненужными в рыночных условиях хозяйствования. Это связано с тем, что многие руководители сельскохозяйственных предприятий считают их достижение очень сложным. Из прежнего механизма мотивации все же остались те, которые действуют и в наше время: различные надбавки за классность, мастерство и стаж работы.

В настоящее время в сельскохозяйственном производстве занято большое количество различных работников и руководителей. Главной заинтересованностью первых является высокая зарплата, вторых – высокая заработная плата. В таких условиях существенным остается тот факт, что отсутствие системы мотивации работников приведет к обезличке в производственной деятельности.

Бесспорно, в такой ситуации нужно стимулировать классность работников, качество и характер выполняемой работы, стаж работы, снижение производственных издержек, экономию ресурсов предприятия. Мы считаем, что чтобы любое стимулирование было действенным, оно должно распространяться на все категории работников, то есть от рабочего до

руководителя. Например, повышение заработной платы руководители и специалистов осуществлять только в случае повышения ее всем работникам.

На наш взгляд, в период застоя заработная плата руководителя предприятия, а также передовых специалистов сельскохозяйственных предприятий рационально повышать на 3-3,5 раза по отношению к средней фактической заработной плате рабочих. Это способствует тому, что руководители и специалисты будут заинтересованы в конечных результатах производственной деятельности, что, в свою очередь, даст возможность повысить заработную плату простым рабочим.

Для того, чтобы усовершенствовать механизм оплаты труда, можно предложить улучшить тарифную систему оплаты труда при помощи привнесения туда определенных обновлений. Например, можно осуществить тарификацию трудящихся в предложенных ниже спектрах:

- сельскохозяйственных рабочих до 10 разрядов;
- специалистов до 10 разрядов;
- руководителей цехов и различных отделений до 10 разрядов;
- руководителей предприятия до 5 разрядов.

При этом, разряды для различных категорий работников целесообразно назначать специально организованной на предприятии комиссией. Главным момент является то, что тарифные ставки и установленные заблаговременно оклады складываются при помощи умножения тарифной ставки, соответствующей первому разряду и конкретного тарифного коэффициента.

Аттестационная комиссия должна учитывать профессиональную подготовку, стаж работы и множественные личностные характеристики рабочего, например, уровень ответственности, уровень дисциплинированности и т.п.

Все вышеизложенные мероприятия, по нашему мнению, способствует тому, что довольно-таки трудозатратный процесс – начисление заработной платы и расчеты со множественными внебюджетными фондами будут осуществляться автоматически.

Тем не менее, современные промышленные технологии применяются далеко не во всех сельскохозяйственных предприятиях. Основная масса операций осуществляется одним работником, тогда как по всему участку производства конечный производственный результат находится в зависимости от установленного оборудования.

Например, оператор машинного доения, как и все другие категории работников, осуществляет все операции, которые приписаны к его обязанностям. Они периодически повторяются (каждую смену выполняются схожие действия). Это способствует тому, что оператору машинного доения необходимо установить конкретный тарифный коэффициент.

Если же брать во внимание рабочих конно-ручных работ или водителей и трактористов, выполняющих на протяжении смены разнообразные технологические операции, объем которых в течение года составляет большое количество, то чтобы уровень оплаты труда был справедливым, необходимо осуществить тарификацию работ. Необходимо так же учитывать то, что в зимние месяцы года основная масса из них вынуждены ничего не делать, помимо того, как выполнять ремонт техники и оборудования.

В противном случае это способствует тому, что у работников, имеющих разряд низкого уровня, которые осуществляют деятельность вместе с теми, кто имеет более высокий разряд, возникнут недовольства, так как при выполнении одинакового объема и качества работ одни получают высокую заработную плату, вторые – меньшую, хотя труд осуществлен в одинаковом объеме.

Итак, на основании вышеизложенного вытекают выводы, что на современном этапе развития экономики и общества в целом, введение тарификации работников, которые имеют профессиональную подготовку, станет содействовать увеличению их социальной защиты, привлечение квалифицированных работников в сельскую местность, увеличение престижности труда в сельскохозяйственных организациях. Сказанное выше

подтверждается передовым мировым опытом. Например, приведу пример практики Германии, где профессиональная подготовка работников производится при помощи двойной системы: сначала в учебном заведении (профессиональном училище), затем на производственном предприятии. Подготовка осуществляется по следующим сельхоз направлениям, например, плодоовощевод, полевод, работник молочного направления, виноградарь, лесник, животновод и т.п. Каждый из этих работников способен осуществлять управление сельскохозяйственной техникой и агрегатами. В связи с этим никто не задается вопросом о том, каким образом определять тарифную ставку тем или иным работникам, в случае если осуществляемый труд не отвечает их квалификации. Безусловно, оплата осуществляется по наивысшему разряду, учитывая то, что наиболее квалифицированный рабочий осуществит поставленную задачу максимально качественно, беспокоясь о собственном престиже в обществе. Так же следует помнить, что немцы очень тщательно считают деньги. Остается надеяться на то, что и в нашей стране время и опыт в перспективе расставит все по своим местам

3.2. Совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства

Опираясь на то, что проблема оплаты труда является важной проблемой основной массы сельскохозяйственных предприятий, то ее улучшение в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан необходимо расценивать в качестве преобразования механизма оплаты труда целостно как систему для успешного функционирования рыночного механизма.

