

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

Институт экономики

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

Мухаметгалиев Ф.Н.

«21» мая 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В ОТРАСЛИ СВИНОВОДСТВА
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Обучающийся:

Руководитель:

к.с.-х.н., доцент

Рецензент:

к.э.н., доцент

Зайнуллина Рамиля Рафизовна

Гайнутдинов Ильгизар Гильмутдинович

Клычова Айгуль Сейитмухамедовна

Казань 2020

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

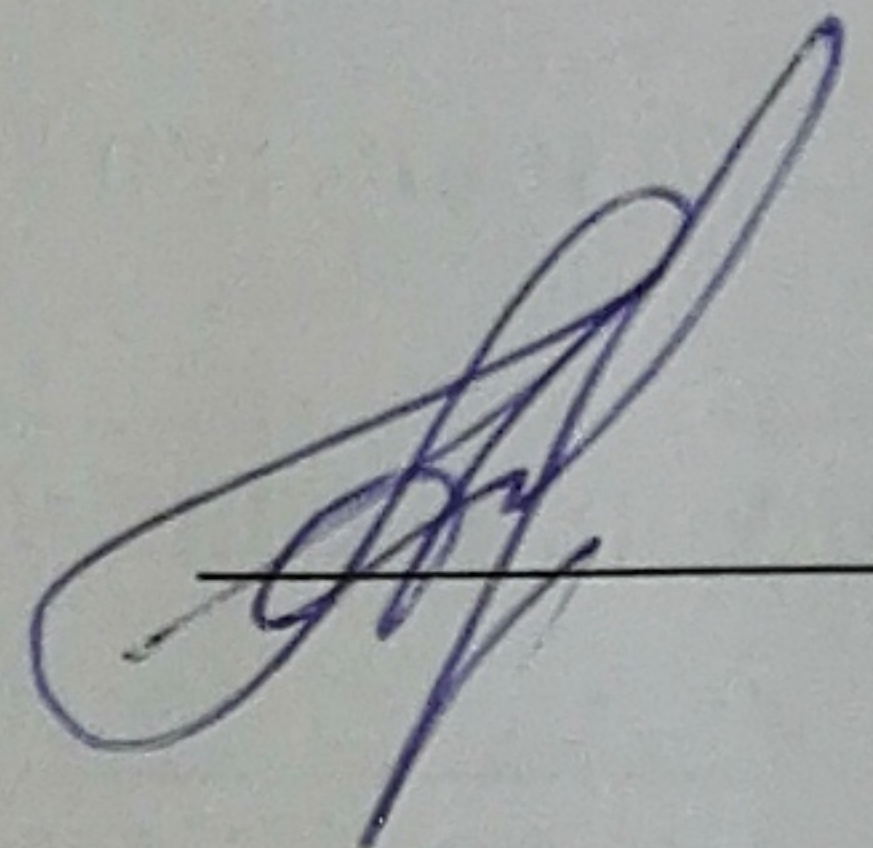
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ:

 Заведующий кафедрой
Мухаметгалиев Ф.Н.
«07» декабря 2018 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Зайнуллина Рамиля Рафизовна

1. Тема работы: Организация нормирования и оплаты труда и ее совершенствование в отрасли свиноводства общество с ограниченной ответственностью «Авангард» Буинского района Республики Татарстан

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2020г.

3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок

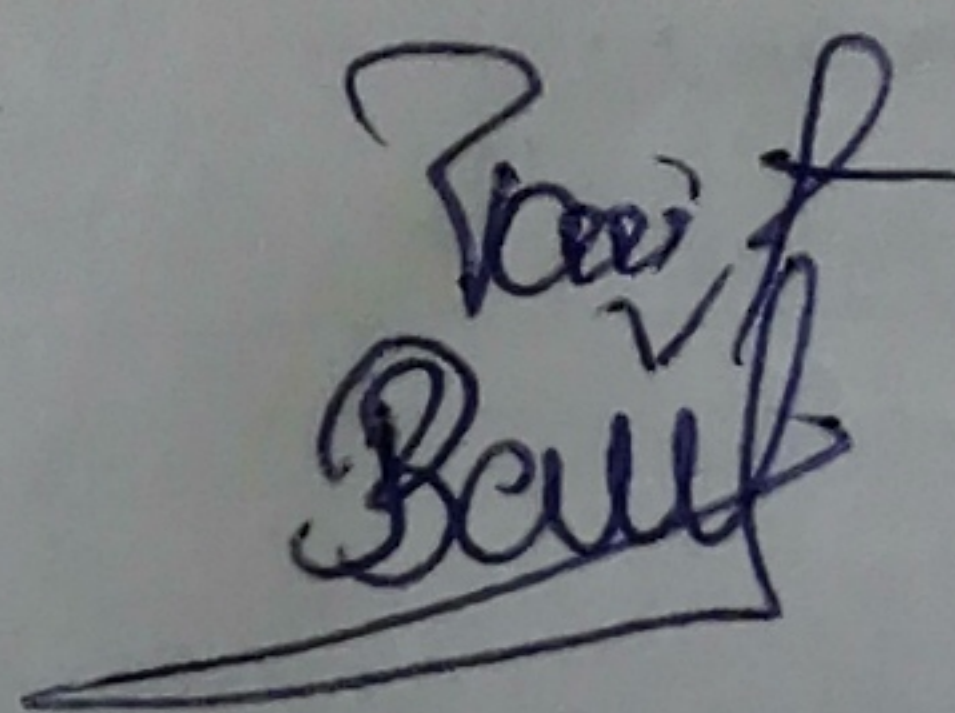
4. Перечень подлежащих разработке вопросов: понятие нормирование труда; классификация и виды норм и нормативов; правовое регулирование нормирование труда на предприятие; краткая характеристика ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан; свиноводческое направление ООО «Авангард»; анализ численности, заработной платы и структуры управления персоналом; анализ экономической отрасли свиноводства в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан; существующая система нормирование труда ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

Руководитель

Задание принял к исполнению



«07» декабря 2018 г.

И.Г. Гайнутдинов

Р.Р. Зайнуллина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.04.2019	Выполнено
1. Теоретические аспекты нормирования труда	15.04.2019	Выполнено
1.1 Понятие нормирования труда		Выполнено
1.2 Классификация и виды норм и нормативов		Выполнено
1.3 Правовое регулирование нормирования труда согласно законодательству РФ и внутри предприятия		Выполнено
1.4 Организация и управление нормированием труда на предприятии		Выполнено
2. Краткая характеристика ООО «Авангард» Буинского района РТ	15.10.19	Выполнено
2.1 Общая характеристика финансово-экономической деятельности ООО «Авангард» Буинского района РТ		Выполнено
2.2 Свиноводческое направление ООО «Авангард»		Выполнено
2.3 Анализ численности, заработной платы и структуры управления персоналом		Выполнено
2.4 Анализ экономической эффективности отрасли свиноводства в ООО «Авангард» Буинского района РТ		Выполнено
2.5 Существующая система нормирования труда в ООО «Авангард» Буинского района РТ		Выполнено
3. Мероприятия по созданию системы нормирования труда для отрасли свиноводства в ООО «Авангард» Буинского района РТ	15.04.20	Выполнено
3.1 Подготовительные работы к внедрению нормирования труда в отрасли свиноводства ООО «Авангард»		Выполнено
3.2 Предложения по внедрению системы нормирования на свиноводческих комплексах ООО «Авангард»		Выполнено
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.2020	Выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	10.05.2020	Выполнено

Обучающийся

Руководитель

Зайнуллин
Гайнутдин

Р.Р. Зайнуллин

И.Г. Гайнутдин

на тему: «Организация свиноводства ООО «Авангард»

В современных условиях аспекты своей деятельности предприятия. Данные о каждом процессе с возможностью контроля.

В первой главе классификация, виды территории Российской Федерации, это принцип нормирования в промышленности.

Во второй главе ее основные финансовые показатели, сделать вывод о балансе активов, их хороших условиях, было выявлено, что растениеводство и животноводство.

В третьей главе растениеводства и животноводства, разработки и внедрения перерабатывающих предприятий для производства готовую к употреблению продукции.

to the final quality regulation and wa district, the Republic of Tatarstan.

In today's market aspects is the market personnel is the source of information about control it, analyzing the situation.

In the first classification, types of Russian Federation principles of its organization of the enterprise.

In the second indicators and analysis that the company. Also, as a result of pig farming, in the division of the

In the third organization of livestock, in the division of the

Аннотация
к выпускной квалификационной работе
Зайнуллиной Рамили Рафизовны

на тему: «Организация нормирования и оплаты труда и ее совершенствование в отрасли свиноводства ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан»

В современных условиях рыночной экономики любое предприятие должно контролировать все аспекты своей деятельности. К одному из таких аспектов можно отнести и управление персоналом предприятия. Данные системы разрабатываются на предприятиях с целью получения информации о каждом процессе или технологической операции, происходящей на предприятии, и возможностью контролировать ее, анализировать и принимать решения.

В первой главе работы были изучены теоретические аспекты нормирования труда, их классификация, виды, методологии установки норм и законодательное регулирование норм на территории Российской Федерации. Также изучена, важнейшая составляющая нормирования труда, это принципы ее создания, внедрения в деятельность организации и управление нормированием в процессе работы предприятия.

Во второй главе работы была проанализирована деятельность предприятия ООО «Авангард», ее основные финансовые показатели и аспекты деятельности. По результатам исследования можно сделать вывод о благополучном финансовом состоянии предприятия, о постоянно растущих активах, их хорошей обеспеченности. Также, в результате анализа специализации предприятия было выявлено, что основным видом деятельности является свиноводство, помимо него есть еще растениеводство и содержание КРС молочного направления.

В третьей главе на основе сложившейся системы нормирования труда в отраслях растениеводства и основываясь на этих принципах, были рекомендованы мероприятия по разработке и внедрению отдельных видов и норм труда для отрасли свиноводства и перерабатывающим производствам по данному направлению. Предложены вводить нормы также для производственного подразделения предприятия, которое занимается переработкой мяса в готовую к употреблению продукцию.

Annotation

to the final qualifying work Zainullina Ramily Of Rafisovna on the topic: "Organization of labor regulation and wages and improvement in the industry pig production in ООО "Avangard" Buinsky district, the Republic of Tatarstan»

In today's market economy, any enterprise must control all aspects of its activities. One of these aspects is the management of the company's personnel. One of the tools for analysis and control of personnel is the system of labor rationing. These systems are developed at enterprises in order to obtain information about each process or technological operation that occurs at the enterprise, and to be able to control it, analyze it, and make decisions.

In the first Chapter of the work, we studied the theoretical aspects of labor rationing, their classification, types, methodologies for setting standards and legislative regulation of norms in the Russian Federation. Also studied, the most important component of labor rationing, these are the principles of its creation, implementation in the organization and management of rationing in the course of the enterprise.

In the second Chapter of the work, the activity of the company "Avangard" LLC, its main financial indicators and aspects of activity were analyzed. According to the results of the study, we can conclude that the company is in a good financial condition, constantly growing assets, and their good security. Also, as a result of the analysis of the company's specialization, it was revealed that the main activity is pig farming, in addition to it, there is also crop production and the maintenance of dairy cattle.

In the third Chapter, a well-formed system of labor standards for the field of crop production of the organization was identified, and the complete absence of standards for the main type of

activity, namely livestock, in particular pig farming. It is also necessary to mention the lack of standards for the production division of the enterprise, which is engaged in processing meat into ready-to-eat products.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. Теоретические аспекты нормирования труда.....	8
1.1 Понятие нормирования труда.....	8
1.2 Классификация и виды норм и нормативов	13
1.3 Правовое регулирование нормирования труда согласно законодательству РФ и внутри предприятия	17
1.4 Организация и управление нормированием труда на предприятии.....	23
2. Краткая характеристика ООО «Авангард» Буинского района РТ.....	29
2.1 Общая характеристика финансово-экономической деятельности ООО «Авангард» Буинского района РТ.....	29
2.2 Свиноводческое направление ООО «Авангард».....	35
2.3 Анализ численности, заработной платы и структуры управления персоналом	40
2.4 Анализ экономической эффективности отрасли свиноводства в ООО «Авангард» Буинского района РТ	46
2.5 Существующая система нормирования труда ООО «Авангард» Буинского района РТ.....	53
3. Мероприятия по созданию системы нормирования труда для отрасли свиноводства ООО «Авангард» Буинского района РТ	59
3.1 Подготовительные работы к внедрению нормирования и оплаты труда в отрасли свиноводства ООО «Авангард».....	59
3.2 Предложения по внедрению системы нормирования в отрасли свиноводства ООО «Авангард».....	72
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	78
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях рыночной экономики любое предприятие должно контролировать все аспекты своей деятельности. К одному из таких аспектов можно отнести и управление персоналом предприятия. Одним из инструментов анализа и контроля персоналом является системы нормирования труда. Данные системы разрабатываются на предприятиях с целью получения информации о каждом процессе или технологической операции, происходящей на предприятии, и возможностью контролировать ее, анализировать и принимать решения.

Составной частью системы нормирования является глубокий анализ деятельности предприятия как с точки зрения процессов так и экономической составляющей. В результате проводимого анализа выясняется все аспекты процессов, возможности имеющегося оборудования, площадей и других факторов, основным же фактором является затраты трудовых ресурсов на все существующие операции. Затраты трудовых ресурсов могут измеряться в различных величинах, это и время затрачиваемое на конкретную операцию, необходимое количество работников на операцию и множество других показателей которые будут рассмотрены в данной работе.

Само понятие нормирование труда появилось более века назад, и за это время накопилось довольно большое количество трудов ученых-экономистов, учебников, методических пособий и так далее. И еще одним важным аспектом в изучение вопроса является анализ всех существующих нормативно-правовых актов, которые были приняты на территории нашей страны за это время. В данных материалах дается исчерпывающее понятие нормирования его видов функций и задач которые стоят перед ним, в нормативно правовых актах определены основные способы расчета, отраслевые показатели и многое иного полезного материала который не потерял свою актуальность.

Также в работе будет проанализированы все этапы создания и внедрения системы нормирования труда: от глубоко анализа происходящих процессов до основных финансово-экономических показателей. Также будут описаны все необходимые регулирующие документы, методы расчета, лучшие инструменты и множество других факторов участвующих в создание системы нормирования труда. Также будет описаны все необходимые нормативные документы, которые необходимы при внедрение системы нормирования, от внешних постановлений правительства до документов которые будет необходимо создать самому предприятию для соблюдения всех законных актов.

Объектом исследования в данной работе являет ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан. Предприятие занимается сельскохозяйственной деятельностью разных направлений. Основным видом деятельности является свиноводство и реализация продукции в том числе и переработанной (это подразделение и является объектом исследования). Помимо свиноводства предприятие ведет деятельность в разведение и содержание КРС молочного направления и в обладает большим земельном фондом на котором ведет свою растениеводческую деятельность. Также стоит упомянуть что деятельность предприятия не ограничена только Буинском районом, есть еще подразделения в двух районах республики Чувашия.

Предметом исследования является нормирование труда на предприятие, ее создание, внедрение и управление.

Целью работы является выявление и анализ существующих норм труда на предприятии ООО «Авангард», в частности на свиноводческом направлении и разработка рекомендации по созданию или корректировке норм и нормативов по труду.

При выполнении работы были решены следующие задачи:

- 1) Изучены все аспекты нормирования труда: как теоретические, так и нормативно-правовые
- 2) Изучена характеристика ООО «Авангард» Буинского района, как с точки зрения финансовой составляющей, так и точки зрения природно-климатического расположения и наличия земельных фондов. Детально проанализирована существующая система нормирования труда на предприятия, выявлены слабые места и недочеты.
- 3) Разработаны рекомендации по внедрению норм труда для отраслей свиноводства с анализом всех операционных процессов, существующих на предприятии и разных его филиалах.

При выполнении выпускной квалификационной работы использовались следующие методы: анализ научной литературы и нормативно-правовых актов по нормированию труда, анализ документов финансово-хозяйственной и управленческой деятельности, опрос сотрудников предприятия, наблюдение за производственными процессами.

Для анализа экономической деятельности предприятия были использованы бухгалтерские отчеты за 2016-2019гг. ООО «Авангард» Буинского муниципального района Республики Татарстан.

Результатом научной новизны проделанной работы является формирование теоретически обоснованной, разработанной с учетом всех правовых норм системы нормирования труда на предприятие для отрасли свиноводства, а также рекомендации по их созданию, внедрению, контролю и управлению в ООО «Авангард» Буинского района.

На практике данной работой могут воспользоваться сотрудники ООО «Авангард» для разработки своей более точной системы нормирования труда, и использовать данную работу как методическое пособие при работе.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1.1 Понятие нормирования труда.

