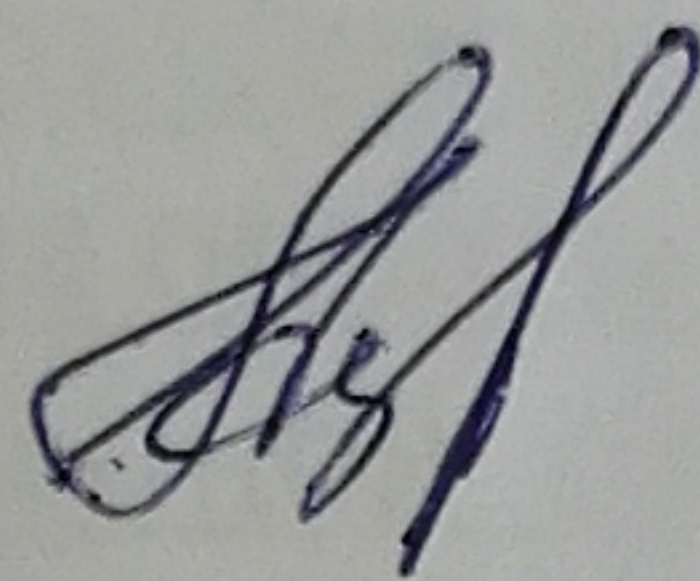


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

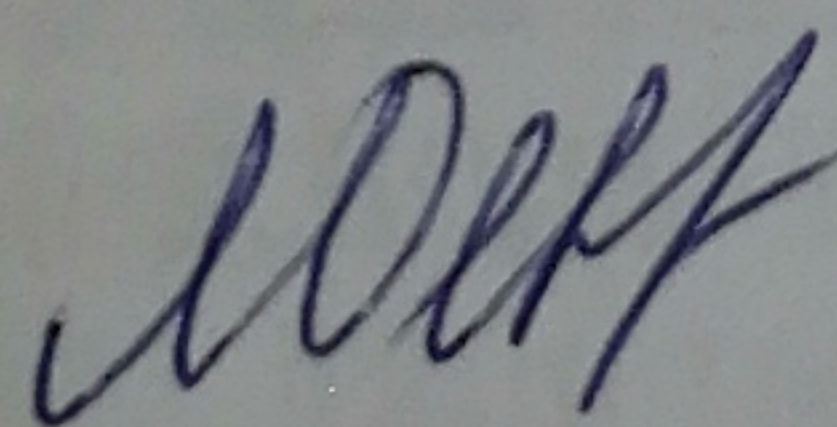


Заведующий кафедрой
Мухаметгалиев Ф.Н.
«21» мая 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

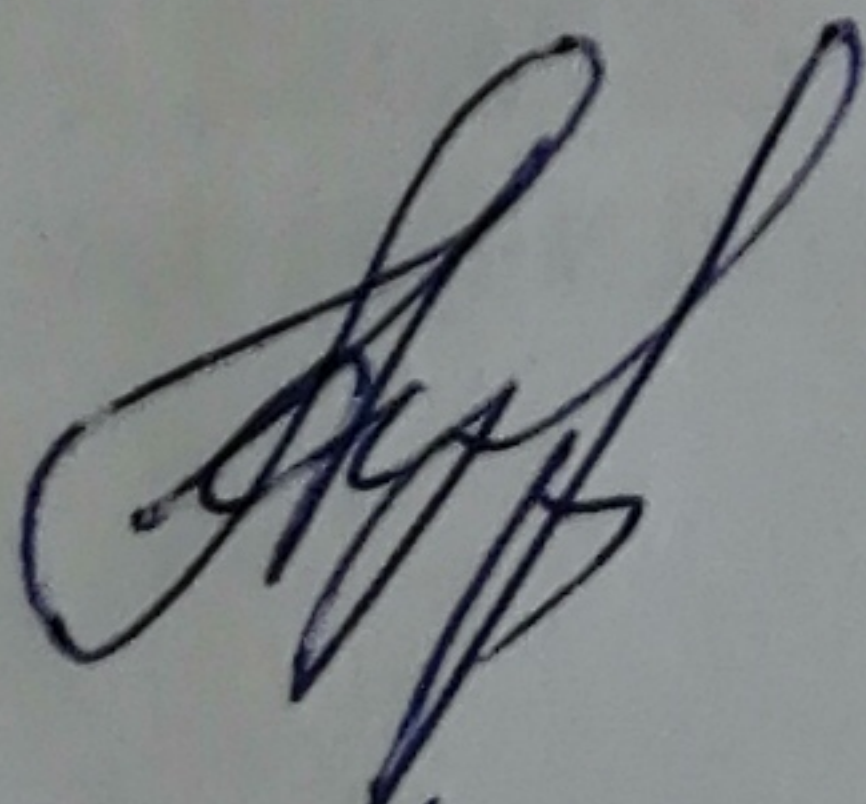
**Совершенствование оплаты труда на механизированных
полевых работах в обществе с ограниченной ответственностью
«Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан**

Обучающийся:



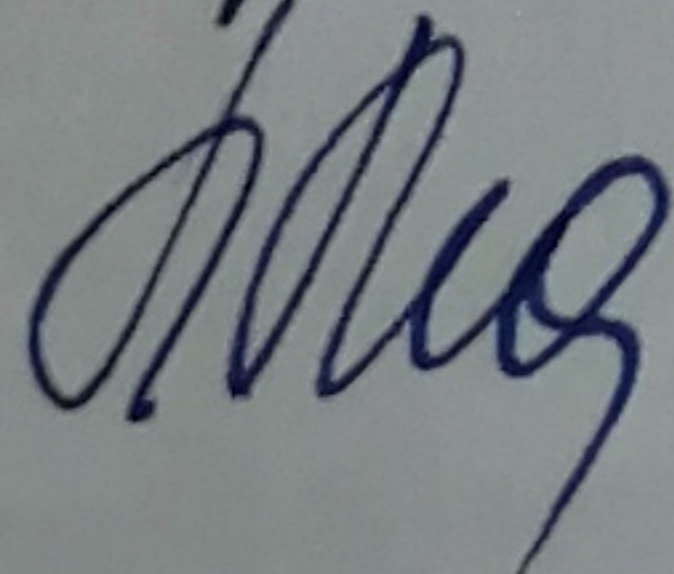
Левагина Ольга Сергеевна

Руководитель:
д.э.н., профессор



Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич

Рецензент:
к.э.н., доцент



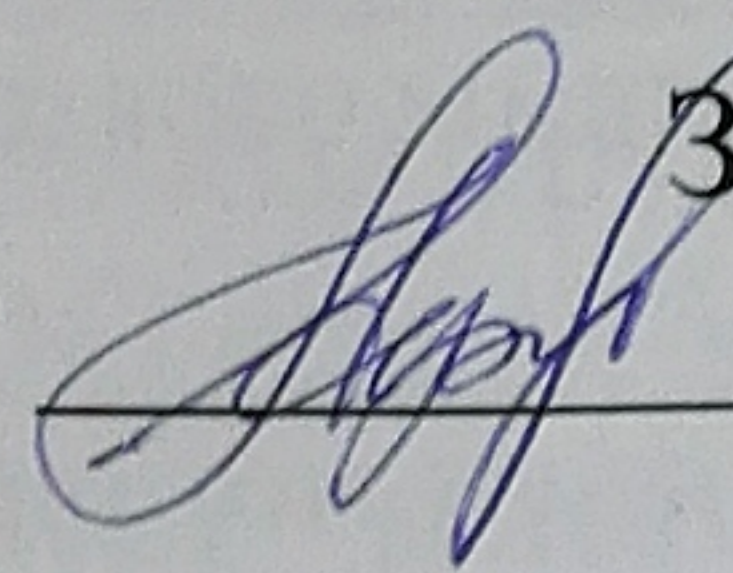
Мавлиева Лейсан Мингалиевна

Казань 2020

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

Левагиной Ольги Сергеевны

1. Тема работы: Совершенствование оплаты труда на механизированных полевых работах в обществе с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского 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, бухгалтерские отчеты изучаемого предприятия за 2016-2019 годы, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок.

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: Теоретические основы организации системы оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций.; Сущность и принципы организации оплаты труда; Формы и системы оплаты труда; Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников; Характеристика природных и экономических условий ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ; совершенствование оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ; Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда; Разработка новой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах

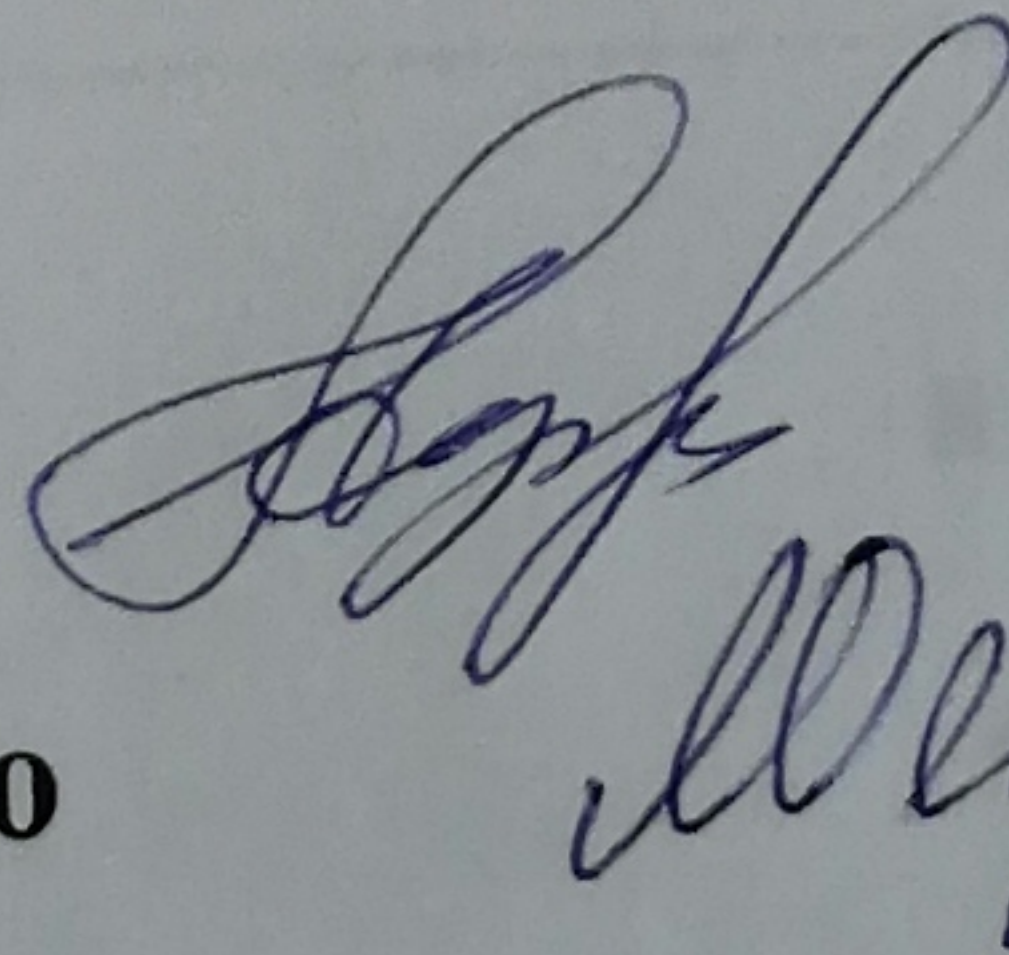
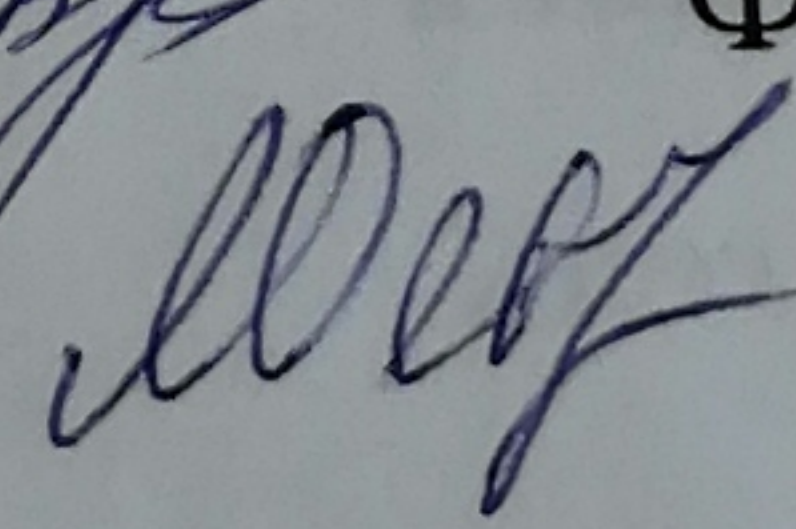
5. Перечень графических материалов: _____

«07» декабря 2018 г.