Усовершенствование механизма оплаты труда нужно осуществлять, учитывая при этом объем работ и стоимость рабочей силы, что способствует созданию подходящих экономических условий, которые, в свою очередь, приводят к тому, чтобы эффективность труда имела тенденции к росту на

перспективу. Чтобы сделать равными заработные платы сельхоз работников и заработную плату в среднем по народному хозяйству, необходимо средний объем зарплаты в сельхоз предприятиях повысить по Республике Татарстан приблизительно на 60-70%. Данное мероприятие рекомендуется осуществить и в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан.

Для того, чтобы у работников сельскохозяйственного производства возникла заинтересованность в том, чтобы экономить общий фонд заработной платы предприятия при помощи использования метода сокращения количества персонала, нужно брать во внимание нормативную численность рабочих и устанавливать конкретный норматив рабочего времени по различным категориям профессий, а также производимой продукции.

Рассматривая увеличение фонда заработной платы до определенных необходимых размеров с количественной стороны, маловероятно осуществить данное мероприятие в ближайшие периоды, так как это допустимо в том случае, когда будет производиться увеличение эффективности деятельности сельскохозяйственного предприятия, то есть при значительном росте прибыльности. В связи с этим, возникают вопросы по увеличению мотивации сотрудников при помощи рационального рассредоточения фонда заработной платы в пределах предприятия.

Немаловажным моментом является то, что требуется разработать систему управления разделения заработной платы различных категорий работников или же по отраслям и видам деятельности.

Итак, указанные выше рекомендации для улучшения оплаты труда работников сельского хозяйства, а именно ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан, способствует повышению объема заработка работников, что, в свою очередь, увеличит их заинтересованность в конечных результатах производства. Таким образом, это будет способствовать увеличению эффективности деятельности сельского хозяйства.

Учитывая то, что современные сельскохозяйственные предприятия вынуждены сами обеспечивать себя средствами для оплаты труда, они ограничиваются в том, чтобы иметь возможность поощрять отличившихся работников. В наше время стало актуальной проблемой уравнивание заработной платы. Это разрушает основы мотивации труда. В связи с этим престижность сельскохозяйственного труда находится в стремительном падении. Во многих сельскохозяйственных предприятиях не имеется достаточного количества средств для того, чтобы стимулировать работников.

Главной функцией различных надбавок за труд является стимулирование повышения квалификации работников сельского хозяйства, а также уровень их мастерства. Так же материальное стимулирование способствует тому, что работники готовы в течение долгого времени выполнять поставленные задачи в любых условиях и сферах деятельности. [30, с. 45]

Во второй главе данной выпускной квалификационной работы были приведены существующие в ООО «Агрофирма «Игенче» формы доплат. Помимо них для улучшения мотивации труда можно предложить следующие:

1) Доплата за руководство производственной практикой на предприятии. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации данная надбавка может составлять 12% к основной заработной плате.

2) Доплата за руководство бригадой. Данный аспект предусмотрен законодательством РФ, при этом объем выплат находится в зависимости от количества тружеников в составе бригады. Например, если размер бригады составляет до 10 человек, то целесообразно осуществлять доплату в 10% от тарифной ставки, свыше 10 человек – 20%. Главным моментом является то, что выплачиваться эти надбавки должны лишь в том случае, если выполнены все месячные нормы выработки.

3) Премия за экономию ресурсов предприятия. Данная выплата будет стимулировать работников к рациональному использованию материальных и

топливных ресурсов предприятия. Данную премию целесообразно начислять, учитывая фактическую сумму сэкономленных средств. Они должны быть подтверждены бухгалтерской отчетностью. При этом объем премии может составлять до 50% от размера сэкономленных материальных средств. Эта надбавка должна выплачиваться сверх остальных премий, которые начисляются за положительные конечные результаты производственной деятельности сельскохозяйственного предприятия.

4) Премия за увеличение прибыли предприятия. Учитывая то, что в условиях рынка главной ресурсом совершенствования техники предприятия и его расширения является прибыль, то она играет особую роль как показатель премирования работников производства. В связи с этим, одной из главных проблем в вопросах о премировании руководителей, главных специалистов, а также других служащих в аппарате управления является стимулирование роста прибыли сельскохозяйственного предприятия. При этом главными показателями, влияющими на премирование, могут являться: выполнение или же перевыполнение планового задания предприятия; увеличение прибыльности по отношению к предыдущему году и т.п. [30., с.45]

Помимо этого, кроме положения об оплате труда, имеет место разработать положение о премировании работников сельскохозяйственного производства, которое определяет:

- задачи и цели, на осуществление которых ориентирован механизм премирования;
- охват премируемых работников предприятия;
- показатели, за улучшение которых осуществляется премирование работников;
- процедура выплат, установок, расчетов и сроков начисления премий.