В современных условиях рыночной экономики и высокой конкуренции невозможно не учитывать все аспекты деятельности предприятия, в том числе нормирование и оплату трудовых ресурсов. В связи с чем у субъектов экономической деятельности возникает необходимость в применении норм и нормативов трудовой деятельности, установленных не только на законодательном уровне, но и на уровне самого предприятия и даже на уровне конкретных цехов, подразделений и других составных частей организации.

В общепринятом понимании норма труда и нормирование труда являются не отдельными понятиями, в котором норма труда является неотъемлемой частью более широкого понятия нормирование. И для лучшего понимания данного вида экономической деятельности целесообразно сначала дать определение более широкого понятия как нормирование труда.

Нормирование труда — это процесс установления величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях.¹

Из определения нормирования следует, что это—процесс, и это предполагает под собой непрерывную деятельность управленческого персонала и отдела кадров по внедрению новых нормативов, корректировке текущих, основывая на достижениях современной техники, технологий, нормативно-правовых актах и так далее. Также в обязательном порядке надо иметь в виду, что с внедрением новых технологий, автоматизации, заменой старых производственных линий на новые автоматизированные и

требующие минимальных трудовых затрат, возникает необходимость в новых должностях и исключение или корректировке прежних. Это конечно же влечёт за собой внедрение и изменения нормирования труда с учетом новых реалий.

Норма труда — это регламентированные затраты труда на изготовление одним или несколькими исполнителями единицы изделия соответствующего качества или объема работ в характерных условиях работы.¹

Анализируя определения можно прийти к выводу, что норма труда является измерением конкретной операции по производству или выполнению работ с точки зрения затраченного времени при нормальных условиях труда. И как уже говорилось ранее, нормы труда являются составной частью нормирования труда, и объединяя оба определения можно сделать вывод, что нормирование труда – это совокупность всех норм труда по каждой операции или работе объединенные в систему управления персоналом [8, 12, 35].

Конечно, надо учитывать, что нормирование не ограничивается только существующими нормами, это является обязательным, но не достаточным условием, чтобы называть нормированием. Для выявления полной картины взаимосвязи норм и нормативов и как следствие оплаты труда необходимо понимание целей и задач которые ставятся перед данными видами деятельности организации.

Для понимания поставленных целей и задач норм и нормирования труда, в этой части работы для начала проанализируем составную часть нормирования, то есть нормы труда. Как уже говорилось ранее, нормы труда— это регламентированное время труда на выполнение определенной операции или работы. Исходя из этого понимаем, что составляя регламенты по нормам труда, сотрудник предприятия, составляющий данные нормы, должен глубоко понимать все аспекты деятельности своей организации и владеть обширной базой знаний в практике установки норм труда в своей

отрасли. Так же нельзя не упомянуть, что в составление норм труда должно принять участие большое количество сотрудников (руководителей, бригадиров, мастеров и другое руководящее звено) для установки реальных норм труда. Это позволит установить наиболее рациональные и эффективные нормы с учетом текущей ситуации на предприятии.

Основной задачей при создании норм труда на предприятие является выявления типичных операций, их регламентация, структуризация, определение количества необходимых трудовых единиц и так далее. Все эти меры по анализу текущей работы экономического субъекта позволят разделить операционную деятельность на типовые составные части. Соответственно, это позволит определить участки деятельности с разными нагрузками в зависимости от штата, то есть понять, где на предприятие избыточные трудовые ресурсы, где дефицит рабочей силы, а на каком участке все работает согласно нормам [6, 7, 19, 30].

Структурировав деятельность с точки зрения производственных участков в разрезе норм труда, предприятие сможет сделать выводы относительно эффективности работы по определенным операциям. Выявив проблемные участки руководство сможет принять решение по оптимизации, перераспределению, загрузке-разгрузке имеющихся трудовых ресурсов. Тем самым мы пришли к цели формирования норм труда на предприятие.

Целью формирования норм труда на предприятие является оптимизация трудовых операций с получением максимальной эффективности и минимизацией затрат. Сформирование нормы труда, в качестве выполненной текущей цели в рамках деятельности организации, позволят более эффективно реагировать на все изменения текущей рыночной, технологической, инновационной обстановки как в отрасли, так и в стране. И при возникновении данных изменений, точно и оперативно менять текущие нормы с учетом новых вводных.

В качестве примера приведем предприятие по содержанию стада молочных коров. Отделом кадров уже посчитано что норма на поение всего стада коров из 50 голов в день составляет 2 часа утром 2 вечером, данной операцией занимаются 2 человека, таким образом 8 человеко-часов в день. Организация внедряет систему автоматического поения, для ее обслуживания в день необходим всего один час, таким образом высвобождается 7 человеко-часов. Организация по своему усмотрению может пустить эти часы на другие технологические операции, либо сократить их тем самым сэкономив ресурсы предприятия.

Если разобрать пример, то видно, что задача по формирование норм труда данной организации выполнена эффективно, и все технологические процессы описаны. И данные нормы труда послужили для выполнения цели в виде оптимизации ресурсов при изменении текущей ситуации во внутренних процессах в организации.

Теперь вернемся к более общему понятию как нормирование труда. Как уже говорилось нормирование включает в себя все нормы установление на предприятие и объединяет их в общую структуру для более эффективного управления трудовыми ресурсами в организации. Совокупность всех норм труда по конкретным производственным процессам организации позволяет составить общую картину и видение эффективности трудовой составляющей деятельности организации [10, 17].

В качестве задачи нормирования труда можно отметить формирование структуры деятельности предприятия в разрезе трудовых ресурсов и их эффективное использование. При этом, данный вид нормирования, позволит наиболее рационально распределять имеющиеся трудовые ресурсы между разными направлениями деятельности организации (если, конечно, виды деятельности соответствуют квалификации и должностной инструкции исполнителя). Также данная структура нормирования повышает эффективность предприятий с сезонным характером загруженности. Как

пример сельхозпредприятия с сезоном весенне-полевых работ и уборочной компаний. В эти периоды штат сотрудников может увеличиваться в несколько раз, и нормирование труда во всех видах детальности позволяет эффективно управлять чрезмерно увеличенным штатом.

Нормирование труда в совокупности с другими инструментами управления деятельностью хозяйствующего субъекта, как глобальное понятие в рамках одного предприятия, позволяет решать задачи по быстрому устранению выявленных проблем с использованием текущих трудовых ресурсов, без дополнительных финансовых и иных ресурсов.

Конечной целью нормирования труда является создание комфортных, соответствующих физиологическим и психологическим потребностям человека, основанных на действующем законодательстве и приближенных к действительности совокупности норм труда, и как следствие справедливой оплаты труда в соответствии с выполнением норм конкретным работником или группой работников [2, 5, 33].

В качестве примера, можно взять предыдущий пример и рассмотреть его более структурно, на уровне всего предприятия. Также имеем внедренную систему поения дойного стада, и высвободившиеся 7 человеко-часов. В прошлом случае данный персонал просто убирали, но когда есть возможность комплексно подойти к вопросу, можно рационально использовать данные свободные работа часы. К примеру таже организация принимает параллельно с автоматизации поения, решение о начале откорма небольшого стада бычков. Расчетные нормы на уход за мясным стадом составляют 2 часа на кормление, 3 часа на уборку, и 2 часа на поение. Таким образом возможно не привлекая дополнительных трудовых ресурсов организовать новый вид деятельности, что повлечет за собой увеличение финансовых показателей.

Также надо понимать, что нормирование труда и как итог выявление свободных трудовых ресурсов может быть как следствием расширения

производства, так и причиной. В случае, когда это является следствием: предприятие открывает новый цех, ищет трудовые ресурсы, определяет нормы текущих работников, выявляет простои, переводит «свободные руки» на новое производство. Обратный случай, когда нормирование труда является причиной (по крайней мере одной из) расширения производства: производится нормирование труда, выявляются не загруженные трудовые ресурсы, с целью их максимального использования создаются новые виды деятельности. Конечно, надо понимать, когда в следствие свободных трудовых ресурсов создаются новые подразделения, учитываются десятки может и сотни других показателей, начиная от рыночной необходимости продукта, до свободных площадей.

1.2 Классификация и виды норм и нормативов

В связи с тем, что в наше время достаточно мало видов деятельности, которые являются уникальными, на уровне государства выработан ряд нормативов по труду. Данные нормативы разработаны и установлены Правительством РФ на основании статистических данных по всем отраслям, и оценкам экспертов в своих видах деятельности. По данной квалификации нормативные материалы по нормированию труда делят на следующие группы: межотраслевые нормы, отраслевые (ведомственные и профессиональные) нормы и местные нормы [2, 20, 34].

Межотраслевые нормы предназначены для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях (в учреждениях, организациях) двух и более отраслей экономики.²

Для разбора данных норм приведем простой пример: документооборот неотъемлемая часть работы любого учреждения, что бюджетного что частного, и как следствие были приняты нормативы труда по времени работы

с документами. Постановлением Минтруда России от 25.11.1994 № 72 были приняты «Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления». Конечно, данный норматив сильно устарел с момента вступления его в силу, он до сих пор остается в первоначальной редакции 1994 года. Там не учтены все те технологии, которые стали доступны нам за последние 26 лет, начиная от электронной почты заканчивая компьютером (но стоит отметить, что в постановление прописаны некоторые виды ЭВМ доступные на тот момент). Но не смотря на это данный норматив можно использовать в качестве методичного пособия при расчете текущей нормы на работы по документообороту, так как там указаны все основные блоки данного вида работы, указаны формулы расчета, и приведены примеры.

Отраслевые (ведомственные, профессиональные) нормы предназначаются для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятии (в учреждениях, организациях) одной отрасли экономики.¹

По наименованию данной группы нормативов можно сразу же сделать вывод о том, что данные нормативы направлены на регулирование труда в определенных отраслях экономики. По данным с сайта Министерства Труда РФ есть отдельные нормы для следующих отраслей: энергетике, горном деле, в производстве строительных материалов и другие. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 05.10.1987 № 602/28-54 были установлены «Типовые нормы времени на техническое обслуживание и ремонт оборудования газового хозяйства». Данное постановление относится к отрасли Энергетики, и регламентирует работы по обслуживанию оборудования в данной конкретной отрасли со специфическим оборудованием.

Из выше приведенных примеров постановлений по межотраслевым и отраслевым нормам видно, что данные нормативы были приняты довольно давно, некоторые даже унаследованы у СССР. Также надо отметить, что

среди проанализированных семи постановлений не выявлено не одного в которое вносились корректировки, то есть, можно сказать, что постановления существуют в первоначальных редакциях. Конечно же данные постановления имеют мало общего с современными реалиями, но несмотря на это остаются актуальными с точки зрения основных положений, методик расчетов и служат образцом для составления новых норм с применением существующих методик. Последним из принятых постановлений были нормативы по Приказу Минздравсоцразвития России от 16.01.2006 № 22 в сфере информационных технологий: «Межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию оборудования телемеханики, сопровождению и доработке программного обеспечения».

Местные нормы труда разрабатываются на предприятиях (в учреждениях, организациях) в тех случаях, когда отсутствуют межотраслевые и отраслевые нормативные материалы, а также при создании более прогрессивных организационно -технических условий или их несоответствие по сравнению с учтенными при разработке действующих отраслевых нормативных материалов.³

В случаях, когда администрация предприятия проанализировав межотраслевые и отраслевые нормы, приходит к выводу, что данные нормы не подходят для ведения деятельности или они нуждаются в корректировках, оно составляет собственные нормы труда. Данный вид норм является самым распространенным и гибким, так как создается на уровне непосредственно самой организации и может быстро меняться в зависимости от текущей ситуации. Конечно не стоит забывать, что нормы сформированные для определенной организации не могут быть применены для иного предприятия, даже если оно работает в той же отрасли, что делает местные нормы менее универсальными по сравнению с нормами более высокого уровня [9, 13, 21].

Выше были представлены норм труда по сферам применения (от общегосударственного до уровня конкретной организации), но также есть

разделение норм непосредственно по показателям. Общепринято рассматривать данную группировку норм, согласно Трудовому Кодексу РФ статья 160. ТК РФ выделяет следующие нормы труда:

- норма выработки;
- норма времени;
- норма обслуживания;
- норма численности и иные при производственной необходимости.

Проанализировав данное разделение можно сделать вывод о том что существующие нормы немного выходят за рамки классического определения норм труда, в котором речь шла только о норме затрат времени на одну операцию. Тут же выделяются более детальные нормы, которые отражают, например и обратный показатель как норма выработки, который показывает какое количество работ должно произвестись за определенное время (минуту, час, смену и так далее). Или показатель нормы обслуживания, предполагает время на техническое обслуживание оборудования, машин или иных производственных активов. Данную норму можно применять как с точки зрения затрат времени на обслуживание единицы оборудования, так и периодичности данного обслуживания. И еще одна из основных норм, это норма численности. Данная норма величина, рассчитанная из производственных планов, норм труда и обслуживания, которая дает понимание необходимого количества трудовых ресурсов для выполнения производственных операций.

Помимо данных функции возможно выделение иных, более детальных и уточненных норм, которые вводятся в зависимости от производственной необходимости. Данные нормы могут создать как с нуля на предприятие, так и взять опыт других организаций за основу. К данным нормам можно отнести, к примеру нормы тяжести труда, нормы трудоемкости, нормы длительности и другие. Все представленные нормы предназначены для

создания более эффективного и рационального управления деятельностью организации. Они позволяют отслеживать затрачиваемые трудовые ресурсы, дисциплину исполнителей, производственные трудовой мощности и многие другие показатели.

Все нормы вне зависимости от их вида или методик расчета являются основой для отслеживания фактических показателей деятельности и планирования будущих производственных показателей. Установленные нормы служат экономическим обоснованием для расчета выпуска продукции, пуско-наладки новых производственных линий, и конечно же это главный показатель для формирования и управлением фондом заработной платы.

Также к вышеперечисленным функциям нормирования необходимо добавить и такое понятие как социальная защита работников. Конечно, данное понятие не ограничивается только нормами труда, но она является ее составной частью. Нормы труда регулируют загрузку персонала как на уровне физической нагрузки, так и на уровне нервного напряжения работы. Показатели по нагрузкам отражены в законодательстве РФ, и в зависимости от данных нагрузок на конкретных предприятиях и условий труда, предусмотрены более частые перерывы, дополнительные дни отпуска, материальная компенсация и иные поощрения. Вопросом справедливости установленных норм, их соответствия реальным возможностям и иными фактами некорректности установленных норм ведают профсоюзы, или иные представители коллектива предприятия.

1.3 Правовое регулирование нормирования труда согласно законодательству РФ и внутри предприятия.

Как и любая деятельность, предусматривающая взаимодействие разных субъектов хозяйствования и имеющая имущественно-правовой характер,

нормирование труда регулируется законодательством РФ. В данном случае законодательство рассматривает взаимоотношения работодателя (организации и ее руководства) и работника. Главный вопрос который решает законодательство в сфере нормирования труда являются определение прав и обязанностей обеих сторон взаимоотношений, их контроль, правомерность, документальное оформление и учет интересов обеих сторон [2, 30].

Данные правоотношения регулируются целым рядом законов, кодексов, актов, постановлений и норм. Как и при любых взаимоотношениях работники и работодателя основным регулирующим правовым основанием является Трудовой кодекс РФ. Глава 22 ТК РФ полностью посвящена нормированию труда на предприятиях, работающих на территории страны в том числе с участием иностранного капитала. Вторым по важности правовым документов является унаследованная у СССР «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» утвержденным Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6. Также существует множество других правовых документов регулирующих ту или иную область нормирования труда, как например упоминавшиеся постановления по межотраслевым и отраслевым нормам [2, 20, 25].

Несмотря на то что есть регулирующие норму труда законы на уровне всего государства, правительство открыто заявляет о том что данные нормативы должны составляться на локальном уровне, то есть на уровне непосредственно учреждения. 30 сентября 2013 года Министерство Труда РФ, выпустило приказ №504, в котором указаны рекомендации при формировании норм труда на предприятие. Данные нормы должны учитывать следующие основные положения:

- 1) Должен быть установлен перечень применяемых в организации норм труда по видам работ, рабочим местам при выполнении тех или иных

функций на предприятие, а также методы и способы установки данных норм;

- 2) Устанавливается порядок и условия введения норм труда согласно конкретным производственным условиям и рабочему месту;
- 3) Устанавливается порядок и условия замены существующих норм труда по мере совершенствования и улучшения текущей технической и технологической оснастки предприятия, роста производительности труда, или наоборот при использовании морально и физически устаревших технологий;
- 4) Разработать и применять меры направленные на соблюдение норм труда.