6. Дата выдачи задания

Руководитель

Задание принял к исполнению

Ф.Н. Мухаметгалиев

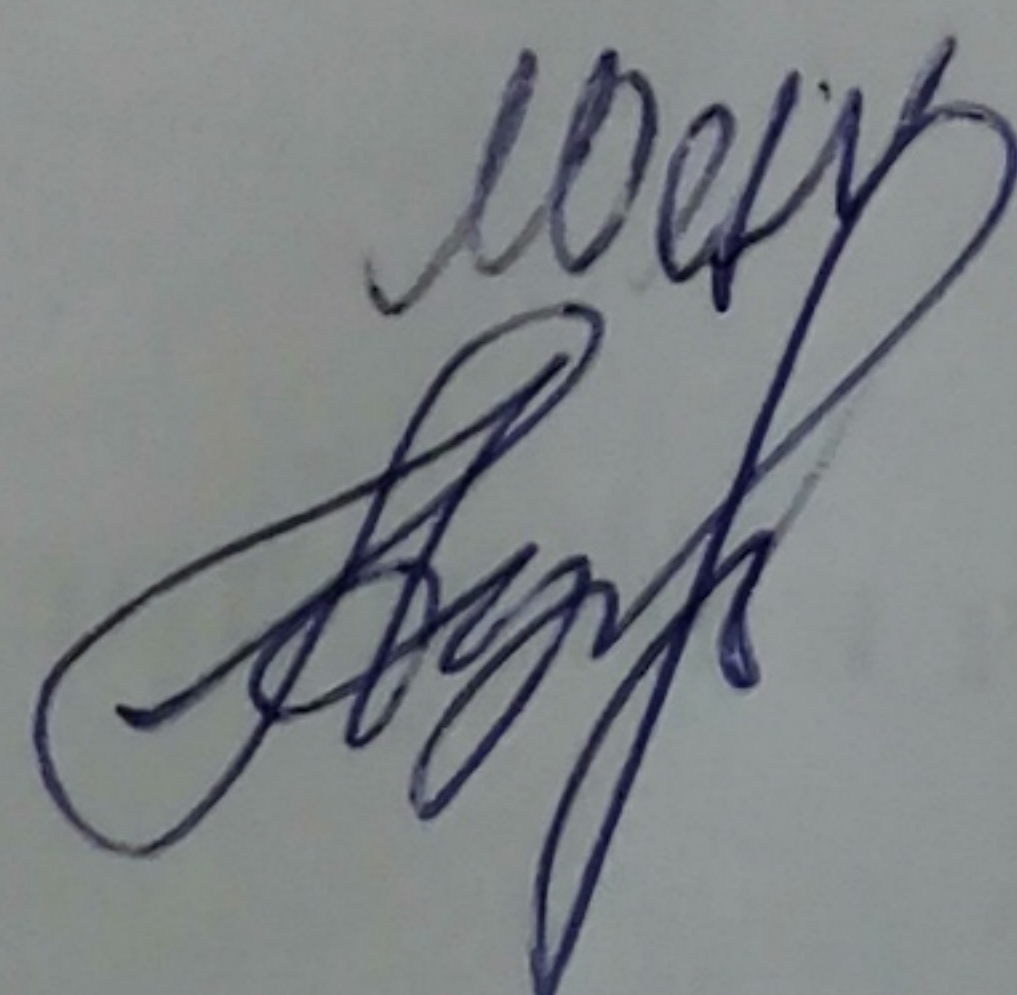
О.С. Левагина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнени я	Пр
ВВЕДЕНИЕ	15.04.19	Вып
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.	15.04.19	Вып
1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда		Вып
1.2 Формы и системы оплаты труда		Вып
1.3 Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников		Вып
2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.10.19	Вып
2.1 Природные и экономические условия производства		Вып
2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства		Вып
2.3 Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами		Вып
2.4 Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве		Вып
2.5 Современное состояние организации оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района		Вып
2.5.1 Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве		Вып
2.5.2 Анализ использования фонда заработной платы		
2.5.3 Экономическая оценка действующей системы оплаты труда		
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.04.20	Вып
3.1 Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда		Вып
3.2 Разработка новой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах		Вып
3.3 Организационные меры по повышению производительности		Вып
3.4 Эффективность использования предлагаемых мер		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	15.05.20	Вып
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	15.05.20	Вып
ПРИЛОЖЕНИЯ	15.05.20	Вып

Обучающийся

Руководитель



О.С. Левагина

Ф.Н. Мухаметгалиев

Аннотация
к выпускной квалификационной работе бакалавра
Левагиной Ольги Сергеевны

на тему: «Совершенствование оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ»

Цель выпускной квалификационной работы заключается в изучении и совершенствовании организации системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ. В настоящее время существует много проблем в области использования трудовых ресурсов, производительности труда, рациональной его организации и нормирования, стала увеличиваться трудоемкость продукции, снижаться эффективность использования рабочей силы. Для того, чтобы решить эти и многие другие проблемы нужно уделять больше внимания развитию сельскохозяйственных предприятий, увеличивать поддержку со стороны государства, вводить новые технологии в производство, правильно организовать трудовые коллективы, повышать заинтересованность работников в получении конечных продуктов.

Annotation
to the final qualification work of the bachelor
Levagina Olga Sergeevna on the topic: "Improvement of remuneration of labour for mechanized field work at Asanbash-Agro Limited Liability Company of the Kukmorsky District of the Republic of Tatarstan"

The purpose of the final qualification work is to study and improve the organization of the remuneration system for workers employed in mechanized field work at Limited Liability Company of the Kukmorsky District of the Republic of Tatarstan. At present, there are many problems in the use of labor resources, labor productivity, its rational organization and rationing, the labor intensity of products has begun to increase, and the efficiency of labor use has decreased. In order to solve these and many other problems, we need to pay more attention to the development of agricultural enterprises, increase state support, introduce new technologies into production, properly organize labor collectives, and increase the interest of employees in obtaining final products.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	
1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда.....	8
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	12
1.3 Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников.....	18
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО – ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	
2.1 Природные и экономические условия производства	26
2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства	30
2.3 Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами	33
2.4 Динамика обобщающих показателей эффективности производства	41
2.5 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	
2.5.1 Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве	44
2.5.2 Анализ использования фонда заработной платы.....	50
2.5.3 Экономическая оценка действующей системы оплаты труда.....	56
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	
3.1 Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда	59
3.2 Разработка новой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах	61
3.3 Организационные меры по повышению производительности труда	71
3.4 Эффективность использования предлагаемых мер.....	72
Выводы и предложения	74
Список используемой литературы.....	78
Приложения	82

ВВЕДЕНИЕ

Функционирование организации сельскохозяйственной отрасли, базирующейся на принципах развития предпринимательской деятельности, коммерческого расчета, основано на применении целой системы материального стимулирования труда каждого отдельного работника.