Вдобавок ко всему вышеперечисленному, необходимо заключить еще одну меру – детальное отображение всех надбавок в расчетных книжках

трудящихся, что даст право каждому из них видеть реальные размеры их полного заработка.

Как уже называлось выше, мотивация работников предприятия является одним из главных задач для руководителей всех сельскохозяйственных предприятий.

Для того, чтобы увеличить уровень заинтересованности работников в результатах труда еще можно применить так называемый компенсационный пакет, в состав которого входит основная заработная плата, а также выделяемые работникам социальные льготы, например, различные страховые взносы, оплата питания, транспортных и многих других затрат. К тому же все составляющие вознаграждения требуют ежегодного пересмотра, учитывая льготы, предлагаемые иными сельскохозяйственными предприятиями.

К примеру, имеется возможность практиковать следующие разновидности мотивации работников:

- переоценка оклада по годовым конечным результатам деятельности конкретного сотрудника;
- персональное единовременное премирование особенно отличившихся сотрудников;
- различные социальные льготы;
- корпоративная премия по результатам хозяйствования на конец года, при этом ее объем находится в зависимости от результатов производственной деятельности предприятия, а начисление премии осуществляется с учетом ранга сотрудника и применением тарифных коэффициентов
- премирование работников за сложность выполняемого труда, за вредность условий труда;
- надбавки за работу в ночное время.

Во всяком случае, предложенные виды стимулирования могут иметь некоторые затруднения. Например, если премия сотрудникам выплачивается систематически, то она будет восприниматься как обязательная

составляющая основной заработной платы. Тогда лишение премии будет расцениваться работниками как сокращение объема заработной платы.

Безрезультативный механизм стимулирования приводит к тому, что у работников возникают неудовлетворенности в осуществляемом труде, что, в свою очередь, приводит к негативным последствиям по отношению к предприятию, например, уменьшение производительности, значительная текучесть кадров, недоброжелательные отношения между работниками многое другое.

Эффективный же механизм наоборот способствует тому, что производительность персонала повышается, у них возникает заинтересованность в конечных результатах производства. Это ориентирует деятельность работников в необходимом для сельскохозяйственного предприятия русле, конечным итогом которого может являться увеличение прибыльности сельскохозяйственного предприятия.

Естественно необходимо иметь в виду, что материальное стимулирование играет, конечно же, главную, но не единственную роль в мотивации работников. Например, так же можно применять обеспечение сотрудников отгулами, продвижением по карьерной лестнице, комфортные условия на рабочем месте и т.д.

3.3 Эффективность использования предлагаемых мер

В ООО «Агрофирма «Игенче» проводя изучение влияния оплаты труда на мотивацию работников можно сделать вывод, что самым эффективным методом мотивации является материальное стимулирование, а именно различные надбавки, доплаты и т.п.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан имеется разработанная шкала раздоя коров. По ней видно, что если надой на 1 голову составляет 20 литров, то осуществляется надбавка в размере 140

рублей за одну голову. За каждые последующие литры осуществляется увеличение надбавки:

1) на 28 руб.: за надой в объеме 20 л. на голову, 21 л. на 1 голову, 22 л. на 1 голову, 23 л. на 1 голову и 24 л. на 1 голову – 168 руб., 196 руб., 224 руб. и 252 руб. соответственно;

2) 56 руб.: за надой в объеме 25 л. на 1 голову, 26 л. на 1 голову, 27 л. на 1 голову, 28 л. на 1 голову и 29 л. на 1 голову – 308 руб., 364 руб., 420 руб., 476 руб. и 532 руб. соответственно;

3) 140 руб. за надой 30 л. на 1 голову, что составляет 672 руб.

Таблица 10 – Шкала раздоя коров в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан.

| № п/п | Надой на голову по контрольным дойкам, л. | Расценка за одну голову, руб. |
|-------|---|-------------------------------|
| 1 | 20 | 140 |
| 2 | 21 | 168 |
| 3 | 22 | 196 |
| 4 | 23 | 224 |
| 5 | 24 | 252 |
| 6 | 25 | 308 |
| 7 | 26 | 364 |
| 8 | 27 | 420 |
| 9 | 28 | 476 |
| 10 | 29 | 532 |
| 11 | 30 | 672 |

Осуществляя исследование производительности мотивации труда персонала в ООО «Агрофирма «Игенче», можно сделать вывод, что самым эффективным методом стимулирования работников к труду является материальное стимулирование. Непосредственно желание получения дополнительного заработка инициирует работников использовать максимальный объем своих усилий во благо деятельности предприятия. Анализируя подпункт 2.3 второй главы настоящей выпускной квалификационной работы видно, что в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского

района Республики Татарстан довольно низкие показатели стимулирования труда операторов машинного доения, в связи с этим предлагаем улучшение этого самого показателя проведя расчеты в таблице 11.