Данное решение Минтруда РФ логично, так как в условиях рыночной экономики каждое предприятие обладает разным уровнем внедрения технологий. Также надо иметь в виду что в разных регионах страны разный уровень квалификации рабочей силы, что в конечном итоге и привело Правительство к выводу о создании рекомендаций и общих положений в области нормирования труда.

Предприятия при разработке норм труда должно оперировать как своими внутренними документами, нормами так и некоторыми внешними. Данные внешние нормы помимо уже перечисленных ТК РФ, приказов, рекомендаций включает в себя другие нормы, которые не имеют непосредственного отношения к нормированию труда, но являются некими ориентирами при создании данных норм, а в частности нормальных условий труда. К примеру, к таким нормам можно отнести: санитарные нормы, этические нормы работника отрасли, отраслевые технологические характеристики, строительные нормы и правила и другие [2].

Основным внутренним документом при разработке и внедрение норм труда является трудовое соглашение или коллективный договор предприятия (могут быть оба, главное отсутствие противоречий). Данные документы

включают в себя основные положения по системе нормирования труда, которое, если говорить в общем, гласит о том что работодатель создает нормальные условия труда, обеспечивает всеми необходимыми составляющими (оборудование, инструменты, спецодежда и т.д.), а работник выполняет необходимую работу, согласно всем требованиям и получает вознаграждение в виде заработной платы. Таким образом данные соглашения включают в себя обязательства сторон по следующим вопросам:

- Оплата труда;
- Условия и охрана труда;
- Режим труда и отдыха;
- Развитие социального партнёрства;
- Иные вопросы, определённые сторонами.

Коллективный договор или трудовое соглашение определяют общие положения нормирования труда, но не несут в себе конкретики для организации с точки зрения создания системы нормирования труда (исключая конечно некоторые положения, такие, например, как оплата труда конкретного сотрудника). В связи с чем внутри организации создаётся целый ряд внутренних документов регулирующих систему нормирования труда и позволяющую контролировать ее. На разных предприятиях данный набор документов может быть разный, исходя из вида деятельности организации, ее технической оснащенности и т. д., но есть универсальные документы, без которых не обходится ни микропредприятие, ни транснациональная корпорация.

Основным документом в нормирование труда является штатное расписание. Оно представляет из себя перечень имеющихся должностей и количество сотрудников на определенной должности необходимых для нормального функционирования организации. Оно может быть как единым для всего предприятия, так и подразделяться на разные отделы, цеха и даже

виды деятельности в рамках одного хозяйствующего субъекта. Также данный документ служит основным источником информации при формировании норм труда, или их корректировке, так как показывает наиболее полную картину структуры штата предприятия.

Также при текущей ситуации в мире, когда изменения в организации труда и быстром совершенствовании техники и технологий дают организациям применять все последние научные достижения в кратчайшие сроки, необходим план по внедрению новшеств в том числе и в нормирование труда. Данный вид документа общепринято называть План Научной Организации Труда, название может варьироваться от организации к организации. Данный план предполагает под собой усовершенствование норм труда, для достижения большой эффективности, за счет внедрения новых техник и технологий в организацию труда, достижения сопоставимых результатов теми же усилиями [2, 14, 20, 28].

Еще одним составляющим нормирования труда являются приказы и распоряжения руководства (представленные в письменной форме). Каким бы не было предприятие, большим, очень большим или очень маленьким, в связи с тем, что оно может сталкиваться незапланированными трудностями, некоторые проблемы решаются точно. Руководство в праве написать приказы и распоряжения которые не противоречат трудовым соглашениям, но выходят за рамки привычных условий труда. Так, например в крупных организациях, в большинстве своем, предусмотрены ежегодные индексации заработной платы раз в год. И от руководства может прийти распоряжение о том что индексация вместо марта месяца будет проведена в сентябре но с компенсацией недополученной платы в размере одного оклада, в связи с кризисом в стране. Никаких правовых взаимоотношений между работником и работодателем не нарушено, но ситуация немного изменилась в связи с факторами не зависящими не от одной из сторон.

На предприятиях разных отраслей и видов деятельности имеется множество других документов по нормированию труда. Все эти документы создаются на усмотрение самого предприятия с целью удовлетворения потребностей текущей системы нормирования труда. Например, при внедрении норм труда, как новый показатель на предприятие могут быть созданы методические программы по подготовке к внедрению норм труда, сборник нормативных материалов для нормирования труда на предприятие и так далее. При корректировке текущих норм например составляется календарный план замены норм труда на новые. Вариаций документов в зависимости от общей ситуации на предприятии очень много.

Как итог всех действий по нормированию труда определяются трудовые затраты, лежащие на себестоимость изготавливаемой продукции (оказываемой услуги). Данный показатель дает возможность оценить величину затрат рабочей силы в денежном выражении на каждом этапе формирования себестоимости и составить тарифную сетку согласно штатному расписанию организации.

Тарифная сетка устанавливает строгое вознаграждение участников трудовой деятельности, начиная от руководства организации, заканчивая всеми подразделениями. Она строго регламентирует фонд заработной платы (далее по тексту ФОТ) в зависимости от должности, норм выработки, табеля посещаемости, отпусков больничных и других факторов. Каждая группа сотрудников и получает оклад согласно занимаемой должности, каждый сотрудник в индивидуальности получает от выполненных/невыполненных нормативов, установленных в организации.

Как и для любого аспекта экономической деятельности предприятия, формирование и применение норм и нормативов оплаты труда происходит на основе глубоко анализа нормативно-правовых актов, непосредственной сферы деятельности организации, финансово-экономических показателей, изучение лучших отечественных и мировых практик.

1.4 Организация и управление нормированием труда на предприятии.

Как и для любого аспекта экономической деятельности предприятия, формирование и применение норм и нормативов оплаты труда происходит на основе глубоко анализа нормативно-правовых актов, непосредственной сферы деятельности организации, финансово-экономических показателей, изучение лучших отечественных и мировых практик. Мы уже разобрали правовую базу нормирования, в этой части работы будет проанализированы внутренние операционные процессы, экономические аспекты нормирования, и сам процесс создания и управления нормированием.

Сам процесс создания нормирования труда на организации, как и любая его деятельность начинается с распоряжения руководства организации. Должны быть определены ключевые сотрудники (отделы) которые будут проводить нормирование, они определяются исходя из нужд организации. Но как правило в разработке нормирования участвуют сотрудники на всех ключевых должностях, так как процесс предполагает под собой детальный анализ всех процессов, в том числе непосредственно работ проводимых на местах, их экономическую составляющую и юридические нюансы. Таким образом работа по нормированию охватывает все отделы организации, с целью получить достоверную, экономически обоснованную и составленную с учетом всех юридических тонкостей систему нормирования труда.

Выделяют основные этапы работ при формировании нормирования труда⁴:

- 1) *Анализ производственного процесса, определение его составных частей.* Данный процесс предполагает под собой работу со всеми подразделениями организации, в частности ключевыми должностями на них. В ходе работы анализируются выполняемые процессы, их трудоемкость, время операций, количество необходимого персонала и

иные факторы необходимые для конкретной организации. Итогом работы является разделенные на блоки технические процессы которые в совокупности описывают абсолютно все операции в организации.

- 2) После анализа производственного процесса происходит *выбор оптимального варианта технологии и организации труда*. На данном происходит более глубокий анализ текущей ситуации по уже сложившейся организации труда. Она исследуется с точки зрения наличия экономической обоснованности тех или иных трудовых затрат, возможностям оборудования и сопоставление их с рабочей силой, проверяется соблюдение всех юридических нюансов и многие другие аспекты. Возвращаясь к общепринятой локальности нормирования труда, организация в праве рассматривать текущую организацию труда в любых разрезах выявляя для себя ключевые и второстепенные показатели.
- 3) Сделав выводы уже проделанной работы следующим этапом, организация *проектирует режимы работы оборудования, приемов и методов труда, системы и методы обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха*. Определив наиболее рациональный путь формирования готовой продукции (оказываемых услуг) предприятие накладывает желаемую модель на текущую организацию труда, и оценивает какой экономический или иной эффект достигается и целесообразно ли вообще новая система. В случаях если данную систему нормирования сочтут не приемлемой, происходит возвращение ко 2 этапу работ и корректировки модели, возможно возвращение и к 1 этапу, в случае если недостаточна база собранной информации. Данный процесс может повториться много раз, вплоть до принятия устраивающей всех системы нормирования труда.
- 4) И наконец последний этап — *это определение норм труда в соответствие с особенностями технологического и трудового*

*процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий деятельности.*2.

Разработав систему нормирования труда организация внедряет данную систему в свою деятельность. Этот процесс включает в себя донесение информации о новой системе до всех участников трудового процесса, обучение новым процессам и соответствующим нормам, контроль за их соблюдением, перераспределении трудовых ресурсов при необходимости, оптимизацию ресурсов и так далее. То есть, все полученные нормативы, которые соответствуют текущему техническому и технологическому оснащению предприятия начинают применяться на практике.

На разных этапах разработки системы нормирования труда создаются различные документы, от нового штатного расписания, до приказов руководства о внедрение новой системы нормирования. Так после внедрения могут быть переподписаны трудовые договора и коллективные соглашения, которые будут соответствовать новой действительности.

Однако как показывает практика внедрение новых систем ни приносит ни какой пользы для деятельности организации, в случае если не управлять профессионально нововведённой системой. Управление системой нормирования труда, разное для всех предприятий, как и все нормативы труда для предприятий в целом. Вид управления, его функции и задачи, бюрократизация, гибкость и многое другое зависит от структуры предприятия, его деятельности, сезонности вида деятельности, количества звеньев управления, количества отделов подразделений и многих других факторов. На практике выделяют 3 способа управления системой нормирования труда, которые если не считать деталей, применяются на всех предприятиях [35].

Централизованная система организации. Само название говорит о едином аппарате управления всей системой, которая предполагает наличие

специального отдела (сотрудника) или подразделения, которое занимается управлением нормированием труда. В задачи данного отдела входит как отслеживание текущего выполнения норм как следствие влияющего на ФОТ, так и совершенствование норм согласно новым реалиям. Преимуществом данного метода относится относительно легкая управляемость руководством, централизация всех решений, минимизация бюрократии при внедрении норм и согласование с руководством, высокая квалифицированность работников (так как работа профильная). Но также присутствуют недостатки этой системы, к ним можно отнести: малое владение информацией о ситуации на местах, отдаленность отдела (по факту работники офиса) от производства, отсутствие понимания некоторых аспектов производственного процесса. Как видно у данного способа управления есть как положительные так и отрицательные стороны, в связи с чем есть другой способ управления.

Децентрализованная система управления нормирования труда, опять таки как понятно из названия предполагает управление на местах. Данный метод решает одно из проблем централизованной системы, а именно отдаленность от производства. В данном случае сами руководители подразделений, участков, цехов устанавливают приемлемые нормы труда для сотрудников производства. Несомненно данные нормы более приближены к реальности, и более быстро реагируют на изменения в технологическом процессе. Но тут возникает недостаток, который в централизованной системе был достоинством, а именно отдаленность от руководства и возникновение бюрократии. Так как между отделом кадров, который разрабатывает тарифную сетку в зависимости от норм труда, может быть несколько звеньев руководства, то информация по тем или иным причинам может прийти не корректно или опоздать и тому подобное. Данная система присуща большим организациям с большим количеством производств, и насколько эффективно решается проблема с бюрократией уже зависит от организации труда руководящего состава.

И третий вид управления, смешанная система управления нормирования труда. Предполагает управление системой нормирования труда с использованием как централизованной так и децентрализованной системы. Такой метод применяется в организациях в которых много типовых процессов в разных подразделениях, и по ним уже есть установленные нормы и нормативы и они едины для всех подразделений. Но также есть подразделения в которых имеются индивидуальные операционные процессы присущие только им, соответственно данные нормы не разработаны в рамках всей организации. Таким образом получаем централизованную систему норм для некоторых подразделений, и децентрализованную для других [15, 31].

Какая бы системы управления не была принята в организации, основным действующим отделом при нормировании труда является отдел кадров. Данный отдел обеспечивает методическое руководство всем процессом установки и контроля нормирования, оказывает поддержку все подразделениям предприятия при определении норм, по их контролю и многое другое. Также отдел кадров является окончательным звеном в организации которое контролирует расход денежных средств на ФОТ, и первым может увидеть индикаторы о необходимости сокращения ФОТ при его чрезмерном увеличении или других ситуациях. Эффективно нормирования труда в организации во многом зависит от сотрудников отдела управления персоналом.

Вывод

Изучив всю теоретическую часть принципов нормирования труда, прогнозируя все нормативно-правовую базу можно сделать вывод о том что нормирование труда является неотъемлемой частью современной организации в рамках рыночной экономики. Хотя понятия норм труда появилось в конце XIX в начале XX вв. и изучалось как инструмент повышения производительности труда такими учёными как Ф. Тейлор

(США), А.К. Гастев (СССР), П.М. Керженцев (СССР), оно до сих пор остается одним из ключевых элементов управления деятельностью организации.

В современных условиях большинство изменений в нормирование как инструмента повышения эффективности происходят за счет новых технологий, в частности большой скачок в этом процессе произошел благодаря развитию информационных технологий семи мильными шагами. Трудно представить, что учет рабочих дней сейчас ведется в журнале ручкой или карандашом, теперь это происходит в специализированных программах нажатием нескольких кнопок. Также понимать, что накапливается большое количество статистических данных, как по производительности отдельно взятого сотрудника (группы сотрудников) так и по отрасли в целом. Эти данные заставляют вводить и контролировать нормирование труда и теми организациями которые этим не занимались, так как в условиях рыночной экономики если ты не идешь вперед ты стоишь на месте.

ГЛАВА 2. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Общие характеристики ООО «Авангард»

Общество с ограниченной ответственностью «Авангард» находится на территории Буинского муниципального района Республики Татарстан, село Кайбицы. Предприятие занимается растениеводством, содержанием КРС молочного и мясного направления, разведением и откорм свиней и также производством готовой продукции из мяса.

Буинский район, согласно статистическим данным сайта Министерства сельского Хозяйства РТ, занимает второе место по Республике Татарстан на конец 2019 года по количеству поголовья свиней, и насчитывает 73 173 головы, уступая только Тукаевскому району с поголовьем 288 513 голов. Помимо этого, в республике только 2 района с численностью стада более 10 000, это Сабинский (43 803 ед.) и Ленинагорский (13 718 ед.). В остальных муниципальных образованиях свиноводство насчитывает менее 10 000 голов или отсутствует вовсе, что говорит о плохом развитии данного вида сельскохозяйственной деятельности на территории республики [4, 18].

На конец 2019 года балансовое поголовье свиного стада в ООО «Авангард» составляла 70 438 ед., что составляет 96,3% от всего поголовья района [4, 18]. Однако важным моментом является то, что данное поголовье соответствует данным бухгалтерской отчетности, которая составляется по месту регистрации юридического лица. Свиноводческая деятельность предприятия не ограничена одним свинокомплексом расположенном в Буинском районе, помимо этого еще два расположены в Чувашской Республике. Филиал ООО «Авангард» Цивильский бекон» и Филиал ООО «Авангард» Батыревский Бекон», расположены соответственно в Цивильском и Батыревском районе Чувашии.

Поголовье свиней на свиноферме в селе Кайбицы Буинского района, фактически составляет примерно 28 000 голов, это основное репродуктивное стадо всего хозяйства. Комплекс в Цивильске рассчитан примерно на 35 000 голов, в Батырево на 12 000 голов. Но так как фактически адрес регистрации всех предприятий в Буинском районе, все поголовье согласно бухгалтерскому учету числится за Буинским районом, это и приводит к расхождению статистических данных с фактическими. Таким образом по фактическому наличию поголовья Буинский район находится на третьем месте в Республике после Тукаевского и Сабинского районов.

Буинский район, с административным центром город Буинск, расположен на юго-западе республики, граничит с Чувашской Республикой и Ульяновской областью. Расстояние до Казани составляет 140 километров, до Ульяновска 83 километра. Через сам город проходит трасса Казань-Ульяновск. Население района на конец 2019 года составляет 46 тыс. человек, площадь сельхоз угодий 120,5 тыс. га., 98.7 тыс. га из которых пашни. Специализируется на выращивание сельскохозяйственной продукции и ее переработке, основными культурами растениеводства являются зерновые и сахарная свекла.

Село Кайбицы расположено в 10 км. от города Буинска, непосредственно сам свинокомплекс расположен в недалеко от соседней деревни Нурлаты. В деревне Кайбицы находится весь парк сельскохозяйственной техники предприятия, ремонтные мастерские, склады запчастей и ГСМ, комплекс КРС молочного и мясного направления и иные обслуживающие помещения. Также здесь расположен центральный офис предприятия, в отдельном стоящем двухэтажном здании.