Формирование материального стимулирования в организациях аграрного сектора играет ключевую роль в повышении эффективности сельскохозяйственного производства, что само по себе означает наибольшие усилия работников по устранению проблемы рационального землепользования, экономии трудовых ресурсов, а также средств для дальнейшей добычи наибольшего количества конкурентоспособной продукции с высоким уровнем качества. Такой подход объясняет важность постоянного развития и совершенствования системы мотивации и условий материального стимулирования работников сельскохозяйственного производства.

В целях повышения материальной заинтересованности работников сельского хозяйства важно реализовать основные функции форм и систем оплаты труда: равная оплата за равный труд, стимулирование производительного труда в значительной степени, поддержание повышения темпов роста производительности труда над темпами роста их заработной платы, удовлетворение потребностей работников и их семей.

В системах оплаты труда материальный интерес работников должен быть обеспечен связью между уровнем заработной платы поставщиков услуг и производственным эффектом, обеспечивая при этом оптимальное сочетание интересов работодателей и работников. Взаимосвязь между доходностью и результатами производства должна быть четкой и понятной.

На сегодня существует огромное множество рекомендаций по заработной плате, которые направлены на укрепление финансового интереса руководителей, специалистов, работников сельского хозяйства, а также на

повышение эффективности сельскохозяйственного производства на основе устойчивого роста урожайности и продуктивности животных, роста производительности труда и улучшения благосостояния сельского населения в новых условиях хозяйствования.

Рекомендации по материальному стимулированию и нормативные документы помогают правильно организовать оплату труда и вознаграждение, обеспечить усиление связи материального стимулирование работников с результатами их труда, эффективным использованием ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций.

Концепция финансового стимулирования должна обеспечивать адекватную отдачу при достижении значительных показателей эффективности, улучшении качества продукции и снижении затрат, а также финансовой ответственности за упущения. Компромиссное сочетание личных, коллективных и общественных интересов имеет место в организациях с тщательной разработкой стимулирующей системы, которая смягчает противоречия между ними.

Поэтому проблема совершенствования учета труда и заработной платы в настоящее время стала актуальной.

Таким образом, целью работы является изучение и совершенствование организации системы оплаты труда рабочих, занятых в механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Определены следующие задачи исследования:

1. Изучение теоретических основ организации, сущности, базовых принципов, форм и систем оплаты труда.

2. Изучение фактической организации оплаты труда и оценка обеспеченности хозяйства рабочей силой в ООО «Асанбаш-Агро»; сопоставление динамики роста производительности труда с динамикой уровня ее оплаты.

3. Пояснение предлагаемых направлений совершенствования организации оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро».

Ядром проведения данного исследования по вопросам теории и методологии стали законы РФ, указы президента РФ, нормативные документы, постановления различных уровней.

В ходе исследования нами были применены монографический, коэффициентный методы, а также метод аналогий и иные.

Исследование проходило в период с 2016 по 2019 годы, также использовались данные по организации за предыдущие годы.

Объектом исследования является ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Предмет исследования — трудовые взаимоотношения на предприятии.

1 ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда

Понятие заработной платы как денежном выражении стоимости товара "Рабочая сила" была разработана к. Марксом. Он заложил основу для различения понятий "труд" и "трудовая сила" и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет ценности. Товар - это работник, обладающий способностью к труду, а заработная плата выступает как цена этого товара, как денежное выражение ценности. Работнику платят не за всю работу, а только за необходимую работу. Экономический характер заработной платы заключается в том, что этот доход удовлетворяет материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы» К. Маркс установил: «что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.» [5, с 75]

«Оплата труда - это денежное вознаграждение количества и качества затраченного труда работниками в процессе выполнения своих трудовых обязанностей.» - пишет выдающийся учёный-экономист современности Джон Кейнс. [10, с 53]

Яковлев Р. считает: - «, пожалуй, нет в трудовых отношениях аспекта более сложного и проблематичного, чем заработная плата. И хотя этот экономический рычаг повышения производительности труда на предприятиях известен давно, умеют пользоваться им далеко не все. Нередко величина зарплаты зависит от экономической, а то и политической конъюнктуры, добросовестности работодателя, целей, которых он добивается.»[9, с 56]

Сущность заработной платы как цены труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал: " что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату» [6, с 34]. Она определяется себестоимостью производства, в которую включаются затраты на необходимые средства существования рабочего и его семьи. Смит не проводил различия между трудом и "рабочей силой" и поэтому понимал под "естественной заработной платой" "стоимость труда". Величину заработной платы он определял: «физическим минимумом средств существования рабочего». Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы [6, с 35].

С переходом к условиям рыночного хозяйствования происходит значительные изменения в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, материального поощрения и социальной поддержки работников.

«Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательными, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» - говорит выдающийся экономист современности Йозеф Шумпетер.

Основные оплаты, доплаты и премии на каждом сельскохозяйственном предприятии определяется системами оплаты труда. Система доплат, а также премий напрямую зависит от условий производства тех целей, и задач, которые ставит перед собой трудовой коллектив.

Организация труда на предприятии направлена на создание нормальных условий труда для работника, которые будут повышать доход предприятия.

В настоящее время оплата труда в сельском хозяйстве зависит от производства выпускаемой продукции: ее количества и качества. Основаны на системе оплаты труда, нормировании труда и на разработке форм и систем

оплаты труда, обеспечивающих эффективный механизм стимулирования производительности труда, дополнительных премий и стимулов по ряду важных показателей. Это обеспечивает почти дифференцированное вознаграждение в зависимости от количества и качества сотрудников и конечных результатов каждой производственной единицы.

Система материального стимулирования включает заработную плату, денежные премии.

Тарифная система в сельских хозяйствах обеспечивает правильное разделение уровня заработной платы работников с учетом ее количества и качества, гарантирует более высокую оплату труда работников, имеющих самые высокие результаты в повышении эффективности производства, создает также необходимые преимущества при оплате высококвалифицированного труда и при выполнении работ в неблагоприятных природно-климатических и производственных условиях.

Разработка системы оплаты труда - достаточно сложная социально-экономическая задача, которая требует специальных знаний и навыков.