Опираясь на данные таблицы 10, мы разработали таблицу 11, в которой произвели расчеты расценок надбавок дояркам в ООО «Агрофирма «Игенче» на перспективу. При этом:

- минимальная месячная оплата труда – 12000 руб.;
- норма обслуживания – 40 гол.;
- средняя цена реализации 1 ц. молока – 1908,26 руб.;
- премия за сверхнормативную продукцию - 25 % (согласно рекомендациям).

Таблица 11 – Расчет прогрессивно-возрастающих расценок дояркам на перспективу.

| Показатели | Среднесуточный надой, кг | | | | | | |
|---|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 11,0 базовый ¹ | 12,3 | 13,7 | 15,1 | 16,4 | 17,8 | 19,2 |
| Месячный тарифный фонд за молоко(923,3 руб.*365 дн.*130%*90%):12,руб. | 32858 | | | | | | |
| Годовой надой на 1 корову, кг | 4000 | 4500 | 5000 | 5500 | 6000 | 6500 | 7000 |
| Валовый надой за месяц, ц | 134 | 150 | 167 | 183 | 200 | 216 | 233 |
| Сверхнормативная продукция, ц. | - | 16 | 33 | 49 | 66 | 82 | 99 |
| Стоимость сверхнормативной продукции, руб. | - | 30532 | 62973 | 93505 | 125945 | 156477 | 188918 |
| Премия за сверхнормативную продукцию, руб. | - | 7633 | 15743 | 23376 | 31486 | 39119 | 47230 |
| Итого фонд оплаты труда, руб. | 32858 | 40491 | 48601 | 56234 | 64344 | 71877 | 80735 |
| Расценка за 1 ц. молока, руб. (базис. жирность 3,4%) | 245,21 | 269,94 | 291,02 | 307,29 | 321,72 | 332,76 | 346,50 |

¹ По нормативам, принятым в хозяйстве ООО «Агрофирма «Игенче»

Таким образом, в таблице 11 в качестве тарифной ставки работникам животноводства, тарифный разряд которых установлен 6, берется значение в 923,3 рублей. Так как минимальный размер оплаты труда в последнее время увеличился в динамике, то мы будем опираться на его последнее значение. На сегодняшний день, величиной минимального размера оплаты труда является 12 000 рублей.

На основании данных таблицы 11 можно сделать выводы, что при увеличении среднесуточного надоя, соответственно увеличивая и валовый надой за месяц, увеличивается и сверхнормативная продукция. Например, при среднесуточном надое 12,3 кг. валовый надой за месяц составляет 150 ц., при этом выход сверхнормативной продукции составляет 16 ц., стоимость которой 30532 руб. Учитывая то, что премия за сверхнормативную продукцию согласно рекомендациям составляет 25%, то премия за эту самую сверхнормативную продукцию составит 7633 руб. Итак, учитывая, что месячный тарифный фонд за молоко – 32858 руб., то работник машинного доения, среднесуточный надой которого составляет 12,3 кг., может получить месячный заработок в размере 40491 руб. На основании данных таблицы 11, проведя те же самые расчеты при среднесуточном надое 19,2 кг., месячный заработок оператора машинного доения может составить до 80735 руб.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан среднесуточный надой на одну корову (на основании бухгалтерской отчетности) составляет 15,8 кг. Соответственно месячный заработок одного доярки на данном предприятии на перспективу может составлять от 56234 руб. до 64344 руб.

Исходя из приведенных расчетов, можно сделать выводы, данное увеличение заработной платы операторов машинного доения будет стимулировать их в том, чтобы быть заинтересованными в конечных результатах деятельности предприятия.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Механизм мотивации труда сельскохозяйственных работников необходимо формировать, основываясь на принципе заинтересованности работников в конечных результатах деятельности производства.

Оплата труда играет основную роль, которая стимулирует заинтересованность трудящихся в результатах своего труда, что, в свою очередь, приводит к улучшению эффективности сельскохозяйственного производства и росту престижа сельского хозяйства. Помимо основной заработной платы на предприятии должен существовать эффективный механизм материального стимулирования, который зависит от конечных результатов производственной деятельности. То есть чем больше полезный эффект производит работник для предприятия, тем больше премии он получает. Это будет стимулировать работников к более усердной производственной деятельности.

Итак, можно применить два ключевых вида совершенствования оплаты труда сельскохозяйственных работников:

- 1) основанный на базе значительного увеличения стимулирующего влияния тарифной оплаты;
- 2) основанный на базе увеличения стимулирующего воздействия различных выплат, например, премий, различных надбавок, доплаты за перевыполнение установленных норм, доплата за экономию материальных ресурсов.

В результате выполнения данной выпускной квалификационной работы мы изучили суть мотивации как одной из функций менеджмента, а так же приемы и методы стимулирования работников. Главной целью было выявить как оплата труда оказывает стимулирующее воздействие на работников сельскохозяйственных предприятий, а именно в отрасли молочного скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан. Специализация выбранного предприятия –

скотоводческо-зерноводческая. Основной производимой продукцией являются зерновые культуры, молоко и мясо КРС. ООО Агрофирма «Игенче» Арского района расположено в западной части Казанской природной зоны, в 30 км от районного центра и в 83 км от республиканского.