Предприятие ООО «Авангард» ведет свою деятельность как в сфере выращивания зерновых, кормовых и корнеплодов, так и содержание поголовья скота разного вида. Но так основным активом сельскохозяйственных предприятий является земельный фонд, анализ

предприятия необходимо начать именно с него. Все земли предприятия находятся в Буинском районе, и показывают, хоть небольшой, но постоянный рост используемых земель сельскохозяйственного использования. Также надо отметить высокую плодородность местных почв, 96% земель района относятся к чернозему с высоким содержанием гумуса [4]. В таблице 2.1 приведена структура земельных фондов ООО «Авангард».

Таблица 2.1 - Структура и динамика землепользования ООО «Авангард» в 2016-2019 гг.

Наименование	Годы								В среднем по республике	
	2016		2017		2018		2019			
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %
Общая площадь	15 612	100	15 612	100	19 767	100	19 914	100	6556	X
Сельскохозяйственные угодья	14 968	96	14 968	96	19 153	97	19 270	97	6307	100
в т.ч. пашня	13 127	84	13 127	84	17 312	87	17 312	87	5555	88,1
пастбища	1 838	12	1 838	12	1 838	9	1 955	10	618	9,8
Многолетние насаждения	3	0	3	0	3	0	3	0	X	X

Продолжение таблицы 2.1

Лесные насаждения, водные объекты	319	2	319	2	319	2	319	1,5	X	X
Прочие земли	325	2	325	2	325	2	325	1,5	x	X

Данные таблицы 2.1 позволяют сделать вывод о том, что освоение новых земель предприятием ООО «Авангард» происходит по сей день. В разные года освоение земель осуществляется в разном объеме и для разных целей. Так в 2017 году не было никаких изменений по сравнению с 2016 годом, но в течение 2018 было освоено порядка 4 200 га., и все земли были использованы в качестве пашни. В 2018 было присоединено еще чуть более 100 га., которые используются в качестве пастбищ для выпаса скота.

Также оперируя таблицей 2.1 можно прийти к выводу о том что большая часть земель используется под пашню (87% на 2019 год). Что говорит о фокусе предприятия на растениеводстве. Из пашни порядка 90% земель засеваются зерновыми культурами, в основном пшеница как яровая, так и озимая, ячмень, кукуруза иные культуры. Еще по 4-6% в зависимости от севооборота и года занимают масленичные культуры (соя) и корнеплоды (в частности сахарная свекла). Часть пастбищ используется для выращивания многолетних и однолетних трав для кормления скота, соотношение многолетних и однолетних трав варьируется в пределах 50% к друг другу, в зависимости от года.

Для обслуживания всего земельного фонда предприятия, в автопарках стоит большое количество тракторов, грузовиков и навесного оборудования. Общее количество насчитывает 87 единиц самоходной техники, из них 24 единицы грузовики и еще 89 единиц уборочной техники. Ко всему этому автопарку также можно присовокупить большое количество навесного и

прицепного оборудования для различных сельскохозяйственных работ (практически 1500 единиц). Автотранспорт в хозяйстве используется как отечественного так и импортного производства. К примеру основной техникой по уборке зерновых являются комбайны Ростсельмаш последних поколений, но также имеются из зарубежные New Holland. В грузовом автотранспорте основную часть составляют Камазы, 24 единиц из 32 имеющихся. Средние затраты на ГСМ в год составляют 24 500 тыс. руб., затраты на запасные части составляют те же 24 000 тыс. руб. Средний возраст техники в хозяйстве 4 года, что говорит о постоянном обновлении парка и использование современной высокоэффективной техники.

ООО «Авангард» помимо выращивания растительных культур также занимается животноводством, в частности содержанием КРС молочного направления и свиноводством. Общее поголовье КРС составляет 4 498 единицы по состоянию на конец 2019 года. За 2019 год данным стадом было произведено почти 3 500 тонн молока, почти 600 голов молодняка. Такое небольшое количество надоев связана с тем что большая часть молочного стада еще не вошла в репродуктивный возраст, 3 362 единицы скота числятся еще как животные на откорме (молочного направления). Кормление молочного стада в основном происходит кормами собственного производства, обеспеченными как большим количеством выращиваемых зерновых, наличием своей небольшой мельницы, и посевами многолетних и однолетних трав.

Еще одним большим направлением деятельности компании является свиноводство. Как уже говорилось ООО «Авангард» является одним из лидеров свиноводства в РТ, и по балансовому поголовью скота уступает только одному предприятию. В отличие от содержания КРС, заготовки кормов в направление свиноводства почти не осуществляется, основной часть рациона свиней покупается виде комбикорма у сторонних организаций. Как уже было сказано, свиноводческое направление ООО

«Авангард» подразделяется на 3 комплекса: Буинский, Цивильский, Батыревский. На территории комплекса в Буинском районе содержится основное маточное поголовья всего свиноводческого направления компании. Так в течение 2019 года в Буинске получено 135 425 голов приплода свиней, при том что в Цивильске данный показатель равен 0, а в Батыревском Беконе в почти 5 раз меньше чем в Буинске, и составляет 28 000 голов приплода. Но конечно же исходя из того что основное откормочное поголовье содержится в Цивильске, там и сумма привеса составляет 99,892 тонны, в то время как направление в д. Кайбицы принесло за год все 45 тонн привеса.

Средне годовая численность сотрудников ООО «Авангард» составляет по итогам 2019 года 581 человек, что на 25 человек больше того же показателя 2018 года (среднегодовая численность 556 человек). Данное количество создаваемых рабочих мест является большим подспорьем для развития сельской местности. Конечно надо учитывать что часть данных работников трудится и в Цивильске и в Батырево, и в самом городе Буинск на мясоперерабатывающем комбинате, но все же большая часть трудовых ресурсов занята на сельскохозяйственных работах, и в скотоводстве. Общий фонд заработной платы в 2018 году составлял 215 865 тыс. руб., а в 2019 году 251 204 тыс. руб. Прирост ФОТ за год составил 16,7%, при этом рост количества сотрудников составляет всего 4%, данные показатели говорят о том что компания увеличивает заработную плату персоналу, или привлекает более высокооплачиваемых профессионалов на ключевые должности. Но оба этих возможных случае говорят о движении предприятие в сторону повышения эффективности труда.

С финансовой точки зрения состояние ООО «Авангард» также можно расценивать как стабильно растущее. Активы предприятия от года в год в среднем растут на 5-10% в течение последних 4-х лет. Основными векторами прироста является увеличение дебиторской задолженности, запасов и прочих внеоборотных активов. Но также следует отметить, что падает доля

внеоборотных активов за счет увеличения оборотных и из-за понижения доли основных средств. Однако надо иметь в виду, что увеличение дебиторской задолженности может нести большие риски не оплат, и как следствие финансовых потерь.

Пассив бухгалтерского баланса также внушает доверии к организации. Основными пассивами являются капитал и резервы, в частности нераспределенная прибыль. Нераспределённая прибыль показывает стабильны рост из года в год в течение последних 4 лет в среднем на 5-10%. По состоянию на 31 декабря на 2019 года она составляет 3 132 405 тыс. руб., при всем объеме пассивов баланса в 5 319 365 тыс. руб., что практически 70% от всего объема денежных средств. Оставшиеся 30% занимают практически поровну краткосрочные и долгосрочные обязательства, за небольшим преимуществом долгосрочных на конец 2019 года, хотя в 2017 году преобладали краткосрочные обязательства. Рост обязательств составляет максимум 1-3% в год, или вообще понижается в зависимости от финансовой обстановки. Все перечисление дает основания полагать что финансово предприятие выглядит весьма надежно, и показывает стабильный экономический рост.

2.2. Свиноводческое направление ООО «Авангард»

Важнейшим вектором развития животноводства для ООО «Авангард» является поддержание и наращивание свиноводческого направления деятельности. В связи с чем организация ведет постоянную работу по увеличению поголовья скота, оптимизирует текущую работу, строит новые комплексы по содержанию свиней. Также важнейшим звеном в данной деятельности является создание цехов по глубокой переработке мяса свиньи. Так уже большая часть производимого мяса всеми тремя комплексами перерабатывается в готовый продукт в виде колбас, нарезок, шашлыка и так

далее. Всем этим производством занимается Филиал ООО «Авангард» Мясной Дом Карлинский» расположенный в городе Буинск. Для понимания всей текущей обстановки по выпуску и реализации готовой продукции рассмотрим таблицу 2.2.

Таблица 2.2 - Объемы производства готовой продукции в ООО «Авангард» Буинского района РТ 2016-2019 гг.

Наименование	Годы							
	2016		2017		2018		2019	
	Натуральное, выраженное в е. ц.	Структура, %	Натуральное, выраженное в е. ц.	Структура, %	Натуральное, выраженное в е. ц.	Структура, %	Натуральное, выраженное в е. ц.	Структура, %
Переработанная продукция								
Мясо охлажденной	1 557	1	1 477	1	2 002	1	1 276	1
Мясные изделия, мясные полуфабрикаты	25 689	14	27 802	16	22 115	12	22 115	11
Не переработанная продукция								
Мясо	154 672	85	145 707	83	165 817	87	127 767	88

Основываясь на таблице 2.2 можно сделать вывод о том, что часть продукции свиноводства перерабатывается, большую часть занимает глубокая переработка в виде готовой продукции и полуфабрикатов. Это говорит о том, что предприятие стремится к максимальному добавлению

стоимости к выпускаемой продукции. Также надо указать на то, что производство мясных изделий перерабатывает не только собственное сырье, но и закупает мясо КРС и конину для расширения ассортимента выпускаемой продукции.

Цех по переработке мяса был запущен в 2015 году, проектная стоимость возведения здания и его техническое оснащение необходимым оборудованием и коммуникациями составила 650 млн. руб. Проектная мощность предприятия составляет 25 тонн полуфабрикатов и 3 тонны колбас и копчёностей в сутки. Общая годовая мощность цеха по всем видам продукции более 10 000 тонн готовой продукции. Также для города было создано непосредственно 115 рабочих мест, не считая косвенного увеличения административного персонала в центральном аппарате управления ООО «Авангард». Данное предприятие является вторым по мощности цехом по переработке мяса в республике, уступая только производственному комплексу предприятия «Камский Бекон».

Для оценки экономической целесообразности переработки приведем таблицу аналогичную таблице 2.2, но вместо натуральных показателей оценим себестоимость продукции и цену реализации за 2018-2019 гг., и в этой же таблице сравним этот показатель с общим выпуском продукции свиноводческого направления.

Таблица 2.3 - Финансовое сравнение реализации не переработанной и переработанной продукции ООО «Авангард» Буинского района РТ

Наименование	Годы					
	2018			2019		
	Себестоимость	Выручка	Фин. результат	Себестоимость	Выручка	Фин. результат

Продолжение таблицы 2.3

Мясо не переработанное	1 290 727	1 644 516	353 789	1 288 181	1 582 627	294 727
Готовая мясная продукция	467 891	464 987	-2 904	468 673	465 243	-3 430

Таблица 2.3 демонстрирует, что переработка мяса в готовые изделия на данный момент является экономически убыточным действием. Но цех переработки — это стратегически правильное решение которое хоть и приносит убытки в настоящем, но в будущем станет стабильным источником положительных финансовых результатов. В 2019 году в натуральном виде не переработанного мяса было выпущено на 4% больше чем в 2018, при этом финансовый результат снизился на 17%, а если не учитывать рост производства снижение составило бы 21%. Также надо обратить внимание что даже при увеличении производства мяса себестоимость продукции снизилась, это говорит о том, что снижение финансового результата от реализации зависит от внешних факторов, таких как стоимость мяса, на которое руководство предприятия не может повлиять.

Обратная ситуация наблюдается в реализации переработанного мяса. Сравнение с 2018 г., в 2019 г. Наблюдается небольшое снижение переработки на 4%, при этом увеличивается себестоимость продукции на 0.1%. При этом наблюдается повышение рыночной цены на готовую продукцию, и даже при понижении выпуска продукции выручка увеличивается. Все приведенные цифры говорят о правильном пути развития предприятия выбранного руководством, так как цена на сырое мясо снижается, при этом себестоимость остается на постоянном уровне, теряется финансовая привлекательность данного вида деятельности. В переработке же наблюдается рост цен, хотя не такой большой, но стабильный, что в

комплексе с возможными мерами руководства по снижению себестоимости, может стать стабильным источником положительных финансовых результатов.

ООО «Авангард», как уже говорилось, помимо животноводства занимается и растениеводством. В таблице 2.4 показана информация по товарной продукции за 2019 год в денежном выражении по растениеводству и животноводству (в разрезе КРС и свиноводства).

Таблица 2.4 – Структура товарной продукции в ООО «Авангард»
Буинского района РТ

Наименование	Годы								Среднее за 4 года	
	2016		2017		2018		2019			
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%
Продукция растениеводства	262	17	369	19	497	21	562	23	423	20
Молоко	44	3	54	3	51	2	83	3	58	3
Мясо КРС	24	2	102	5	157	7	197	8	120	6
Мясо свиней	1 238	88	1 420	73	1 645	70	1 583	66	1471	71
Итого	1 569	100	1 945	100	2 349	100	2 425	100	2 072	100

Таблица 2.4 показывают явное доминирование направления свиноводства в деятельности ООО «Авангард». Совокупная доля не переработанного и переработанного мяса составляет 71% от всей товарной продукции предприятия. Также основную долю финансового результата, по основным видам деятельности, приносит свиноводство. Это является еще одной причиной создания цеха переработки мяса, хотя на данный момент Филиал ООО «Авангард» Мясной дом Карлинский» является убыточным предприятием, но дальнейшее его развитие является стратегически необходимым мероприятием с целью получение большей добавленной стоимости.

2.3 Анализ численности, заработной платы и структуры управления персоналом.

ООО «Авангард» является одним из крупнейших работодателей Буинского района, в сфере сельского хозяйства безусловным лидером района. Предприятие ведет свою деятельность в разных направлениях сельского хозяйства, в связи с чем привлекает к работе персонал разной специальности, квалификации и как следствие уровня оплаты труда.

Среднегодовая численность персонала по состоянию на 2019 год составила 581 человек. Общий объем фонда оплаты труда превысил показатель в 250 млн. руб., сюда конечно же включены из отпуска, больничные, премии и оплаты по тарифным сеткам. Общее количество отработанных человеко-часов составляет 1 211 тыс. чел. ч., в пересчете согласно производственному календарю на 2019 год по Республике Татарстан (244 рабочих дня) составляет 8,5 часов в среднем в день. Но тут надо обязательно учесть, что загрузка сельскохозяйственных работников не всегда регулируется производственным календарем, так как во время посевных или уборочных работ предприятия работают по собственному графику и погодным условиям.

Таблица 2.5 Численность работников по видам деятельности ООО «Авангард»

Наименование	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Общая численность	477	515	556	581
Работники в сельскохозяйственном производстве	386	426	477	468
Работники занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	72	81	71	107
Работники торговли и общественного питания	11	8	8	6

Продолжение таблицы 2.5

Работники занятые на строительстве	7			7
------------------------------------	---	--	--	---

В таблице 2.3 продемонстрирована динамика среднегодовой численности персонала в ООО «Авангард» за 4 года. Можно наблюдать постоянный рост численности персонала, а также изменения в структуре, то увеличения то снижения, к примеру сотрудников занятых на подсобных предприятиях. Это говорит о постоянной работе руководства над штатным расписанием, постоянной оценке загруженности, контроле за выполнением бюджетов ФОТ согласно текущей обстановке на производстве. Рост численности персонала от года в года варьируется в пределах 4-10% ежегодно, таким образом общий рост за 4 года составил почти 22%. Также надо отметить постепенное сокращение непрофильных сотрудников, таких как работники торговли. Это говорит об отказе предприятия от не основного вида деятельности, сокращение своих непроизводственных расходов и сосредоточение на производстве сельхоз хозяйственном производстве и отказе от розничной торговли. Также для понимания общей политики организации приведем аналогичную таблицу, только с уровнем выплат заработной платы и средними заработными платами на сотрудника.