Проблемы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическая реализация мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда должна основываться на соблюдении ряда принципов оплаты труда, в основе которых должны лежать следующие экономические законы: закон компенсации затрат на производство труда, закон стоимости. Исходя из требований экономических законов, можно сформулировать систему принципов организации заработной платы, в том числе:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который вытекает из вышеперечисленных законов. Долгое время вся система организации заработной платы в государстве была направлена на распределение затрат труда, что не отвечало требованиям современного уровня экономического развития. В

настоящее время принцип оплаты, основанный на затратах и результатах работы, а не только на затратах, является более жестким;

- принцип повышения уровня заработной платы базируется на повышении эффективности производства, которое базируется прежде всего на действии таких экономических законов, как закон повышения производительности труда, закон увеличения потребностей. Это вытекает из этих законов, что повышение оплаты труда работников должно основываться только на повышении эффективности производства;
- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда вытекает из закона повышения производительности труда и закона стоимости. Необходимо не только обеспечить материальную заинтересованность в определенных результатах работы, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда позволит добиться определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

После всего вышесказанного могу сказать, что организация труда и его оплата включает в себя огромное количество вопросов, понятий и проблем. К ним относятся безработица и низкая заработная плата работников сельскохозяйственного производства, а также наемные рабочие, неуплата своевременно и в полном объеме заработной платы, расширение «натурализации» заработной платы. Следует отметить, что эта тема волнует умы многих авторов, их мнения разнообразны, но все вместе дают объективную оценку рассматриваемой проблемы. В то же время, однако, есть еще много нерешенных вопросов в организации учета труда и его оплаты, над которыми нужно работать.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Порядок изчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы.

Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

«Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники» - пишет выдающийся учёный-экономист Джон Кейнс. [10, с 93]

«Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов» по мнению Йозефа Шумпетера.[34, с 8]

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде, определяющих предельные значения.

Для оценки работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предоставляются тарифно-квалификационные справочники, которые содержат тарифно-квалификационные характеристики. Они содержат требования к конкретной категории работника соответствующей профессии, к его

практическим и теоретическим знаниям, к уровню образования и к описанию работ, которые чаще всего встречаются по профессиональным и квалификационным разрядам.

Работники получают оплату за свою работу на повременной основе, сдельно или в соответствии с другими системами оплаты труда. Оплата может производиться как за индивидуальные, так и за коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная работа, которые широко используются в практике предприятий. В то же время, если раньше преобладала сдельная оплата труда, то сейчас частные (малые) предприятия все чаще используют повременную оплату труда (окладные системы).

Повременная оплата - это форма оплаты, при которой основной заработок работника рассчитывается по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, то есть основной заработок зависит от уровня квалификации работника и отработанного времени. Использование повременной оплаты труда оправдано в тех случаях, когда работник не может влиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, а его функции сводятся к контролю, отсутствуют количественные показатели выпуска продукции, организован и ведется строгий учет времени, труд работников должным образом оплачивается, используются стандарты обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда - размер заработной платы зависит от тарифной ставки или заработной платы, и отработанного времени.

В случае повременно-премиальной системы работник получает дополнительную премию за фактически отработанное время сверх заработной платы (тарифа, оклада). Она связана с эффективностью работы конкретного

подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты работы.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час и фактического отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем, исходя из тарифной ставки, рассчитывается повременная заработная плата.

При выплате ежемесячной заработной платы работникам начисляется заработная плата в соответствии с окладами, утвержденными в штатном расписании приказом по предприятию, и количеством дней фактической явки на работу. Этот вид оплаты труда, основанный на времени, называется окладной системой. Таким образом, предприятие оплачивает труд инженерно-технических работников и служащих.

При сдельном вознаграждении основной заработок работника зависит от расценки, которая установлена за единицу выполненной работы или произведенной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда, основанная на методе начисления заработной платы, может быть прямой, сдельной, косвенной, сдельно-аккордной, сдельно-прогрессивной. Что касается объекта начисления, то он может быть индивидуальным или коллективным.

В прямой индивидуальной сдельной системе размер дохода работника определяется количеством произведенной им продукции за определенный период времени или количеством выполненных операций. Общая производительность труда работника в рамках этой системы оплачивается по постоянной сдельной ставке. Поэтому доход работника увеличивается прямо пропорционально его служебной деятельности. Для определения цены этой системы суточная норма пошлины, соответствующая категории работ, делится на количество единиц продукции, произведенной за смену или норму выработки. Цена также может быть определена путем умножения почасовой ставки, соответствующей категории работ, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе труда доход работника ставится в зависимость не от его личных достижений, а от результатов труда тех работников, которым он служит. Эта система позволяет оплачивать работу таких вспомогательных категорий, как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

Основными в растениеводстве являются системы оплаты труда за продукцию, конечный результат и аккордная.

Для начисления в течение года заработной платы рабочим бригад, звеньев, занятым в растениеводстве, определяют расценки за 1 единицу продукции с учетом ее или стоимости в денежном выражении по фактическим ценам реализации.

Расценки за продукцию в натуральном или денежном выражении определяют исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда

заработной платы, увеличенного до 150%, а в зонах неустойчивого земледелия из 25-50% тарифного фонда заработной платы в зависимости от роста урожайности сельскохозяйственных культур с учетом качества продукции.

Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок за продукцию определяется по технологическим картам, созданными для каждой культуры исходя из планируемого объема работ, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок. Кроме того, в тарифный фонд включают заработную плату бригадира, помощника бригадира. Целесообразно расценки рассчитывать исходя из нормативных показателей урожайности. Норма производства продукции в бригаде разрабатываются в хозяйстве в соответствии с технологией производства, качеством почв, дозой внесения удобрений и другими условиями, а также имеющимися резервами повышения. Решая вопрос о повышении тарифного фонда заработной платы до 150% (или на 25-50%), необходимо исходить из того, чтобы рассчитанные расценки не приводили к увеличению расхода заработной платы на единицу продукции в целом по хозяйству.

В целях укрепления кадрового состава механизаторов, усиления их заинтересованности в повышении квалификации, производительном использовании и обслуживании техники для механизаторов (трактористов, зерноуборочных комбайнов, машинистов экскаваторов и других сельскохозяйственных машин, а также рабочих, работающих помощниками машинистов экскаваторов) была создана единая профессия тракториста.

Оплата труда работников, занятых на ремонте и техническом обслуживании сельскохозяйственной техники и оборудования, основывается на тарифах и нормах времени, учитывающих качество и срок службы оборудования.

Санжаровская М.И. пишет, что нынешняя модель сельхозпроизводства страдает технической и технологической отсталостью. Дефицит оборотных средств на переоснащение хозяйств привел к тому, что хозяйства живут «от

урожая до урожая», используя прибыль лишь на обеспечение текущих затрат на посевную и уборочную кампании [28, С.214].

В целях своевременного и качественного выполнения всего комплекса весенне-полевых работ, а также повышения материального стимулирования устанавливается дополнительная оплата труда в процентах от основной заработной платы. Для выполнения сезонных заданий с хорошим качеством рекомендуется, чтобы трактористам и другим работникам, занятым в весенне-полевых работах, выдавалось зерно, согласно разработанным нормативам на каждый гектар и каждую тонну, в счет заработной платы в размере 30% от отпускной цены.