За исследуемый период 2015-2018 годы в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ можно сделать выводы, что наибольший удельный все приходится на долю пашни, например, в 2018 году данный показатель составил 14385 га (99,3%). Основная часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню. Балл оценки земли – 27,6. Коэффициент специализации составил 0,5, что говорит о высоком уровне специализации. Уровень фондооснащенности в 2018 году по сравнению с 2015 на 18,7%. Численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве увеличился на 30%. Энергооснащенность в 2018 году по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 33,5%, что связано с резким увеличением площади пашни в 2018 году по сравнению с 2015 годом с 10471 га до 14385 га, то есть на 3914 га, а уровень энерговооруженности за тот же период уменьшилась с 292,7 л.с. на одного работника до 205,5 л.с. на одного работника, то есть на 29,8%, что тоже связано с резким увеличением площади пашни в 2018 году.

Рабочий персонал организации играет одну из важнейших ролей. В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ численность рабочих имеет тенденции к росту и с 2015 по 2018 года увеличивается с 73 до 95 человек. Уровень использования запаса труда имеет незначительное снижение со 109,1% в 2015 году до 108,7% в 2018 году, то есть на 0,4%. Уровень рентабельности резко снизился в 2018 году до 3,34%, однако в 2017 году достигал отметки в 18,17%.

В ходе выполнения данной выпускной квалификационной работы были выявлены следующие методы мотивации и оплаты труда:

- 1) сдельная оплата труда, как один из главных факторов стимулирования работников;

2) надбавки за классность, за стаж, за перевыполнение установленных нормативов;

3) натуральная оплата труда.

В общем счете система мотивации и оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ эффективна, о чем свидетельствует отсутствие текучести кадров в отрасли молочного скотоводства, стабильное улучшение надоев молока, а так же стабильное повышение приплода. Тем не менее резервы повышения эффективности существуют всегда. Значит и в ООО «Агрофирма «Игенче» можно выявить методы мотивации и оплаты труда, которые можно дополнить к уже существующим.

В свете экономических разработок особый интерес представляет стимулирование труда, представляющее собой процесс воздействия на работников. Основным элементом сложившейся системы стимулирования труда и главным источником денежных доходов населения в Республике Татарстан является заработная плата. В итоге при хорошем уровне организации производства мотивирование персонала цеха животноводства не достаточно развито.

По совершенствованию мотивации и оплате труда для работников молочного скотоводства был предложен ряд мероприятий:

1) улучшение механизма стимулирования работников путем введения дополнительных надбавок, доплат и премий;

2) расчет прогрессивно-возрастающих расценок дояркам на перспективу;

3) акцентирование внимание на уже существующих способах стимулирования работников, таких как социальные льготы, оплата проезда и т.п.

4) система нематериального стимулирования.

Предлагаемые нами мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников молочного скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района направлены на создание благоприятной рабочей атмосферы, который

увеличит не только личные доходы работников, но и повысит производительность их труда, а так же заинтересованность работников в конечных результатах производства. Последнее позволит получать сельскохозяйственные организации дополнительную прибыль.

Следовательно, совершенствование системы оплаты труда окажет положительное воздействие не только на работников, но и на само сельскохозяйственное предприятие, которое получит определенную выгоду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конвенция Международной организации труда от 21 июня 2001 г. N 184.
2. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г., 3, 10 января, 2 февраля, 3, 30 июня, 27 июля 2006 г.).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня 2006 г.).
5. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ "О сельскохозяйственной кооперации" (с изм. и доп. от 7 марта 1997 г., 18 февраля 1999 г., 21 марта 2002 г., 10 января, 11 июня 2003 г.).
6. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (с изм. и доп. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.)
7. Журкина Т. «Производительность труда на сельхозпредприятиях. // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». – 2017. – №12 –с.26
8. Гоффе Н., Мокусова Г. «Производительность труда: социально-экономические предпосылки роста» -2017. -№ 4. –с. 37.
9. Щербаков А. «Регулирование производительности труда в России: пути совершенствования. // Проблемы теории и практики управления». - 2017. -№3. –с. 34
10. Родионова О., Гребенькова О. «Повышение доходности и производительности труда – факторы устойчивого развития сельского хозяйства. // НОТ в сельском хозяйстве». – 2016. -№12. –с. 20