Таблица 2.6 Годовой фонд оплаты труда и уровень среднемесячной заработной платы в ООО «Авангард»

Наименование	Годы				В среднем по республике
	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовая численность работников	477	515	556	581	102
Годовой фонд оплаты труда (тыс. руб.)	155 692	178 792	215 865	251 104	27,6

Продолжение таблицы 2.6

Среднемесячная заработная плата на одного работника, руб.	25 200	28 900	32300	36 100	26 500
---	--------	--------	-------	--------	--------

Анализируя таблицу 2.6 можно сделать вывод о том, что ООО «Авангард» постепенно увеличивает уровень заработной платы сотрудников. По данным Росстата средний уровень оплаты труда по Республике Татарстан составляет 36,5 тыс. руб., показатели предприятия максимально приближены к данному показателю что говорит о высокой социальной ответственности предприятия и стремлению сохранения штата сотрудников предлагая рыночные условия оплаты труда. Также важным показателем является общий рост оплаты труда, по тем же данным Росстата рост заработной платы в среднем по Татарстану за последние 5 лет составил всего 16% за весь период, а в ООО «Авангард» рост только за 4 последних года составляет практически 31%.

Руководство ООО «Авангард» проводит грамотную политику по глобальному управлению штатом своих сотрудников. Основными мотиватором сотрудников для работы на своем предприятии является уровень оплаты труда, его своевременные выплаты и корректировки согласно меняющимся условиям жизни, в том числе покупательской способности. И по данным показателям ООО «Авангард» стоит выше среднестатистических показателей республики, также учитывая, что основной штат предприятия проживает в сельской местности с пониженными налогами на имущество, тарифами на электроэнергию и так далее, уровень заработной платы можно считать вполне достойным.

Так как ООО «Авангард» является предприятием с много миллиардными годовыми оборотами, она требует четкого руководства высококвалифицированными сотрудниками. Как уже говорилось основной

аппарат управления предприятием находится в селе Кайбицы Буинского района. Штат администрации насчитывает 34 человека включая обслуживающий персонал. Конечно же не все руководители находятся в данном офисе, многие работают на местах, например руководитель мясоперерабатывающего цеха или свиноводческих комплексов. В связи с тем что организационно правовая форма предприятия Общество с Ограниченной Ответственностью во главе предприятия согласно законодательству стоит Генеральный директор. Данный сотрудник задает общий вектор движения предприятия, принимает окончательные решения по закрытию/открытию разных видов деятельности, согласует или отказывает все предложения внесенные другими сотрудниками. Также несет личную ответственность за соблюдение законодательства в деятельности организации. Для понимания структуры администрации разберем схему 2.1.

Как видно из схемы руководителя в непосредственном подчинении находятся 6 человек включая 5 заместителей и одного личного помощника в виде секретаря. Каждый из заместителей несет ответственность за определенный аспект деятельности предприятия, к примеру заместитель по сельскохозяйственному производству и механизации отвечает полностью за растениеводческое направление и прилегающей к нему парк техники, соответственно ему подчиняются все тракторные бригады, агрономы и иные сотрудники, задействованные в данной деятельности. Также встречается случаи двойного подчинения некоторых сотрудников. К примеру, главный инженер предприятия подчиняется как первому заместителю, так и заместителю по общим вопросам, это говорит, что деятельность таких сотрудников трудно разграничить в зону ответственности конкретного заместителя, так как выполняемая работа предполагает обширный спектр обязанностей.

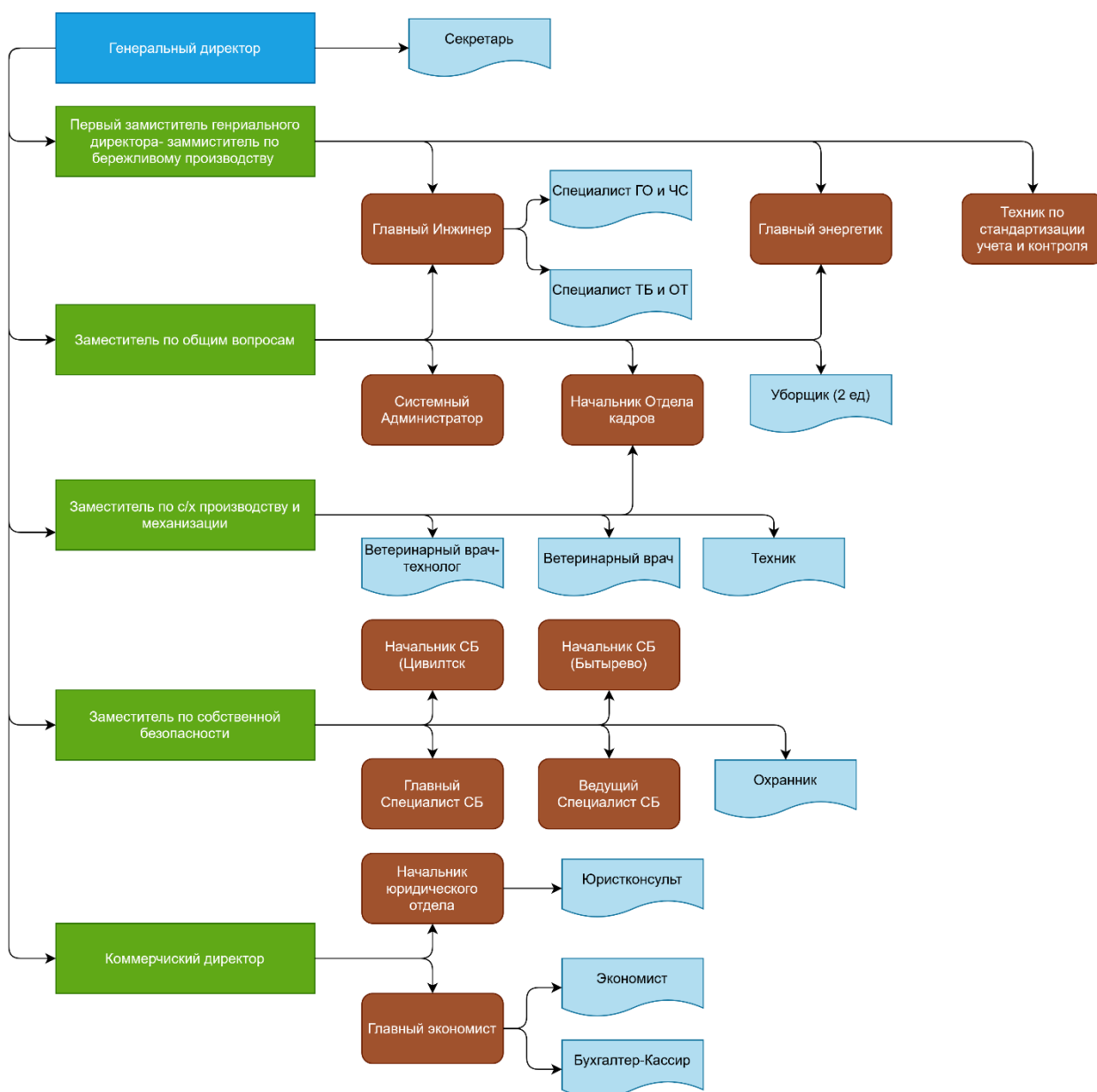


Схема. 2.1 Структура управления руководящим составом ООО «Авангард»

Отдельно стоит отметить должность Первого заместителя генерального директора-заместителя по внедрению бережливого производства. Должность предполагает, что данный сотрудник мало того что является ближайшим помощником руководителя так и отвечает за усовершенствование производственных процессов. Это предполагает обширное владение всей информацией по процессам происходящих во всей организации, выявление участков с низкой эффективностью, или процессов которые можно улучшить тем самым сократив финансовые издержки.

Данная должность присутствует в crane не большом количестве предприятий, и ее наличие в ООО «Авангард» говорит о современной модели управления предприятием.

Помимо четкого разделения в администрации в ООО «Авангард» также четко разделены все структурные подразделения предприятия. Описание всей структуры слишком громоздко, в связи с чем просто перечислим основные имеющиеся подразделения:

- Администрация «Авангард»
- Служба опасных производственных объектов (котельные)
- Молочно-товарный комплекс
- Агрономический отдел
- Ремонтно-механический отдел
- Автотранспортный парк Авангарда
- Машинно-тракторный парк Авангарда
- Отделение «Маяк и Узьяк»
- Отделение «Новый Путь»
- Отделение «Тан»
- Отделение Кошки-Шемякино
- Свиноводческий комплекс Буинск
- Филиал ООО «Авангард» Мясной дом «Карлинский»
- Филиал ООО «Авангард» «Цивильский Бекон»
- Филиал ООО «Авангард» «Батыревский Бекон»
- Отделение «Коммуна»

ООО «Авангард» насчитывает 16 крупных структурных подразделений, каждый из которых в свою очередь делиться на более мелкие отделы. К примеру Филиал ООО «Авангард» Мясной дом «Карлинский» делится на 17 отделов, начиная от собственной администрации, заканчивая торговыми павильонами выделениями в отдельные подразделения в зависимости от

района в кортом расположены. Таким образом, можно сделать вывод, что структура ООО «Авангард» четко прописана, выделены зоны ответственности руководящего состава, и также имеется возможно четко и вовремя отслеживать любые изменения в деятельности отдельных отделов и выявлять причинно-следственные связи.

2.4 Анализ экономической эффективности отрасли свиноводства в ООО «Авангард» Буинского района РТ

Как и для любого субъекта экономической деятельности основной целью ООО «Авангард» является получение прибыли. В связи с чем анализ финансовых показателей является основополагающим при разборе деятельности любого предприятия. В данной работе раньше уже анализировались некоторые аспекты финансовой деятельности, в частности бухгалтерский баланс, выручка по видам деятельности, и некоторые аспекты фондов по оплате труда.

Основными показателями для анализа конечно же являются выручка от реализации произведенной продукции, оказанных услуг и себестоимость продукции, разница между данными показателями и будет являться основным финансовым результатом деятельности. Выручка от реализации формируется от рыночной цены производимой предприятием, она соответствует текущему спросу и предложению, качеству выпускаемой продукции, ее конкурентоспособности, уникальности и зависит еще от многих внешних и внутренних факторов.

Себестоимость продукции еще более сложная для расчета величина, которая должна учитывать абсолютно все переменные которые влияют на цену производства выпускаемой продукции. Некоторые расходы можно отнести напрямую к продукции. Например в случае с ООО «Авангард» к таким расходам можно отнести сумму расходов на корма при выращивание

виней, фонд заработной платы в цеху производства готовых мясных изделий. Но также есть расходы которые напрямую не относятся к производству, но также участвуют в формировании себестоимости. Например куда отнести расходы основной администрации, по факту она относится ко всем видам деятельности организации. Но ее нельзя разделить между всеми подразделениями в равных частях, так например в сезон весенних полевых работ основное внимание всего руководящего состава сосредоточено на посевной, тоже самое во время уборочной. Такие скачки внимания и трудозатрат меняются в зависимости от ситуации даже несколько раз в день.

Еще одним фактором при учете себестоимости является разделение их на постоянные и переменные. От этого зависит корректность прогнозирования и планирования экономической и операционной деятельности. К примеру аренда или амортизация основных средств является безусловно постоянными расходами, электроэнергия на работу оборудования относится к переменным расходам, но например также электроэнергия на освещение относится к постоянным. Все эти нюансы учитываются во внутренней политике по организации и учету затрат, в которых руководство организации прописывает к какой продукции и в какой степени относить те или иные расходы.

В ООО «Авангард» работают 3 свинокомплекса со своей структурой, географией, разным уровнем оплаты труда персонала и объемом производства. В таблице 2.7 представлена производственная себестоимость в разрезе 3 комплексов (Комплекс в Буинске (Буа), комплекс в Батырево (ББ) и комплекс в Цивильске (ЦБ)).

Таблица 2.7 Показатели производственной деятельности свиноводческих комплексов отделений ООО «Авангард»

Показатель	Един. измер.	Привес свиней			
		Буа	ББ	ЦБ	Свод
Среднегодовое поголовье	голов	21 202	13 154	34 982	69 338
Валовое производство	ц.	45 249	29 373	99 892	174 514
Получено приплода	голов	135 425	28 143	X	163 568
Среднесуточный привес	грамм	579	675	791	705
Затраты труда-всего	чел. час.	116 829	67 285	132 856	317 970
Затраты кормов – всего	тыс. руб.	282 718	169 297	500 174	952 189
Затраты труда-всего	тыс. руб.	34 280	19 456	38 913	92 649
Электроэнергия	тыс. руб.	6 411	3 929	10 682	20 682
Газ	тыс. руб.	2 475	1 517	3 992	7 985
Вет. препараты	тыс. руб.	11 479	7 035	18 514	37 029
Нефтепродукты	тыс. руб.	4 423	2 711	7 135	14 269
Содержание ОС	тыс. руб.	5 624	3447	9 070	18 141
Страхование	тыс. руб.	2 039	1 250	3 290	6 579
Амортизация	тыс. руб.	36 480	22 359	58 840	117 679
Прочее	тыс. руб.	25 166	15424	40 592	81 183
Затраты – всего	тыс. руб.	485 570	238 424	624 391	1 348 385
Себестоимость 1 ц.	руб.	10 589	8 054	6 247	7 677

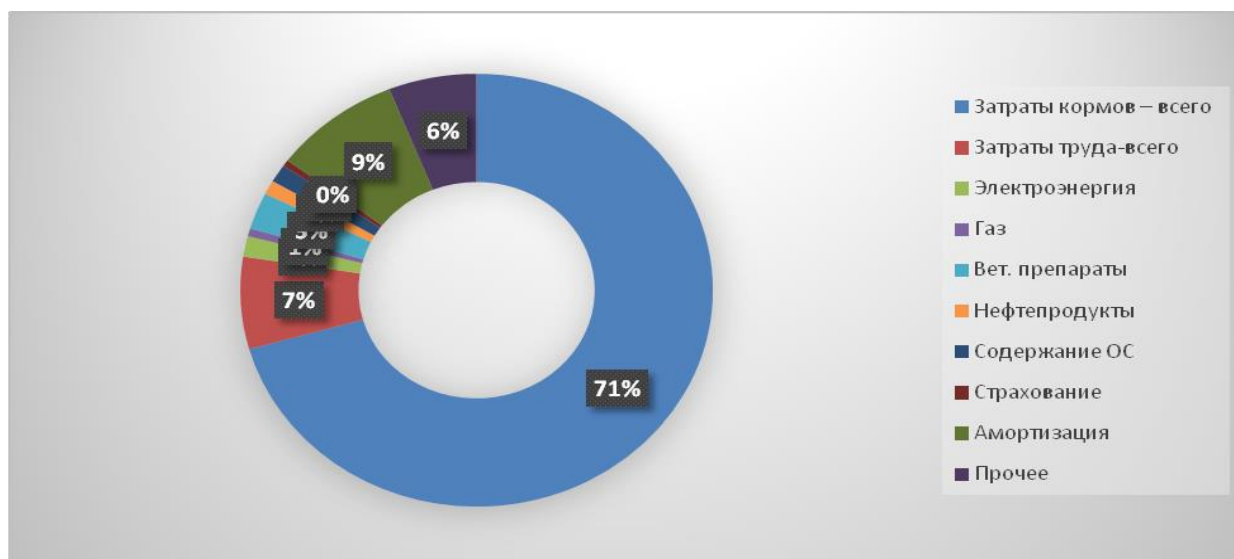
В таблице 2.2 дана оценка себестоимости продукции свиноводства в разрезе основных показателей. Часть данных разделена по производственным комплексам, другая часть общая для всех 3 комплексов.

Также в таблице отражено среднее поголовье и полученный приплод по комплексам. Видно что подразделение в Цивильске выпускает самое большое количество валовой продукции, но там полностью отсутствует приплод, то есть можно сделать вывод что Цивильский Бекон это откормочный комплекс, ориентированный на откорм и забой скота. Также в этом структурном подразделении самый большой суточный привес свиней, он на более чем на 25% процентов больше привеса в Буинске, это опять таки связано с тем что в Буинске содержатся более молодые особи которые дают меньший привес, и соответственно содержа уже подращённых свиней можно добиться большого суточного привеса.

Буинский комплекс является основным репродуктором всего хозяйства, Батыревский комплекс тоже занимается разведением, но объем более чем в 4 раза меньше. В связи с тем, что получение приплода более сложный процесс чем просто откорм, то и получается ситуация что при меньшем выпуске валовой продукции затраты Буинского и Цивильского подразделений по труду не сильно отличается. Та же ситуация в окончательной себестоимости валовой продукции, себестоимость в комплексе «Буа» в 1,5 раза больше чем на «Цивильском Беконе», это опять таки связано разной спецификацией предприятий, так например основная часть ветеринарных препаратов применяется к приплоду в молодом состоянии, маточные стояла тоже более дорогие в закупке и как следствие начисляется большая амортизация.

Батыревском подразделении самое новое из трех, и здесь руководство пошло по совмещенному пути, содержится как и маточное поголовье, так и животные на откорме. В связи с чем все показатели данного комплекса где то посередине между двумя предприятиями. Это демонстрирует разные подходы руководства к определению оптимальной модели производственного процесса, и поиска наилучшего варианта дальнейшего развития хозяйства.