Как отмечает Летунов И.: «Многие работы, имеющие важное значение для получения высокого урожая, еще не во всех хозяйствах выполняются в оптимальные сроки и с надлежащим качеством. Значительны простои техники, которые вызываются разными причинами, в том числе и организационными, отсюда велика роль совершенствования технологии и организации производства [18, С.95].

В целях повышения финансовой ответственности и своевременного выполнения работ по уборке урожая, работа оплачивается по тарифам за единицу работы с учетом качества. Все виды материального поощрения выплачиваются после приемки полей комиссией, которая отвечает за выполнение уборочных мероприятий по акту контрольного обмолота. Трактористы и другие работники получают надбавки за стаж работы в следующих размерах к основному платежу.

В заключение можно сказать, что дальнейшее развитие сельскохозяйственного производства на современном этапе должно осуществляться на основе использования необходимых машин, своевременном внесении в почву нужных удобрений, применении эффективных методов организации труда и его оплаты. Требуется эффективное сочетание мелкого, среднего и крупного производства; развитие перерабатывающей

промышленности, нужной инфраструктуры; эффективные меры по предотвращению потерь зерна на всех этапах его производства. Должна существовать и система целевой поддержки государства, направленная на повышение ресурс обеспечения зернового хозяйства и содействие научно-техническому прогрессу. Необходимы также стимулирующие меры для производителей высококачественного зерна. Все работающие на земле должны стать подлинными хозяевами, проявляющими постоянную заботу о росте эффективности производства.

1.3 Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников.

Во всех отношениях сельское хозяйство-это большой бизнес в Соединенных Штатах. Есть даже отдельный термин " Агробизнес."Это отражает огромный вес сельскохозяйственного производства в экономике США. Термин относится ко всему агропромышленному комплексу от фермера до многонациональной химической корпорации. Агропромышленность состоит из сельскохозяйственных кооперативов, сельских банков, перевозчиков сельскохозяйственной продукции, дистрибьюторов потребительских товаров, производителей сельскохозяйственной техники и пищевой промышленности.

В отличие от России, где сельское хозяйство широко развито, то в США оно развивается интенсивно, сокращая сельскохозяйственные угодья, но при этом выплачивая субсидии фермерам.

Соединенные Штаты также имеют ценовую политику, что означает, что некоторые продукты подчиняются практике обеспечения стабильных цен через государственные субсидии.

Рассмотрим, например, как работает эта система: конгресс устанавливает цену около 2,55 доллара за бушель кукурузы, чтобы указать приблизительную стоимость урожая. Производители кукурузы, которые согласились на ограничение посева, могут взять 2,55 доллара США за каждый бушель зерна,

который они передают государству. Они почти отдают свой урожай правительству за кредит, который они предоставляют. Если цена кукурузы поднимется выше 2,55 доллара, фермеры смогут вернуть свой урожай, продать его на свободном рынке и погасить кредит. Деньги, оставшиеся после выплаты кредита, идут фермерам. Если цены на кукурузу остаются ниже 2,55 доллара, фермеры могут отказаться от обязательства выплатить полученный кредит, что не влечет за собой штрафов. Правительство делает урожай кукурузы только в своей собственности или же откладывает его на хранение, либо продает в убыток. Нет ограничений на размер субсидий, выплачиваемых для стабилизации цен.

Политика рыночных квот также интересна, если государство ограничивает объем поставок продукции, которую можно выводить на рынок из недели в неделю. Ограничивая продажи, эти квоты направлены на повышение покупных цен для фермеров.

В отличие от русских, уровень жизни американских фермеров обычно очень высок. Средний доход сельскохозяйственной семьи составляет три четверти дохода городской семьи, но поскольку расходы фермеров невелики, уровень жизни приближается к среднему по стране. Когда-то жить на ферме означало изолировать современные удобства, но теперь уже нет. Реальный доход на занятого может увеличиться примерно с объемом продукции на одного занятого. Спрос на рабочую силу в США высок, потому что он высокопродуктивен.

Однако увеличение предложения рабочей силы может снизить общий уровень заработной платы. С другой стороны, повышение производительности труда может привести к относительному снижению спроса на рабочую силу. Определение конкретных ставок налога на заработную плату зависит от структуры рынка труда.

На конкурентном рынке уровень равновесия цены и уровень занятости определяются на пересечении кривых спроса и предложения труда.

Работодатель должен предложить работникам такую заработную плату, которая заставит их отказаться от всех других возможностей. Если вариантов нет, то рабочие вынуждены согласиться на предложение арендатора. Предприниматели могут предпочесть платить низкую заработную плату.

Полтора века назад многие экономисты считали, что заработной платы едва ли хватит на жизненные нужды, и Мальтус открыл закон снижения доходности. На основе анализа естественного движения населения и материальных ресурсов он пришел к выводу, что неизбежно нарушается баланс между спросом на товары и их предложением. Маркс обосновал неизбежность формирования резервной армии труда и пришел к выводу, что безработица позволит снизить заработную плату до самого низкого прожиточного минимума.

Суть закона о заработной плате иная. На конкурентном рынке предприниматели не могут установить размер заработной платы, который им больше всего нравится. До тех пор, пока число предпринимателей велико, и они не согласны между собой, их спрос на труд приведет к росту заработной платы, в результате чего вся рабочая сила, предлагаемая на рынке, будет поглощена в последующий период. Рабочие также могут стремиться к более высоким ценам, но в условиях конкуренции они никогда не получают того, что хотят.

Наиболее типичные формы и принципы вознаграждения и материальных стимулов в Соединенных Штатах включают:

- увеличение доли нестабильных элементов заработной платы (премии, бонусы и т.п.), которые достигают одной трети от общей заработной платы и используются для экономии сырья, повышения производительности труда и улучшения качества выпускаемой продукции.;
- применение так называемой аналитической системы занятости трудоемкости, где дифференцированно, в баллах, оцениваются: квалификация работника, объем и качество выполняемых работ, финансовые результаты деятельности сельского хозяйства. Метод, состоящий из четырех основных

этапов, часто используется для оценки результатов работы сотрудника на предприятиях:

1 Определение перечня основных задач сотрудника на определенный период времени;

2 определение сферы его ответственности;

3 установление единицы измерения по каждой категории ответственности, например, в процентах, долларах и т.п.;

4 установление индивидуальных "стандартов исполнения", которые соотносятся с расчетными стандартами.

- Использование тарифной системы, стимулирующей работников к достижению высоких конечных результатов, особенно в части качественных показателей, а также овладение смежными и другими профессиями, например, профессиями по ремонту производственных объектов.

- существует значительная дифференциация заработной платы, которая отражает индивидуальные различия в результатах работы, а также в уровне квалификации и оплате сотрудников;

- Использование различных планов группового (бригадного) стимулирования, связь между окончательными результатами деятельности бригады или другого рабочего коллектива (повышение урожайности, продуктивности и т. д.) и вознаграждением в виде премий и бонусов;

- использование различных форм участия работников в прибыли, не согласует вознаграждение с производственными и финансовыми результатами компании, т. е. с ростом прибыли.