11. Иванова А., Буинцева Ю. «Выявление реальных факторов измерения производительности труда по диаграмме Исиковы. // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». -2016. -№10. –с.23
12. Казанцев Р. В. «Расчитываем производительность труда. // Справочник экономиста. -2016. -№9.-с. 97
13. Постникова Л.В., Постникова Д.Д. «Бухгалтерский учет бортового устройства, используемого при оплате по системе «Платон» // Бухучет в с/х» -2017. -№8. –с 35
14. Прока Н.Н., Волчёнкова А.С. «Международные сопоставления производительности труда в сельском хозяйстве. // Экономика с/х и переработка предприятий» - 2016. -№10. – с.18
15. Арутюнян Ф. «Производительность и оплата сельскохозяйственного труда – концептуальные аспекты». // Экономика с/х в России. – 2016. - №8.
–с.27.
16. Скальная М., Маркелова С., Дульзон С. «Производительность труда в сельхозорганизациях: факторы и резервы роста». // АПК: экономика, управление. – 2016. -№5. –с.26.
17. Кошелев Б. и др. «Инновационное развитие как фактор повышения производительности труда в сельском хозяйстве». // АПК: экономика, управление. -2016. -№2. –с.64
18. Куликов М.Ю., Хачатуров А. Е. «Система управления как ограничивающий фактор роста производительности труда российских компаний». // Менеджмент в России и за рубежом. -2016. -№1. –с.15.
19. Воскобойников Н., Гимнельсон В. «Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике». // Вопросы экономики. -2015. -№11. –с.30.
20. Арутюнян Ф. «Методологические основы оценки производительности в сельском хозяйстве». // АПК: экономика, управление. - 2015. -№8. –с.45.

21. Толочек Н., Волкова Г. «Резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве». // Международный журнал . -2015. -№2. –с.13.

22. Головина Л. Пути повышения производительности труда». // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. -2014. -№12. –с.64

23. Сафиуллов Р. Х. «Влияние производительности труда на эффективность использования производственных ресурсов сельскохозяйственных предприятий». // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. -2014. -№4. –с.106

24. Силаева Л., Дидык А. «Производительность труда в сельском хозяйстве». // АПК: экономика, управление. -2014. -№10. –с.16.

25. Хайниш С. Типичные заблуждения российского менеджера (о неадекватном восприятии реального мира). Часть 1, 2 // Пробл. теории и практики управл. - 2015. - N 4. - С.6-16; N 5. - С.29-37.

26. Карасев О.И. Методологические проблемы расчета и использования показателей средней заработной платы на региональном уровне в России / О.И.Карасев, Л.А.Карасева, А.А.Охримченко // Вопросы статистики. - 2016. - N 11. - С.3-12.

27. Лайкам К.Э. Методология расчета среднемесячной заработной платы / К.Э.Лайкам, З.Ж.Зайнуллина, Е.В.Зарова // Вопросы статистики. - 2016. - N 7. - С.52-56.

28. Мощная О.В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О.В.Мощная, Л.А.Чиканова // Журн. рос. права. - 2016. - N 6. - С.82-92.

29. Орлова Е. Нововведения в оплате труда работников // Налог. вестник. - 2016. - N 11. - С.23-34.

30. Попов А.В. Заработная плата как инструмент стимулирования трудовой деятельности // Социол. исслед. - 2016. - N 7. - С.40-47.

31. Ляшок В. Заработная плата: отраслевые различия // Экономическое развитие России. - 2017. - Т.24, N 12. - С.99-103.

32. Мягкова Э.Х. Проблемы определения состава минимального размера заработной платы: анализ законодательства и позиции судов // Право и экономика. - 2017. - N 5. - С.64-70.

33. Руднев В.Д. Заработная плата в России: от интегральной политики к государственному регулированию / В.Д.Руднев, А.В.Русскова, В.А.Вишнякова // Социол. исслед. - 2017. - N 5. - С.88-95.

34. Свиридовская Е.В. Исследование влияния оплаты труда на эффективность труда работников сельскохозяйственных организаций // Микроэкономика. - 2017. - N 6. - С.51-58.

35. Погорелова М.Я. Бухгалтерский (финансовый) учет: Теория и практика: Учебное пособие /. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 331 с.

36. Брозгунова Н. «Рынок труда и безработица». // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. -2014. -№6. –с.60.

37. Капелюшников Р. «Производительность и оплата труда: немного простой арифметики». // Вопросы экономики. -2014. -№3. –с.36.

38. Зайцева Т. «Стимулирование роста производительности труда в аграрном секторе». // Нормирование и оплата труда в с/х. -2014. -№3. –с.28.

37. Кошелев Б., Мирошников Ю. «Системообразующие факторы производительности труда в сельском хозяйстве». // АПК: экономика, управление. -2013. -№11. –с.26.

38. Громова Н.В. «Повышение производительности труда в РФ: новые резервы». // Экономика, статистика и информатика. -2013. -№2. –с.133.

39. Чирков Е., Хромченкова А., Кирдищева Д. «Методология определения производительности труда в молочном скотоводстве». // АПК: экономика управления. -2013. -№5. –с.76.

40. Головина М. «Современные подходы к нормированию труда в сельском хозяйстве». // НОТ в с/х. -2013. -№1. –с.8.

41. Мухаметгалиев Ф.Н., Якушин Н.М., Сафиуллов Р.Х. «Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве». -2012. –с.396.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для менеджера

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве менеджера допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями

получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Менеджер обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности менеджера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей

(лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объеме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду менеджера специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников аппарата управления учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе менеджера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) у людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Южная» Нурлатского района Республики Татарстан и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ»

Настоящее положение разработано с учетом особенностей развития сельскохозяйственного производства и конкретных природно-экономических условий и в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

Положение направлено на дальнейшее повышение заинтересованности работников в увеличении производства продукции, снижения себестоимости, повышения производительности труда и материального благосостояния работников.