Схема 2.2 Структура затрат в себестоимости выпускаемой продукции ООО «Авангард».



На схеме видно, что основная часть производственной себестоимости свинины занимают корма, 71% от всего объема затрат. Еще тремя относительно большими затратами являются амортизация (9%), оплата труда (7%) и прочие производственные затраты (6%). Учитывая ситуацию с падением рыночной цены на мясо, рост некоторых производных себестоимости предприятию необходимо сокращать себестоимость. Самой очевидной статьёй сокращения затрат является конечно же кормовые расходы. При их большой доле в себестоимости даже сокращение на 10% этих расходов даст снижение себестоимости на 7,1%, что существенно при текущей рыночной ситуации. Судя по отчетности ООО «Авангард» 100% корма для свиноводческого вида деятельности являются покупными, это говорит не о рациональном использовании собственных выращенных плодов растениеводства. Хотя кормление свиней и требует небольшое количество животных белков, но 95% рациона состоит из растительной пищи. Но конечно же данное растительное сырье необходимо должным образом обработать и скомбинировать для достижения наиболее эффективных показателей роста. В связи с чем необходимо строительство большого цеха

по производству комбикормов для достижения большей экономической эффективности свиноводства. У компании имеются свободные денежные средства в виде нераспределенной прибыли которые возможно пустить на строительство комбикормового завода рядом с растениеводческим сектором своей деятельности, а именно в Буинском районе. Это конечно так же будет способствовать созданию новых рабочих мест.

Несмотря на покупную кормовую базу и ее большую долю в себестоимости продукции, данное направление деятельности предприятия является прибыльным и из года в год приносит прибыль. Так по итогам 2019 года было реализовано продукции свиноводства (без переработки) на общую сумму 1 582 627 тыс. руб. что принесло чистую прибыль в размере 294 446 тыс. руб., что для регионального предприятия является неплохим показателем. Также надо отметить что полная себестоимость реализованной продукции составила всего 1 288 181 тыс. руб., что меньше высчитанной ранее. Тут надо учитывать что не вся продукция реализуется в сыром виде, а уходит на переработку и соответственно данная себестоимость ложиться на перерабатываемую продукцию.

По состоянию на 2019 год общая доля перерабатываемого сырья составила не более 9% от всего объема произведенного мяса. Это говорит о специализации предприятия на выпуске сырого мяса и дальнейшей его продажи другим переработчикам. Но учитывая что мясо населением потребляется как в виде готовых продуктов так и покупается в сыром виде для приготовления в домашних условиях, отказаться от продажи сырого мяса полностью не имеет смысла, но выравнивать выпуск продукции разной степени переработки однозначно стоит. В таблице 2.8 показана производственная себестоимость готовой продукции производимой Филиалом ООО «Авангард» Мясной дом «Карлинский»

Таблица 2.8 - Затраты на производство мясопродуктов при переработке свинины в ООО «Авангард», тыс.руб.

Показатели	Годы				В среднем за 4 года	Структура затрат, %
	2016	2017	2018	2019		
Основное сырье, всего	322 863	324 683	325 965	384 461	339 493	78
из них: -собственное	25 851	29 382	16 970	18 926	22 782	5
Оплата труда	26 963	28 479	38 684	18 863	28 247	7
Покупная энергия	6 482	6 550	9 855	1 933	6 205	2
Нефтепродукты	3 996	4 451	11 993	6 892	68 33	2
Содержание основных средств	6 428	6 539	36 137	9 600	14 676	3
Прочие затраты	36 986	36 302	33 083	46 924	38 323	9
Всего затрат	403 718	436 386	455 717	468 673	433 777	100

Исходя из таблицы 2.8 можно сделать вывод, что ситуация в производстве готовой продукции аналогично ситуации в выращивание скота, также преобладающую долю имеет сырье в виде мяса. Также надо учесть, что большая часть сырья закупается (говядина и конина) на стороне, и в денежном выражение на долю свинины приходится всего 5% от всего сырья. Но, к сожалению, нет возможности оценить производство только готовой продукции из собственного сырья, по всем статьям затрат. Полная себестоимости. Полная стоимость переработки свинины составляет по итогам 2019 года 20 518 тыс. руб., и выручка от ее реализации 20 279 тыс. руб. Таким образом мы видим что переработка собственного сырья принесла убытки в размере 239 тыс. руб. , однако в 2018 году данное направление принесло чистую прибыль в размере 287 тыс. руб., в 2017 году положительный экономический эффект в размере 815 тыс. руб.

Подводя итог экономической деятельности ООО «Авангард», можно сделать вывод о стабильной работе предприятия и получение прибыли. Предприятием осваивается глубокая переработка выпускаемой продукции, что положительно скажется на будущих прибылях. Также предприятию

необходимо проводить работу по уменьшению производственной себестоимости, в первую очередь за счет снижения доли затрат на корма. В плане оплаты труда персонала предприятие соответствует среднестатистическому уровню по республике, и опережает уровень среднего уровня прироста заработной платы по республике почти на 10%.

2.5 Существующая система нормирования труда ООО «Авангард»

В ООО «Авангард» применяются системы нормирования труда, и как следствие денежного вознаграждения за проделанную работу. Только данные нормы направлены на узкий профиль деятельности предприятия, а именно на нормирование труда во время весенне-полевых работ и уборочной.

Существующая система нормирования разработана довольно подробно с учетом множества возможных параметров. Она выпускается в виде приказов руководства перед каждым сезоном работ, что весенних что уборочных, и предоставляется для ознакомления всем работникам задействованным в данном процессе. Данный приказ также выступает некой инструкцией с параметрами некоторых операций в зависимости от агрегата или конкретной культуры. Для самого руководства данные нормы позволяют составить план по наиболее эффективному использованию не только трудовых ресурсов, но и всей имеющейся техники и агрегатов, спланировать расходы на посевную и множество других параметров.

Анализ имеющегося приказа по нормированию труда в ООО «Авангард» позволил оценить всю полноту проведенной работы. Так в данных нормах подробно разделены все основные виды весенних полевых работ, среди них выделяют: боронование, культивация, посев зернобобовых с внесением минеральных удобрений, посадка сахарной свеклы, прикатывание и еще 19 различных операций (всего 23), есть разделения по операциям, по видам культур и совмещенное разделение. Это говорит о глубоко проведенном

хорошем анализе существующих операций, и максимальной структуризации данных процессов.

На каждую из 23 однотипных операций прописана своя техника с учетом их задействованной в других параллельных процессах и пригодности к данным видам работ. К каждой технике прописывается агрегат соответствующий мощности и иным параметрам. Следующим этапом вычитывается первоначальный и основной норматив, это количество обрабатываемых гектар за смену. При его расчете учитывается мощность основной техники, ширина захвата агрегата, норма выработки самого агрегата и так далее. То есть расчет данной нормы происходит по всем критериям нормирования рекомендованного как учебниками так и законодательством.

Далее рассчитываются вспомогательный, но не менее важный показатель по расходу топлива. Он позволяет руководству во первых планировать затратную часть проводимых работ заранее, а во вторых отслеживать добросовестность сотрудников предприятия. Первоначально совместно с механизаторами рассчитывается расход топлива каждой единица техники исходя из того, что техника работает под постоянной загрузкой, далее выводится данный показатель для тех иных видов работ в расчете на гектар. Таким образом, получается, что для каждой сцепки трактор плюс агрегат рассчитана норма расхода топлива на гектар. Далее просто берется норма выработки в гектарах за смену умножается на расход на гектар и получается расход топлива за смену. Данный показатель безусловно является важнейшим при оценке эффективности проведения полевых работ. По совокупности данных показателей можно судить какой будет перерасход топлива при переполнение нормы или наоборот недоработки.

Исходя из этого, формируется тарифная сетка согласно нормам выработки на каждую конкретную технику. При этом данная норма может сильно отличаться в зависимости от техники и прицепного агрегата. В таблице 2.9

приведена небольшая выдержка из норм для наглядности анализа. Сами нормы полностью указаны в приложение Ж.

Таблица 2.9 Нормы выработки и оплата труда на весенне-полевых работах в ООО «Авангард» Буинского района РТ

Трактор	Марка агрегата	Кол-во в агрегате	Норма выработки, га	Расход ГСМ, л/га	Расход ГСМ л/норму	Тарифная ставка, руб.	Расценка на 1 га, руб.
МТЗ-80	БЗТС-1,0	6х2	25.0	2.8	70	481,54	19,3
FENDT 930 TMS	БЗТС-1,0	21х1	70.0	2,6	182	618.96	8,8
ДТ-75	БЗТС-1,0	9х3	32.0	3,1	99	546,18	17,1

Таблица 2.9 демонстрирует эффективность расчета и применения норм труда на предприятие. Видим, что разные виды тракторов с различной сцепкой демонстрируют результаты сильно отличающиеся от друг друга. Также показаны различные типы ставки за норму в зависимости от используемой техники, причем явно отслеживается что более высокая ставка у тех у кого больше норма выработки. Но при этом у этих ставок самая низкая себестоимость обработки одного гектара с точки зрения затрат на оплату труда. Так максимальная разница, в данном виде работ за цену обработку одного гектара, почти трехкратная (самое дешевый 8,8 руб. за 1 га, самый дорогой 24,8 руб. за 1 га.

Данная система кроме уже перечисленных положительных эффектов, также позволяет понять руководству какая техника эффективна при тех или иных видах работ, наиболее рационально ее распределять для получения

минимального расхода топлива на гектар и цены трудовых ресурсов за тот же гектар. Также в купе с другими данными (например ремонтпригодности, надёжности и т.д.) данные показатели являются основными при принятии решений об обновлении парка техники (в т.ч. агрегатов).

Несомненно руководство ООО «Авангард» разработало понятную и управляемую систему нормирования для сферы растениеводства, однако данные нормы отсутствуют в сфере животноводства, что является большим минусом в контроле выпуска продукции, расчета ее себестоимости и методов ее сокращения и так далее. На животноводческих комплексах ООО «Авангард» (в т.ч. на комплексе КРС молочного направления) сформировавшийся штат руководства и сотрудников выполняют свои рабочие обязанности согласно текущим производственным планам на весь комплекс. То есть существуют некие не прописанные нормы труда, которые выстроились в течение времени, человек занимающий должность обслуживает то что обслуживал всегда, при появлении например нового поголовья просто запрашивается новый сотрудник или доплаты за переработки для существующего. Так, к примеру, в стаде КРС было 50 коров которых обслуживал один оператор при доении, когда дойное стадо вырастает до 70 голов руководство нанимает еще одного оператора. Видно, что раньше один оператор справлялся с самоустоюившейся нормой в 50 коров, а сейчас всего 35 голов на одного оператора. Четко прописанные нормы по количеству животных на одного человека при текущем состоянии оборудования полностью отсутствуют. Данное отсутствие нормирования может привести к чрезмерному раздутию штата, неконтролируемости себестоимости продукции и понимания реальной производительности имеющегося оборудования.

На данный момент не прописаны четкие нормы не для одного свиноводческого комплекса и перерабатывающего цеха ООО «Авангард». Конечно в каждом из свиноводческих подразделения предприятия есть четко

прописанный штат согласно существующему штатному расписанию. В свинокомплексе на территории Буинского Района работают 60 человек, В Цивильском подразделение 129,5 человек и в Батыревском свинокомплексе 34,5 человека. Филиал ООО «Авангард» Мясной дом «Карлинский» хоть при открытие и был рассчитан на 115 рабочих мест, на сегодняшний день обеспечивает работой 138 человек. Общее количество сотрудников, работающих в сфере свиноводства предприятия, составляет 362 человека штата организации из 581 сотрудника работающих во всем ООО «Авангард», что составляет 62,3% персонала.

Как уже говорилось для всех этих 62% сотрудников не создана четкая система нормирования труда по всем процессам, используемым машинам и агрегатам, действиям и так далее. Хотя у руководства предприятия есть довольно успешный и продуктивный опыт внедрения нормирования в сфере растениеводства. Тем самым администрация предприятия не владеет полной информацией о процессах протекающих в сфере животноводства, о целесообразности некоторых из них, полных производственных мощностях и способе их увеличения. Да безусловно есть нормы на смену для всего предприятия, но их выполнение остается в ответственности предприятия, без участия конкретных сотрудников. Да конечно, есть распределение обязанностей, зоны ответственности и так далее, но при возникновение проблем с невыполнением должно будет все время подключаться руководство, или верить на слово сотрудникам не выполнившим норму. А нормирование труда как система позволит управлять производством с максимальной эффективностью, оценивая на каких участках не справляется оборудование с текущей нагрузкой, в каких моментах возникает разрыв в связи с халатностью сотрудников.

Подводя итог деятельности ООО «Авангард» хотелось бы отметить что организация является крупнейшим предприятием отрасли свиноводства, и также просто крупнейшим в своем районе. Общее состояние предприятие

стабильное, с хорошей обеспеченностью активов, относительно небольшой и стабильно кредиторской задолженностью. Однако также выявлены некоторые проблемы, в частности полное отсутствие общей системы нормирования труда в сфере животноводства, тем более что предприятие занимается свиноводством на разных комплексах с разным линейным руководством, расположенных на разных географических точках. Также стоит отметить производство готовой продукции, которое на данный момент является убыточным направлением. Таким образом создание единой нормативной системы труда позволило бы стандартизировать процессы на разных свинокомплексах и поспособствовать выводу перерабатывающего цеха в эффективные финансовые результаты.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ДЛЯ СВИНОВОДЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ ООО «АВАНГАРД»

3.1 Подготовительные работы к внедрению нормирования труда в свиноводческом направлении ООО «Авангард».

В ходе проведенной работы по анализу деятельности свиноводческого направления деятельности ООО «Авангард» Буинского района было выявлено отсутствие системы нормирования труда в направлении выращивания свиней и переработки мяса. Отсутствие данных норм говорит о неэффективности управления данным видом деятельности, отсутствие контроля над расходами на ФОТ, неточность сопоставления мощностей оборудования с затратами труда, неконтролируемость объема выпуска прогнозов, трудность при составлении производственных планов и планов по расширению или уменьшению производства.

В данной части работы будет предложена система нормирования труда на основе имеющихся данных, норм принятых в отрасли и соответствующую существующим процессам. Основным источником информации для создания норм труда, послужит имеющаяся отчетность, штатное расписание и описание процессов сотрудниками организации.

Первым этапом будет сбор информации о процессах в свиноводческих комплексах предприятия, и приведение их к единой стандартизированной модели. Для начала необходимо определить перечень существующих на данный момент должностей в организации, их функционал и объем выполняемой работы.

В Приложение Е представлена информация по двум подразделениям, это комплекс в Буинском районе, и в Батыревском районе республики Чувашия. Анализ по Цивильскому подразделению не взят в расчет, так оно является большим структурным подразделением со своим руководством, небольшим

земельным фондом, тракторным парком и так далее. В связи с чем трудно разграничить деятельность филиала на свиноводческую, растениеводство и административное направление в связи с ограниченностью информации. Разрабатываемые нормы будет возможно применить и к Цивильскому комплексу, так как оно занимается только откормом поголовья, которым в свою очередь занимаются и два других подразделения. То есть разработав нормативы для двух подразделений можно будет применить и к третьему внося небольшие корректировки с погрешностью на нюансы конкретного подразделения.

Подходя к анализу штатного расписания, первое что можно отметить это отсутствие унификации некоторых должностей, то же самое можно обнаружить и в штатном расписании Цивильского комплекса. Это в первую очередь связано с историческими факторами, такими как разный срок ввода в эксплуатацию, изначально совершенно разные юридические лица (свиноводческое направление ООО «Авангард» образовано в результате консолидации «Цивильского бекона» и ООО «Авангард», и уже на совместном предприятии построено Батыревское подразделение). Но также можно отметить что даже после создания предприятия в современном виде работы по унификации не производилось.

Одним из примеров не унифицированных должностей можно отнести начальников цехов. Так в Буинском комплексе в приставке каждого начальника цеха присутствует название самого цеха, а в Батырево есть только три должности без приставок с названием цеха. Аналогичная ситуация со слесарями, инженерами трактористами, ветеринарами и другими должностями. При анализе деятельности предприятия, при оценке эффективности, при сопоставлении результатов, даже при переводе сотрудника или руководителя с одного комплекса на другой могут возникнуть затруднения и непонимания процессов. Конечно надо учесть есть уникальные должности для каждого из комплексов, так к примеру в

Батырево есть бухгалтер-кассир, но из близости к офису в Буинске этого нет, таких должностей конечно же нельзя избежать в связи с разными обстоятельствами.