Всё большее количество руководителей понимают, что без системы, представляющей экономический интерес сотрудников, прежде всего путем соединения их результатов работы с результатами вознаграждения компенсации, мы не сможем сегодня выйти из кризиса.

Особое внимание следует уделить вознаграждению руководителей в странах с развитой рыночной экономикой. Пакеты их вознаграждений обычно

состоят из окладов, бонусов, премий, распределения прибыли, собственного капитала и всевозможных льгот, и привилегий, которые подчеркивают высокий статус сотрудников на этом уровне управления.

Менеджеры низшего уровня (так называемые руководители предприятий, руководители команд, бригадиры) имеют средний годовой доход в 1,5 раза выше, чем у работника.

Доход менеджера среднего звена почти в 2,5 раза выше, чем у рабочих, и этот разрыв увеличивается отчасти из-за того, что хозяйства пытаются нанять грамотных и перспективных специалистов, привлекая их повышенными зарплатами.

При этом работа топ-менеджеров компенсируется в 3-5 раз выше, чем у обычных работников производства и управления. Премии обычно выплачиваются менеджерам наличными деньгами или акциями компании, а иногда и в смешанной форме в различных пропорциях. Для обеспечения работников управляющими фирмами акции выпускаются не сразу, так как по действующему договору, если они откажутся, то теряют право на получение оставшегося неоплаченного вознаграждения в виде премий.

На отдельных фермерских хозяйствах, обновляющие свои продукты, используют вознаграждение в виде существующих пакетов для успешной будущей деятельности или других мер, обеспечивающих получение определенного процента дохода от новых продуктов для содействия инновациям. Менеджеры финансово стимулируются показателем прибыли, который выше валового объема продаж.

По мнению некоторых экспертов, в области менеджмента, при оценке работы менеджеров необходимо учитывать не только результаты хозяйственной деятельности, но и оценивать, насколько хорошо ключевые менеджеры могут управлять людьми. Поэтому часть оценки менеджеров основана на результатах опроса их подчиненных. Это также определяет стимул для менеджеров работать.

В последние годы многие американские ученые и менеджеры пришли к выводу, что платежные системы, принятые на большинстве американских ферм, уже не отвечают современным требованиям. По их мнению, они не являются гибкими, не обладают достаточным мотивационным эффектом и слабо стимулируют повышение производительности труда. Они редко стимулируют работников к дальнейшему обучению или к стремлению к труду, к общим целям сельского хозяйства.

Во многих важных отраслях современной экономики рынок труда принимает форму двусторонней монополии, в которой сильный профсоюз оказывает давление на сильного монополиста. Чтобы поддержать предложение рабочей силы на определенном уровне, профсоюзы настаивают на ограничении иммиграции, сокращении рабочей недели и увеличении количества выходных дней в год, ограничении детского труда, запрете женского труда, некоторых видов работ. И профсоюзы не всегда настаивают на повышении заработной платы.

Одной из сильных сторон американского сельского хозяйства является желание фермера развивать новые технологии. Компьютеры - лишь последнее звено в длинной цепи изобретений, которые помогли фермерам повысить производительность и снизить затраты на производство.

В Соединенных Штатах также существует мощная система сельскохозяйственного образования. Финансирование образовательных программ обеспечивается в основном из бюджетных источников (федеральных и государственных) в виде стипендий в вузах. Система образования и подготовки научного персонала для сельского хозяйства имеет несколько форм:

- подготовка специалистов с высшим образованием;
- образование в аспирантуре (докторантуре) и последокторское образование;
- повышение научного уровня молодых ученых за счет дополнительного обучения;

- подготовка аграрных ученых в области научно-исследовательских отраслей, особенно сельскохозяйственных биотехнологий;

Особое внимание уделяется сельскому хозяйству, которое позволяет повысить плодородие почвы и определить оптимальное внесение удобрений для получения хорошего урожая. Американский опыт в этой области не помешало бы перенять в Россию, где огромные площади сельхозземель просто не возделываются и находятся в заброшенном состоянии, а те, которые используются, приносят низкую урожайность.

Необходимо было бы также принять американский опыт в образовании: студенты, которые еще учатся в университете, выстраивают отношения с будущими работодателями и могут заключать с ними договора, по которым этот специалист будет работать в этой компании после окончания университета. В России трудно найти работу без опыта работы после окончания вуза, и большинство выпускников сельскохозяйственных вузов работают в других отраслях, в том числе из-за их большей привлекательности.

В Европе сельское хозяйство-это промышленность, охраняемая государством. Фермеры получают различные льготы, такие как кредиты на специальных условиях, возможность получать субсидии на развитие своих хозяйств. Государства также пытаются сохранить высокие цены на продукцию, одновременно защищая отечественных производителей.

Международный опыт показывает, что в сельском хозяйстве могут быть сформированы эффективные стимулы для работников, влияющие на рост его производительности, эффективности и обеспечивающие высокую мотивацию работников к достижению данных целей. Для мотивации работников зарубежные предприятия используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. При этом заметная роль отводится способам мотивации, не имеющим отношения к материальным поощрениям. Различные формы финансового участия работников способствуют углублению заинтересованности работников в делах сельскохозяйственных предприятий,

побуждают работников к высокоэффективной работе, что, в конечном счете, выражается в росте прибыли, производительности труда.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

2.1. Природные и экономические условия производства

Основным видом деятельности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ является смешанное сельское хозяйство. Растениеводство составляет базу сельскохозяйственного производства. Однако также уделяется внимание животноводству – внедряются новые подходы в организации производства продукции животноводства. Предприятие динамично развивается с учетом конъюнктуры рынка сельхозпродукции, показывает хорошие экономические показатели, а также заинтересовано в дальнейшем росте и развитии. Данный хозяйствующий субъект является одним из крупных предприятий по производству сельскохозяйственной продукции. Основной целью Общества является предпринимательская деятельность, направленная на получение прибыли.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Асанбаш-Агро» располагается в селе Псяк Кукморского района Республики Татарстан. Районный центр города Кукмор находится в 10 км, а удаленность от республиканского центра г. Казань составляет 160 км, от железнодорожной станции 5 км, от пристани 20 км.

Форма собственности организации – частная, форма хозяйствования – общество с ограниченной ответственностью, т.е. эта форма объединения капитала, сочетающаяся с возможностью личного участия в деятельности организации.

Компания зарегистрирована 30.01.2017 года.

Юридический адрес: 422111, республика Татарстан, Кукморский район, г. Кукмор, улица Ленина, дом 100.