1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

В фонд оплаты труда включаются средства, предназначенные:

- для оплаты труда за объем выполненных работ, полученную продукцию или отработанное время по принятым в хозяйстве тарифным ставкам и должностным окладам, разработанным по сдельно-премиальной, аккордно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда;
- для выплаты надбавок и доплат за классность, работу за вредные условия труда, на тяжелой технике, районного коэффициента;
- для оплаты установленных ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- для выплаты надбавок за стаж работы (выслугу лет) работникам – членам профсоюзной организации;
- для ежемесячного премирования работников колхоза.

2. Настоящее Положение включает в себя оплату работников следующих отраслей хозяйства:

- животноводства;
- растениеводства;
- механизации;

- вспомогательного производства;
- руководящих работников и специалистов.

2. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих, младшего обслуживающего персонала производится согласно штатного расписания (Приложение № 10).

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА

Оплата труда работников животноводства (операторы машинного доения, операторы выращивания и откорма КРС, операторы свиноводства, слесари молочного оборудования, слесари навозоудаления, дежурные животноводы, работники по уходу за лошадьми, лаборанты, мельники) производится по сдельно – премиальной системе оплаты труда за единицу продукции, обслуживаемую голову.

По молочному стаду оплата производится с учетом сортности реализованного молока за месяц.

Операторам на откорме КРС оплата за продукцию производится один раз в 2 месяца (после проведения взвешивания скота), соответственно в один месяц зарплата начисляется авансом.

Основным подменным работникам производится доплата в размере 10% к зарплате за месяц.

Заработная плата, начисленная по установленным расценкам, распределяется между работниками по фактически отработанному времени.

В целях материальной заинтересованности работников животноводства производится присвоение званий: мастер – животновод 1 класса и мастер – животновод 2 класса на основании решения аттестационной комиссией хозяйства после проведения учебы и сдачи экзаменов.

Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 20%, за 2 класс – 10% к основному заработку за месяц. При невыполнении квалификационных

требований работники могут лишаться классных званий аттестационной комиссией. Аттестация производится не реже одного раза в 2 года.

4.ОПЛАТА ТРУДА ТРАКТОРИСТОВ – МАШИНИСТОВ

Оплата труда трактористов – машинистов производится по сдельно – премиальной системе оплаты труда. За работу, где норму выработки установить невозможно, по повременно – премиальной системе оплаты труда. Оплата трактористов – машинистов, занятых обслуживанием животноводческих ферм производится по расценкам за полученную продукцию животноводства за месяц.

Сдельные расценки на каждый вид работ утверждаются правлением колхоза по согласованию с профсоюзным комитетом СПК.

В целях материальной заинтересованности трактористов - машинистов производится присвоение классных званий: тракторист – машинист 1 класса и тракторист – машинист 2 класса на основании решения квалификационной комиссии хозяйства и сдачи экзаменов, а также с учетом, имеющихся категорий в удостоверении тракториста – машиниста.

Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 20%, за 2 класс – 10% к основному заработку за месяц. При невыполнении квалификационных требований работники могут лишаться классных званий аттестационной комиссией. Аттестация производится не реже одного раза в 2 года.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ АВТОТРАНСПОРТА

ГРУЗОВОЙ АВТОТРАНСПОРТ

Оплата труда работников грузового автотранспорта осуществляется за фактический объем грузоперевозок по сдельным расценкам за 1 т/км и 1 тонну перевезенных грузов. На работах, где объем грузоперевозок выполнить невозможно, устанавливается повременная или в некоторых случаях процентная (от основного производства) оплата.

ЛЕГКОВОЙ АВТОТРАНСПОРТ

Оплата труда водителей легковых автомобилей производится согласно штатного расписания в % отношении от зарплаты руководителя и главных специалистов.

АВТОБУС

Оплата труда водителя автобуса и сопровождающего лица (кондуктора) оплачивается в % отношении от продажи билетов за проезд.

Водителям автотранспорта выплачивается доплата за классность на основании категорий в водительском удостоверении и заключении аттестационной комиссии хозяйства. Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 25%, за 2 класс – 10% к основной зарплате за месяц.

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕМОНТНЫХ МАСТЕРСКИХ И РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РЕМОНТЕ ТЕХНИКИ

Оплата труда работников ремонтных мастерских (токари, кузнецы, электрогазосварщики, слесари моторного цеха, слесари по ремонту электрооборудования, слесари по ремонту с/х техники) осуществляется по повременно – премиальной системе оплаты труда согласно присвоенных разрядов.

За работу с вредными условиями труда (электрогазосварщики, кузнецы, слесари моторного цеха) производится доплата в размере 12%.

Электрогазосварщикам, обслуживающим передвижные сварочные агрегаты на тракторах производится доплата в размере 20% к зарплате за месяц.