То есть можем прийти к первому выводу о том, чтобы создать систему нормирования труда необходимо унифицировать все должности по производственному процессу во всех трех комплексах. Для этого необходимо проанализировать все имеющиеся должности во всех предприятиях, определить основной функционал каждого из них. В результате объединить/разъединить должности, прописать четкие должностные инструкции, и переподписать трудовые договора и иные необходимые комплекты документов. Это позволит руководству быстро оперировать данными о численности персонала, о их функционале и выполняемых задачах. На данном этапе работы будут определены только основные задачи, которые необходимо решить для создания нормирования труда, все конкретные предложения будут выдвинуты позже в данной работе после анализа всех необходимых данных.

Следующим этапом работы является определение всех имеющихся производственных процессов. Для начала выделим более общие процессы для комплекса по содержанию свиней:

- Осеменение
- Опоросы и первичное содержание
- Доращивание
- Откорм
- Забой
- Ветеринария
- Эксплуатация и ремонт Основных средств
- Внутренняя логистика
- Инженерия и коммуникации

- Управление

Как видно всю работу разделить на два вида, это работа непосредственно с животными, и вспомогательные процессы. Функционал первой группы работников входит непосредственная ответственность за разведение свиней, их размножение, рост и получение готового продукта. Вторая группа не взаимодействует напрямую с животными, но поддерживают функциональность комплекса, обеспечивают рабочее состояние всего оборудования, энергообеспеченность комплекса, передвижения внутри комплекса или до комплекса и так далее. То есть на данном этапе помимо конкретных процессов можно выделить и две крупные группы процессов: основной процесс выращивания и вспомогательные процессы.

Общим показателем эффективности работы группы по основным процессам выращивания животных является выход валовой продукции с наибольшей эффективностью. Конечно, выход валовой продукции зависит от множества процессов, происходящих в начале процесса осеменения и до забоя которые будут разобраны подробно. Основным целью вспомогательной группы сотрудников является обеспечение непрерывного функционирования всего комплекса, создание и поддержания комфортных условий содержания скота и работы сотрудников.

На основе имеющихся данных разберём все процессы с точки зрения трудовых затрат. Начнем с первой операции, как и в любом животноводстве, это осеменение. На свиноводческих комплексах ООО «Авангард» осеменение происходит искусственным путем специально обученными сотрудниками. Данная должность на предприятиях называется техник по искусственному осеменению. Также есть должность в цехе нуклеус которая звучит как ветеринар + осеменение, она соответствует должности техника совмещенная с ветеринаром, из-за небольшой нагрузки данного сотрудника он совмещает две должности.

Также перед началом анализа необходимо разъяснить методологию расчетов с учетом имеющихся данных. При выявление среднестатистических показателей могут возникнуть результаты не кратные целым числам, хотя такое не допускается физически. Во первых это связано с погрешностями самих расчетов, из-за расчетов на основе годовых отчетов и перевода их в дневные нормы выработки, то есть при продолжительности года в 365 дней будут одни цифры, при продолжительности в 366 другие. И второй фактор — это относительность рассчитываемых норм труда, то есть в дальнейшем будет показатель например 2,5 опросов на одного работника в день, это не значит что сотрудник примет опрос только на половину, а значит что в среднем показатель может варьироваться. К примеру, в один день 3 опороса в другой 2, из-за физиологических особенностей невозможно спрогнозировать опоросы с точностью до дня. Также можно привести пример что работник цеха при пяти дневной рабочей смене 1 день в неделю готовит весь необходимый инструментарий, помещение для опоросов и так далее а в остальные 4 принимает по 3 опороса, итого получаем те же 2,5 опороса в день, и так поочередно все его коллеги по цеху поочерёдно раз в неделю занимаются сопутствующими обязанностями, а в остальное время опоросами. Таких примеров можно привести множество. А при округлении показателей в большую или меньшую сторону в угоду невозможности принять пол опороса, может привести к недогруженной или перегруженности определенных сотрудников. В связи со всем вышеперечисленным показатели будут округляться до 0,5 в день при формировании норм труда. В таблице 3.2 представлена информация по полученному приплоду и количеству сотрудников.

Таблица 3.2 Сопоставление осеменений с количеством воспроизводства поголовья ООО «Авангард»

Подразделение	Буинск	Батырево
---------------	--------	----------

Продолжение таблицы 3.2

Получено приплода	135 425	28 143
Среднее количество приплода с одной свиноматки	9	9
Количество осеменений	15 048	3 127
Осеменений в день	41,23	8,57
Количество техников	5	3
Количество работников цеха*	11	4
Осеменений в год на одного техника	3 009	1 042
Осеменений в год на всех работников цеха*	1 367	782
Осеменений в день на одного техника	8,25	2,86
Осеменений в день на всех работников цеха*	3,75	2,14

*- общее количество работников задействованных в процессе в т.ч. старший техник, ветеринар и т.д.

В таблице 3.2 представлена информация из бухгалтерской отчетности и на ее основе проведены вычисления. Как видно производительность труда на разных комплексах отличается более чем в 2,5 раза в расчете на одного сотрудника. Это говорит о перегруженности одного комплекса или недоработке другого. В связи с тем что штат сотрудников не особо расширяется в Буинском подразделении то можно сделать вывод о недогруженности Батыревского подразделения. Как итог вычислений можно установить норму по осеменению для одного техника в размере 8 осеменений в день на техника или 5 осеменений на сотрудников всего корпуса осеменения. То есть сотрудников в Батыревском отделении цеха осеменения можно сократить или занять на других работах, оставив 2 техника осеменения и еще одного сотрудника.

Следующим этапом в выращивание свиней является опоросы и дорастивание поросят до отделие от матери. Для наглядности приведем аналогичную таблицу с данными сотрудников цехов опороса.

Таблица 3.3 Сопоставление опоросов с количеством сотрудников цеха опороса ООО «Авангард».

Подразделение	Буинск	Батырево
Получено приплода	135 425	28 143
Среднее количество приплода с одной свиноматки	9	9
Количество опоросов	15 048	3 127
Опоросов в день	41,23	8,57
Количество операторов	13	6
Количество работников цеха*	17	8
Опросов в год на оператора	1 157	521
Опросов в год на всех работников цеха*	885	391
Опоросов в день на оператора	3,17	1,43
Опоросов в день на всех работников цеха*	2 ,43	1,07
Количество поросят в день на одного оператора	28,5	12,87
Количество поросят в день на всех работников цеха	21,9	9,6
Среднее поголовье на дорастивание	1 314	576
Нагрузка на одного рабочего цеха	77,3	72

*- общее количество работников задействованных в процессе в т.ч. старший техник, ветеринар и т.д

В таблице 3.3 наблюдаем ситуацию аналогичную ситуации с осеменением. Мы наблюдаем высокую нагрузку Буинского подразделения по

сравнению с Батыревском, как и в расчета на одного оператора так и в расчете на всех работников цеха. Разница варьируется от 2 до 2,5 раз на одного работника. Исходя из имеющиеся статистики можно создать норму для одного оператора в 3 опроса в день, или 2,5 опроса на всех работников цеха. Также надо учесть, что этими же сотрудниками полученный приплод дорастивается в течение первых 60 дней до отправки на откорм. В данном расчете на одного сотрудника цеха опроса и дорастивания показатели по двум комплексам довольно близки. На одного сотрудника приходится в среднем около 75 поросят, что и можно принять за норму по содержанию поросят на дорастивание.

Окончательным этапом при выращивание свиней является откорм. Данная процесс происходит на всех трех комплексах ООО «Авангард». Для комплекса в Цивильске это является профильным видом деятельности, в отличие от двух других, в связи с чем в таблице 3.4 представлена информация по всем трем комплексам. Основной метрикой деятельности является выход валовой продукции и количество голов для содержания на одного сотрудника.

Таблица 3.4 Сопоставление количества валовой продукции и количества голов с количеством сотрудников откормочного направления ООО «Авнагард»

Подразделение	Буинск	Батырево	Цивильск
Получено валовой продукции (ц)	45 249	29 373	99 892
Получение валовой продукции в день (ц)	124	80	274
Среднегодовое поголовье	21 202	13 154	34 982
Количество операторов	3	3	10
Количество работников цеха*	5	4	13

Продолжение таблицы 3.4

Количество валовой продукции на одного оператора в день (ц)	41,32	26,82	27,37
Количество валовой продукции на всех работников цеха (ц)*	24,79	20,12	21,05
Количество голов на одного оператора	7 067	4 384	3 498
Количество голов на всех работников цеха*	4 240	3 288	2 690

*- общее количество работников задействованных в процессе в т.ч. старший техник, ветеринар и т.д

По данным таблицы 3.4 можно заметить довольно близкие параметры Батыревского и Цивильского комплексов, которые сильно отличаются от Буинского. Дело в том, что данные по Буинскому подразделению учитывают среднегодовое поголовье, в т.ч. с учетом молодняка, который уже учтен в предыдущих расчетах. Такая же ситуация в батыревском комплексе, но только касательно показателя голов на одного сотрудника. В связи с чем в данном блоке анализироваться будет Батыревское и Цивильское направление, но эталоном по нормам процесса откорма выступит Цивильск, так как данный комплекс специализируется на откорме.

Видно, что в Батырево и Цивильске довольно схожи все расчетные параметры на одного сотрудника. В среднем в день каждый оператор (включая старшего оператора) обслуживают по 3 500 голов откормочного поголовья. А норму выхода валовой продукции можно приравнять к 27 центнерам на одного оператора, или к 21 центнеру на всех сотрудников цеха. Данные показатели можно применить в качестве нормы ко всем сотрудникам, задействованным в откорме основного поголовья свиней.

Процесс поучения готовой продукции в виде мяса отличается на комплексах. В Цивильском филиале забой происходит на территории самого комплекса, далее уже идет реализации продукции. В комплексах в Буинске и

в Батырево готовое к забою поголовье транспортируется в Мясной Дом «Карлинский» или в Цивильск где и производится забой свиней. Но в производственном цеху процесс забоя, с целью дальнейшей переработки отличается от забоя при продаже парного мяса, в связи чем сравнивать данные процессы не целесообразно. В таблице 3.5 рассчитаны нормы по забою на основе штатного расписания Цивильского Бекона а объем забоя рассчитан как суммарный объем валовой продукции за вычетом отправленных на переработку.

Таблица 3.5 Сопоставление количества валовой продукции с количеством сотрудников цеха забоя ООО «Авангард».

Подразделение	Все комплексы
Получено валовой продукции (ц)	171 751
Получение валовой продукции в день (ц)	470
Количество забойщиков	1
Количество операторов по ветеринарной обработке	5
Количество валовой продукции на одного забойщика в день (ц)	470
Количество валовой продукции операторов по ветеринарной обработке (ц)	94
Количество валовой продукции на всех работников цеха (ц)	78
Количество голов на всех работников цеха*	2 690

*- общее количество работников задействованных в процессе в т.ч. старший техник, ветеринар и т.д

Анализируя данные из таблицы 3.5 можно сделать вывод что основной функционал в забойном цехе ложиться на операторов ветеринарной обработки, которые и являются основными работниками цеха. В свою

очередь на довольно большой объем производимой продукции достаточно всего одного забойщика.

Далее будет проведен анализ более общих направлений деятельности, то есть как мы их называли вспомогательных процессов. Первым таким видом деятельности является ветеринария. Надо сказать, что сотрудники данного направления взаимодействуют с животными, но так участвуют в той или иной мере во всех процессах выращивания поголовья, их трудно отнести к определенному процессу.

Также выделим другие направления деятельности по обслуживанию комплексов обобщив их в группы. Это позволит прийти к стандартизации должностей и функционала сотрудников всех трех предприятий по содержанию свиней.

В таблице 3.6 проведен анализ сотрудников ветеринарной службы по всем трем комплексам (за исключением цеха забоя) ООО «Авангард»

Подразделение	Буинск	Батырево	Цивильск
Получено валовой продукции (ц)	45 249	29 373	99 892
Получение валовой продукции в день (ц)	124	80	274
Среднегодовое поголовье	21 202	13 154	34 982
Полученное приплода	135 425	28 143	х
Количество ветеринаров	6	2	2
Среднее обслуживаемое поголовье одним ветеринаром	3 534	6 577	17 491
Среднее обслуживаемое поголовье приплода одним ветеринаром в год	22 570	14 071	х
Количество инженеров	1	2	х
Количество слесарей, электриков	6	3	х

Продолжение таблицы 3.6

Среднее обслуживаемое поголовье инженерами и слесарями	3 029	2 630	x
Количество трактористов	2	1	x
Среднее обслуживаемое поголовье одним трактористом	10 601	13 154	x
Количество водителей	4	2	x
Общее число сотрудников	60	34	139
Обслуживаемое количество сотрудников одним водителем	15	17	x

В таблице указаны все основные вспомогательные должности в работе свиноводческого комплекса. Не учтены сотрудники службы безопасности, уборки и управленческий персонал. Так как эти должности универсальные и трудно сделать предложения с имеющейся ограниченной информации по предприятию. Также надо обратить внимание, что не все должности указаны в Цивильском подразделении. Это связано с разными видами деятельности которыми занимается данное подразделение, и как сделать выводы относительно каждой должности.

В таблице 3.6 видно четкую закономерность в количестве ветеринаров в зависимости от молодняка, чем его больше тем больше штат ветеринаров. Это связано с трудоемкостью в содержание маточного поголовья, и с тем что основные ветеринарные процедуры необходимы в первые месяцы жизни поросят. Этим объясняется большой штат в Буинске и совсем минимальный в Цивильске, и в Батырево наблюдается что-то среднее. Однако Цивильское подразделение можно взять за основу ветеринарного штата при откорме, и назначить норму на одного ветеринара в размере 17 500 голов откормочного поголовья. Для смешанного комплекса (как Батыревский) с соотношением

приплода к среднегодовому поголовью как 1 к 2 средняя норма обслуживания равна 7 000 голов на одного ветеринарного врача. Для соотношения же приплода и среднегодового поголовья 1 к 6 как в Буинске норму установить в размере 3 500 головы на одного ветеринара.

Не имея информации по площадям комплексов, их инженерной составляющей, коммуникациям, оборудованию и так далее трудно нормировать работу инженерных служб. Но учитывая что все комплексы построены по одной технологии и используют одинаковое оборудование расчет норм труда инженерных служб будем рассчитывать то же исходя из среднегодового поголовья. Учитывая что корпуса немного отличаются по составу можно определить норму труда на одного слесаря в размере 2800 голов.

Для транспортировки кормов, новозоудаления и иных операций внутренней логистики на предприятиях работают трактористы на специально технике. Их количество напрямую зависит от обслуживаемого количества скота и технической оснащенности комплексов. Видим что сотрудников в данном направлении работает минимально количество, это говорит о высокой технической оснащенности предприятий. Для них норму труда можно установить опять вычислив среднее, в размере 12 000 голов на одного тракториста.

И последняя группа сотрудников, водители. В основном на комплексах это водители легкового транспорта для руководства или автобусов для сотрудников. Основным фактором, влияющим на данную группу сотрудников, является штатная численность работников предприятия. И как можно увидеть данные показатели довольно приближены к друг другу на двух комплексах. Для них можно установить норму 1 водителя на 16 человек основного штата.

3.2 Предложение по внедрению системы нормирования на свиноводческих комплексах ООО «Авангард»

Проанализировав имеющуюся информацию, можно предложить основу для системы нормирования труда. Данные нормы не могут быть окончательными, так должны быть проанализированы с точки зрения технологических процессов на местах, технологической и технической оснащенности производства, нюансов работы каждого сотрудника на местах и по всем другим пунктам которые были озвучены в 1 главе работы.

Однако уже сейчас можно увидеть основной вектор движения, по которому стоит развиваться в области нормирования труда на предприятие. Одним из важнейших факторов в необходимости нормирования труда для ООО «Авангард» является это стандартизация всех процессов на трех разных комплексах. Это позволит быстро принимать решения, определять эффективность работы и факторы влияющие на нее, контролировать расходную часть финансов и так далее.

Еще одним допущением при формировании норм выработки было объединение групп работников одного цеха и присвоение им одной нормы выработки. То есть норм единая как для начальника цеха так и для обычного оператора. Это связано в первую очередь с ограниченностью имеющихся статистических данных по предприятию, и как следствие отсутствием информации о должностях обязанностях и нагрузки 1 сотрудника. Вторым фактором является то что каждый сотрудника определенного цеха несет нагрузку в основной работе и работа распределяется между всеми, кто-то составляет отчеты, кто непосредственно вовлечен процесс, кто-то следит за отдельными этапами процесса и так далее, то есть присутствует разделение труда. Исходя из этих факторов нормативы определены для всех работников цеха как единица нормы на каждого сотрудника цеха.