Труд водителей и трактористов, занятых на ремонте техники оплачивается: при ремонте крупных узлов и деталей по сдельным расценкам, мелкий ремонт по часовым тарифным ставкам подразделенным по 3 группам за фактическое время.

В целях материальной заинтересованности работников, занятых ремонтом борон, оттяжкой зубьев применяется сдельно – прогрессивная оплата труда.

7. ОПЛАТА ТРУДА КОЧЕГАРОВ ЦЕНТРАЛЬНЫХ КОТЕЛЬНЫХ

Оплата труда кочегаров центральных котельных осуществляется по повременно – премиальной системе оплаты труда.

Часовые тарифные ставки повышаются в зависимости понижения температуры окружающего воздуха с коэффициентами от 1,2 до 1,4.

За работу в ночное время (с 10 вечера до 6 утра) производится доплата в размере 20% к тарифной ставке.

За работу без помощника производится доплата в размере 33% к основной зарплате за месяц.

8.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА

Оплата труда работников растениеводства (операторы зерносушильных комплексов, по сушке семян многолетних трав ,отжиму рапсового масла,) осуществляется по сдельно – премиальной системе оплаты труда за тонну продукции.

Труд работников, выполняющих ручные работы в растениеводстве оплачивается по сдельным расценкам за объем выполненных работ или в % отношении к основным работникам. На работах, где объем работ учесть невозможно применяется повременно – премиальная система оплаты труда.

9. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Оплата труда работников столовых осуществляется по сдельно – премиальной системе в зависимости от суммы выручки от продажи блюд.

10.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НА СТРОИТЕЛЬСТВЕ И РЕМОНТЕ

Оплата труда работников, занятых на строительстве и ремонте, осуществляется по сдельным расценкам за выполненный объем работ, исчисленный по ЕниРам 1984 года с поправкой на коэффициент рыночных отношений текущего года.

На строительстве крупных объектов применяется аккордно – премиальная система оплаты труда.

11.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ПИЛОРАМЫ И СТОЛЯРНОГО ЦЕХА

Оплата труда работников пилорамы производится по сдельно – прогрессивным расценкам за кубический метр пиломатериала в ассортименте.

Оплата труда работников столярного цеха производится по сдельно – премиальной системе за единицу изготовленных столярных изделий.

12. НАДБАВКА ЗА СТАЖ РАБОТЫ

В целях закрепления квалифицированных кадров в хозяйстве начисление надбавки за стаж работы производится за календарный месяц при условии отработки установленного минимума рабочих дней без нарушений трудовой дисциплины (прогулов и др.), имеющих не более трех листков нетрудоспособности вне стационара в течение года, участвующих во всех общеколхозных мероприятиях в зависимости от стажа работы (лет):

| | |
|-------------|-----|
| От 1 до 2 | 5% |
| От 2 до 5 | 10% |
| От 5 до 10 | 15% |
| От 10 до 15 | 20% |
| От 15 до 20 | 25% |
| Св. 20 | 30% |

Расценки на все виды работ по всем категориям работников рассчитаны в приложении к Положению по оплате труда.

Сдельные расценки и повременные ставки на каждый вид работ утверждаются правлением колхоза по согласованию с профсоюзным комитетом СПК.

Таблица 1 – Исходные данные для расчета экономической эффективности производства продукции в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан.

| Показатели | Годы | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 года, тыс. руб. в расчете на: | 4719,91 | 4821,39 | 5475,97 | 6748,38 |
| Соизмеримую пашню | 2917,02 | 3064,16 | 3064,16 | 3950,05 |
| Среднегодовое число работников, чел. | 72 | 72 | 95 | 95 |
| ОПФ, тыс. руб. | 118338 | 170378 | 174749 | 182390 |
| Издержки производства, тыс. руб. | 348427 | 297359 | 324953 | 316749 |
| Прибыль, тыс. руб | 13826 | 15488 | 21948 | 5437 |

Таблица 2 - Расчет условной площади.

| Категория сельскохозяйственных угодий | Физическая площадь, га | | | | Коэффициент перевода | Площадь условной пашни, га | | | |
|---------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|----------------------|----------------------------|----------|----------|----------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Пашня | 10471 | 11157 | 11157 | 14385 | 1,00 | 10000,00 | 10000,00 | 10000,00 | 10000,00 |
| Сенокосы | 19 | 19 | 19 | 25 | 0,45 | 8,55 | 8,55 | 8,55 | 11,25 |
| Пастбища | 666 | 70 | 70 | 80 | 0,25 | 166,50 | 17,5 | 17,5 | 20 |
| Всего | 11156 | 11246 | 11246 | 14490 | х | 10646,05 | 11183,05 | 11183,5 | 14416,25 |

Таблица 3 – Расчет площади соизмеримой пашни.

| Показатели | Годы | | | |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Площадь условной пашни, га | 10646,05 | 11183,05 | 11183,05 | 14416,25 |
| Балл оценки земли | 27,4 | 27,4 | 27,4 | 27,4 |
| Площадь соизмеримой пашни, га | 2917,02 | 3064,16 | 3064,16 | 3950,05 |