Ниже приведены основные положения по внедрению системы нормирования труда для свинокомплексов ООО «Авангард»

1) Стандартизировать все должности по названию и функционалу.

Предлагаются следующие основные должности с установленными нормативами

- Начальник цеха (с приставкой: воспроизводства, опороса, откорма, нуклеус, забоя)
- Техник по осеменению
- Старший оператор, оператор (с приставкой: воспроизводства, опороса, откорма, нуклеус, забоя)
- Оператор по ветеринарной обработке
- Забойщик
- Ветеринар (с приставкой: воспроизводства, опороса, откорма, нуклеус, забоя)
- Главный инженер комплекса+ ОТ и ТБ
- Слесарь (электрик, сварщик, электромеханик)
- Тракторист-слесарь
- Водитель

2) Установить нормы для должности согласно таблице 3.7

Таблица 3.7 Предлагаемые нормы труда для свиноводческого направления ООО «Авангард»

Функция	Должность	Единица измерения	Норма
Воспроизводство	Начальник цеха, техник по осеменению	Осеменений в день	3,5
Опорос	Начальник цеха, старший оператор, оператор	Опоросов в день	2,2
Откорм	Начальник цеха, старший	Количество голов на одного	3500

	оператор, оператор	сотрудника	
Забой	Оператор по ветеринарной обработке	Количество валовой продукции на одного (ц)	94
Забой	Забойщик	Количество валовой продукции на одного (ц)	470
Ветеринария	Ветеринар	Обслуживаемое поголовье	7000
Инженерия	Главный инженер+ ОТ и ТБ	Количество на комплекс	1
Инженерия	Слесарь	Обслуживаемое поголовье	2 800
Логистика	Тракторист	Обслуживаемое поголовье	12 000
Логистика	Водитель	1 водитель на количество сотрудников всего	16

- 3) Сопоставление полученных норм с текущие технической оснащённостью предприятия корректировка норм в зависимости от данного параметра.
- 4) Согласование норм на всех уровнях как с руководством предприятия так и с руководителями и специалистами на местах.
- 5) Издать приказ по предприятия о внедрение новых норм, с информацией о сроках внедрение, описанием норм и должностей и всей необходимой информацией.
- 6) Рассчитать новую тарифную сетку согласно нормам
- 7) Переподписание трудовых договоров с сотрудниками согласно новым нормам
- 8) Отслеживание выполнения норм, корректировка при необходимости

Все нормы вычисленные во 2 пункте рекомендаций основаны только на анализе бухгалтерской отчётности, и не являются окончательными. Обладая боле развернутой информацией данные норм можно скорректировать согласно новым вводным. Также в данной работе применен статистический

метод определения норм, но также обязательно необходимо применить методы наблюдения, фотографии рабочего дня, обсуждения с непосредственным руководством и так далее. Это позволит в полной мере оценить все необходимые корректировки, которые необходимо внести.

Предложенные меры носят рекомендательный характер и могут быть оценены руководством ООО «Авангард» как подспорье для начала работы над системой нормирования в свиноводческом направлении. Данная система позволит стандартизировать процессы на всех комплексах, быстро внедрять новые технические решения и оценивать их эффективность, контролировать численность работников, их эффективность.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В ходе проведенной работы была исследована деятельность ООО «Авангард» Буинского района РТ. Основным предметом исследования была система нормирования труда на предприятие. В ходе работы были выявлены установленные нормы труда для некоторых видов деятельности организации, такие например как нормы труда на проведение весенних полевых работ, и отсутствие нормативов труда в сфере животноводства.

В первой главе работы были изучены теоретические аспекты нормирования труда, их классификация, виды, методологии установки норм и законодательное регулирование норм на территории Российской Федерации. Также изучена, важнейшая составляющая нормирования труда, это принципы ее создания, внедрения в деятельность организации и управление нормированием в процессе работы предприятия.

Во второй главе работы была проанализирована деятельность предприятия ООО «Авангард», ее основные финансовые показатели и аспекты деятельности. По результатам исследования можно сделать вывод о благополучном финансовом состоянии предприятия, о постоянно растущих активах, их хорошей обеспеченности. Также, в результате анализа специализации предприятия было выявлено, что основным видом деятельности является свиноводство, помимо него есть еще растениеводство и содержание КРС молочного направления.

Основным предметом исследования в деятельности ООО «Авангард» выступил анализ существующей системы нормирования труда на предприятии, изучение и выявление основных проблем в системе нормирования труда. Таким образом была выявлена хорошо сформированная система норм труда для сферы растениеводства организации, и полное отсутствие норм для основного вида деятельности, а именно животноводства, в частности свиноводства. Также надо упомянуть об

отсутствие норм для производственного подразделения предприятия, которое занимается переработкой мяса в готовую к употреблению продукцию.

В результате анализа деятельности в сфере нормирования труда в третьей главе работы была разработана система нормирования труда для ООО «Авангард». Данная система носит рекомендательный характер и основана на данных бухгалтерской отчетности предприятия за 4 года.

Предлагаемые меры по созданию норм труда можно разделить на два крупных блока, первый блок предполагает создание унифицированных должностей для всех трех комплексов по содержанию поголовья свиней. Второй блок предусматривает введение норм труда, норм численности и так далее единых для всех трех комплексов на основании статистических данных полученных из отчетности.

Помимо двух основных блоков также были предложены рекомендации по внедрению системы нормирования согласно изученным теоретическим аспектам. Также необходимо упомянуть, что для данного предприятия наиболее предпочтительным способом управления системой нормирования труда будет являться смешанная системы (включающая в себя элементы централизованной и децентрализованного управления нормированием труда.) Это связано сама структура управления предприятием подразумевает под собой двойное подчинение персонала, пересечение обязанностей руководителей различных подразделений и конечно же большую географию деятельности и видов деятельности.

Предложенные меры позволят предприятию ООО «Авангард» прийти к унифицированной система управления персоналом, разработать единую тарифную сетку для всех сотрудников свиноводческого направления, расположенных в трех разных городах. Также это позволит увеличить взаимозаменяемость персонала в непредвиденных случаях, улучшить понимание руководства по общей ситуации в штате предприятия, быстро принимать решения в случаях изменения ситуации в процессах организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Земельный кодекс Российской Федерации от 25 октября 2001 года №136 – ФЗ. – М.: Юрайт – М, 2002. – 84с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)
3. Федеральный закон Российской Федерации «О развитии сельского хозяйства» от 22 декабря 2006 года №264–ФЗ.
4. Агропромышленный комплекс РТ
https://agro.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2224767.pdf
5. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и К, 2015. - 212 с.
6. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 380 с.
7. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: Инфра-М, 2017. - 388 с
8. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие/ В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. - М.: Инфра-М, 2018. - 111 с.
9. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие/ В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. - М.: Инфра-М, 2018.
10. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. Т.1 / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. - М.: Русайнс, 2015. - 128 с.
11. Гайнутдинов, И. Г. Факторы повышения эффективности производства зерновых культур в Российской Федерации / И. Г. Гайнутдинов, Т. Т. Зарипова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 24 (314)
12. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. - М.: ДиС, 2015. - 352 с.

13. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2016. - 352 с.
14. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата трудана промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2013.-480с.
15. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013.-64 с.
16. Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Каркавин. – М.: Кнорус, 2012. – 320с.
17. Краснова, Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятие / Л.н. Краснова, М.Ю. Гинзбург. – М.: КноРус, 2015-176 с.
18. Основные показатели АПК муниципальных районов
https://agro.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_1305522.pdf
19. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2017. - 472 с
20. Приказ Минтруда России №504 от 30 сентября 2013
https://rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda/docs/docs_books
21. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.01.2006 № 22
22. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2006 № 317
23. Постановление Минтруда России от 03.06.2003 № 32
https://rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda/docs/docs_books
24. Постановление Минтруда России от 17.10.2000 № 76
25. Постановление Минтруда России от 19.12.1996 №20
26. Постановление Минтруда России от 19.12.1994 № 82

- 27.Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 13.01.1988 № 10/2-21
- 28.Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16.01.1987 № 19/2-8
- 29.Радько, Т.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие/ Т.Н. Радько. – М.:КноРус, 2015.- 355 с.
- 30.Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / А.И. Рофе. - М.: КноРус, 2015. - 355
- 31.Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
32. Самойлов, И.В. статья в журнале «Справочник экономиста» №1, нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование 2004
33. Шапиро, С.Б. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе: Учебное пособие / М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соусь; Под общ. ред. М.К. Жудро.. - Мн.: Вышэйшая шк., 2012. - 461 с.
- 34.Шумаков, Ю.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин. - М.: КолосС, 2006. - 304 с.
- 35.Юсупова, С.М. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие- Саратов 2015г.

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для специалистов финансово-экономической, управленческой службы

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 экономиста, бухгалтера 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. Экономист, бухгалтер 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 экономиста, бухгалтера 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 объёме 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 (запах 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 экономических 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 финансово-экономической службы учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера 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 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.

Бухгалтерский баланс ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2016-2019 г.

Наименование показателя	На 31 декабря 2019 года	На 31 декабря 2018 года	На 31 декабря 2017 года	На 31 декабря 2016 года
1	2	3	4	5
Актив				
1. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы	-	-	-	-
Результаты исследований и разработок	-	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	-	-	-	-
Материальные поисковые активы	-	-	-	-
Основные средства	2 442 282	2 547 115	2 670 346	2 284 686
Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-	-
Финансовые вложения	3 010	3 010	10	10
Отложенные налоговые активы	-	-	-	-
Прочие необоротные активы	90 017	29 805	18 517	175 364
ИТОГО по разделу 1	2 535 309	2 579 930	2 688 873	2 460 060
2. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	885 313	813 003	700 726	615 948
Запасы				
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	23 742	9 282	3 343	5 866
Дебиторская задолженность	1 818 341	1 604 793	1 154 485	760 223
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	36 000	43 010	14 000	41 000
Денежные средства и денежные эквиваленты	16 502	13 849	13 308	11 396
Прочие оборотные активы	4 158	6 770	3 253	756
ИТОГО по разделу 2	2 784 056	2 490 707	1 889 115	1 435 189
БАЛАНС	5 319 365	5 070 637	4 577 988	3 895 249

ПАССИВ				
3. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	60	60	60	60
Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-	-
Переоценка необоротных активов	-	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-	-
Резервный капитал	41 198	41 198	41 198	41 198
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	3 091 147	2 843 962	2 406 828	2 123 100
ИТОГО по разделу 3	3 132 405	2 885 220	2 448 086	2 164 358
4.ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1 084 800	1 219 082	980 045	1 071 898
Отложенные налоговые обязательства	-	-	-	-
Оценочные обязательства	-	-	-	-
Прочие обязательства	129 849	-	-	50 000
ИТОГО по разделу 4	1 214 649	1 219 082	980 045	1 121 898
5. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	711 190	601 095	502 260	70 869
Кредиторская задолженность	159 045	269 988	542 585	425 833
Доходы будущих период	92 121	86 475	102 444	110 466
Оценочные обязательства	9 955	8 777	2 568	1 825
Прочие обязательства	-	-	-	-
Итого по разделу 5	972 311	966 335	1 149 857	608 998
БАЛАНС	5 319 365	5 070 637	4 557 988	3 895 249

Отчет о численности и заработной плате работников ООО «Авангард»
Буинского района РТ за 2019 г.

Наименование показателя	Среднего довая численно сть, чел.	Начислено за год заработной платы, тыс. руб.	Выплаты социального характера, тыс. руб.
По организации – всего	581,00	251 104	-
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве – всего	468,00	214 319	-
в том числе: рабочие постоянные	346,00	127 147	-
из них: трактористы-машинисты	70,00	28 391	-
операторы машинного доения, дояры	13,00	5 751	-
животноводы	34,00	14 298	-
свиноводы	100,00	36 808	-
чабаны	-	-	-
птицеводы	-	-	-
коневоды	-	-	-
оленоводы	-	-	-
на сезонные работах и временные	24,00	10 121	-
служащие	98,00	77 051	-
в том числе: руководители	27,00	32 112	-
специалисты	54,00	29 667	-
работники списочного состава других предприятий, учреждений и организаций, привлеченных на сельскохозяйственные работы	X	-	-
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях	107,00	35 370	-

Продолжение приложения Д

из них:	-	-	-
работники, занятые в переработке сельскохозяйственной продукции собственного производства			
Работники жилищно- коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений	-	-	-
Работники торговли и общественного питания	6,00	1 415	-
Работники, занятые на строительстве хозяйственным способом	-	-	-
Работники детских учреждений, учебных заведений и курсов при хозяйстве	-	-	-
Работники, занятые прочими видами деятельности	-	-	-
СПРАВОЧНО: среднесписочная численность работников	581,00	X	X

Затраты труда

Наименование показателя		За отчетный год
1.Отработано работниками, занятыми во всех отраслях, - всего	тыс. чел. дн.	173,0
	тыс. чел. ч.	1 211,0
2. Отработано на сельскохозяйственных работах привлеченными работниками	тыс. чел. дн.	-
3. Состоит по списку работников на конец года – всего	чел.	581
в том числе: численность женщин	чел.	190
4. Из общей суммы начисленной заработной платы за год - всего	тыс. руб.	251 104
в том числе:	тыс. руб.	201 255
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам(без отпускных, доплат и надбавок)		
из нее: по натуральной форме оплаты	тыс. руб.	-
премии за счет всех источников	тыс. руб.	34 600
оплата отпусков	тыс. руб.	15 249

Продолжение приложения Д

оплата стоимости питания работников	тыс. руб.	-
районные коэффициент и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	тыс. руб.	-
Прочее	тыс. руб.	-
5. Численность работников, получающих заработную плату ниже минимального размера оплаты труда	чел.	-
6. Материальная помощь	тыс. руб.	-
7. Распределение затрат труда по отраслям производства и видам деятельности: отработано за отчетный год работниками, занятыми в сельскохозяйственном производстве, и работниками, занятыми в подсобных промышленных предприятиях и промыслах – всего	тыс. чел. ч.	1 199,0
в том числе: в растениеводстве (включая затраты отчетного года и будущих лет)	тыс. чел. ч.	216,0
в животноводстве (включая птицеводство, рыбоводство и звероводство)	тыс. чел. ч.	248,0
на общепроизводственных работах по растениеводству	тыс. чел. ч.	70,0
на общепроизводственных работ по животноводству	тыс. чел. ч.	66,0
в промышленном производстве, в ремонтных мастерских, на электроснабжении и водоснабжении	тыс. чел. ч.	223,0
при оказании работниками основной деятельности услуг по капитальному строительству (без услуг по закладке и выращиванию многолетних насаждений)	тыс. чел. ч.	-
при оказании работниками основной деятельности услуг по закладке и выращиванию многолетних насаждений	тыс. чел. ч.	-
затраты труда, связанные с реализацией продукции и оказание услуг на сторону и прочих услуг	тыс. чел. ч.	-
затраты труда на грузовом автотранспорте, транспортных работ тракторов, живой тягловой силе	тыс. чел. ч.	195,0
затраты труда, отнесенные на общехозяйственные расходы	тыс. чел. ч.	181,0

Приложение Е

Должность	Подразделение	
	Буа	Батырево
Директор	х	1
Экономист	х	1
Бухгалтер-кассир	х	0,5
Управляющий репродуктором-технолог	1	х
Главный-технолог-вет. врач	1	х
Ведущий технолог-вет. врач	1	1
Зоотехник-селекционер	1	х
Учетчик-селекционер	1	х
Оператор по вет. обработке	х	1
Уборщик производственных помещений	1	1
Ведущий инженер-энергетик	1	х
Инженер-энергетик	х	1
Инженер по эксплуатации опасных производственных объектов +ОТ и ТБ	х	1
Электромеханик	2	х
Электрогазосварщик-слесарь	1	х
Слесарь	1	х
Слесарь-ремонтник	х	1
Слесарь-сантехник	х	1
Водитель легкового авто.	1	х
Водитель автобуса	3	1
Водитель грузовика	х	1
Тракторист	1	1
Тракторист-Слесарь	1	х
Начальник цеха	х	3
Начальник Лаборатории СИО	1	х
Техник-лаборант	2	х
Начальник цеха воспроизводства	1	х
Ветеринарный врач	4	1
Ст. оператор свиноводческого комплекса	7	1

Оператор Свиноводческого комплекса	14	8
Техник оп искусственному осеменению	5	3
Начальник Цеха опороса	1	x
Оператор свиноводческого комплекса (ночной)	2	x
Начальник цеха откорма	1	x
Начальник цеха нуклеус	1	x
Ветеринарный врач + осеменение	1	x
Повар	1	1
Охранник	x	1