Директором ООО «Асанбаш-Агро» является Мубаракшин Рустам Мидхатович. Основным видом деятельности является: «Растениеводство в сочетании с Животноводством, т.е смешанное сельское хозяйство». До 2017 года организация называлась — Филиал ООО «Сэт иле»-»Асанбаш».

Район расположен в северо-восточной части Западного Прикамья. Граничит с Балтасинским, Сабинским, Тюлячинским, Мамадышским, а также с Вятскополянским районом. Районный центр — пгт. Кукмор (ранее он был городом), который расположен в 160 км от Казани. Кукморский муниципальный район образован в 1930 году.

Природно-экономические условия являются основой достижения конечных результатов производства, которые проявляются в устойчивом экономическом развитии всех отраслей сельского хозяйства во времени.

Климат села Псяк, в котором находится ООО «Асанбаш-Агро» можно отнести к умеренно-континентальному со сравнительно-холодными зимами (до -40°C) и умеренно-теплым летом. В хозяйстве преобладают светло-серые лесные и дерново-подзолистые почвы. Вегетационный период растений длится 175 дней. Основной вегетационный период сельскохозяйственных культур приходится на июль и август.

Транспортная связь с районным центром осуществляется по автодороге общего пользования, которая имеет асфальтированное покрытие. Имеется хорошо налаженная телефонная сеть, электрификация, радио, телевидение и интернет.

На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: школа, медпункт, детский сад, столовая, сельсовет, магазины, клуб, почта, мечеть, церковь, что в свою очередь положительно влияет на эмоциональное состояние работников.

На территории хозяйства размещаются следующие подсобные предприятия: машинно-тракторный парк с ремонтными подразделениями, автопарк, энергетическая служба, теплоснабжение, склад ГСМ и запчастей.

Выгодное географическое положение, обеспеченность природными и трудовыми ресурсами, хорошо развитая транспортная сеть, стабильное сельское хозяйство – составляющие устойчивого экономического положения района.

В сельском хозяйстве земля — это важнейшее и незаменимое средство производства, которую невозможно создать вновь. Она является продуктом самой природы, т.е. это единственное средство производства, не созданное трудом человека, а также при правильном использовании земли, повышается ее плодородие.

Природными ресурсами, которыми пользуется ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ являются земля. Для анализа использования земли используют следующий показатель – эффективность использования земли. Для проведения анализа показателей эффективности использования земли следует рассмотреть состав земельных угодий и ее структуру. Структура сельскохозяйственных угодий представляет собой процентное соотношение отдельных видов сельхозугодий в общей площади земель.

Из всего этого следует, что природно-климатические условия достаточно благоприятны для занятия сельским хозяйством и производства основных видов сельскохозяйственной продукции. Правильное использование земли и повышение ее плодородия всегда остается главной задачей в агропромышленном секторе.

Изучение состояния использования земельных фондов надо начинать с определения косвенных показателей. Основной косвенный показатель — это процент распаханности, т.е. сколько процентов занимает пашня из сельхозугодий.

Земля имеет огромное значение для сельского хозяйства. Как говорил Франсуа Кенэ: «Земля – единственный источник богатства, и лишь сельское хозяйство его приумножает». Земля одновременно выступает и предметом труда, и средством труда. При правильном уходе земля не только изнашивается,

но и способна постоянно увеличивать свою производительность. Для проведения анализа изучения состояния земельных угодий в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отражённых в таблице 2.1

Таблица 1 – Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы.

Виды земельных угодий	Годы								В среднем по РТ за 2019 г. %	
	2016		2017		2018		2019		Площадь, га	Структура, %
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %		
Общая земельная площадь	14750	х	11719	Х	11719	х	10952	х	6556	Х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	14643	100	11612	100	11612	100	10845	100	6307	100
Пашня	13355	91,2	10324	88,9	10324	88,9	10324	95,2	5555	88,1
Сенокосы	849	5,8	-	-	-	-	82	0,8	128	2,0
Пастбища	439	3	1288	11,1	1288	11,1	439	4,0	618	9,8
Процент распаханности	х	91,2	х	88,9	х	88,9	х	95,2	х	88,1

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что за изучаемый период в составе земельного фонда ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района наблюдается лишь незначительные изменения, а именно площадь земель хозяйства за 2017 год уменьшилась на 3031 га, по сравнению с предыдущим годом. За 2017-2018 годы общая площадь земель хозяйства не изменилась. В 2019 году земельная площадь составляла 10952 га. На сельскохозяйственные угодья приходится 95,2 % от общей площади сельхозугодий. Важнейшим показателем, характеризующим уровень использования земли, является процент

распаханности, который представляет собой удельный вес площади пашни в общей площади сельскохозяйственных угодий.

Процент распаханности в хозяйстве 2017 году по сравнению с 2016 году уменьшился на 2,3%, в последующем году не менялся и составил 88,9 %. А в 2019 году процент распаханности составил 95,2%. Уровень этого показателя по хозяйству за 2019 год выше среднереспубликанского на 7,1%. И еще в структуре сельскохозяйственных угодий удельный вес пастбища занимают лишь 4,0%, тогда как данный показатель в среднем по республике составляет 9,8%.

В изучаемом хозяйстве под сенокосы на 2018 и 2017 год земельная площадь не отводится. И лишь в 2019 году по сенокосы выделено 82 га сельскохозяйственных угодий.

Для всесторонней характеристики специализации сельскохозяйственных предприятий применяется целая система показателей, наиболее важным среди которых является показатель структуры товарной продукции. Пашня наиболее ценный вид сельскохозяйственных угодий и от того как она используется и какие виды культур высеваются на ней зависят конечные результаты производства.

Рассмотренные выше местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства, структура и качество земли во многом определяют производственное направление и специализацию хозяйства.

2.2. Организационно-производственная структура и специализация хозяйства

В ООО «Асанбаш-Агро» применяется линейно-функциональный тип организационной структуры управления, то есть структура управления представляет собой совокупность линейных и функциональных органов управления, а также систему их связей. Директор осуществляет

непосредственное управление над руководителями отделений и отдельными службами. В то же время управляющие отделениями взаимосвязаны с отдельными службами.

Система управления на предприятии основана на четкой регламентации должностных требований, прав, обязанностей по выполнению определенных частных задач, которые являются составляющими более общей задачи организации, определяемой ее официально установленными целям. Действующая структура управления построена таким образом, чтобы максимально удовлетворить следующим требованиям: соответствовать функциональному содержанию процесса управления предприятием; иметь в своем составе органы для связи с вышестоящими уровнями управления; обеспечить постоянное прогрессивное развитие управляемого объекта; обладать внутренним потенциалом для совершенствования предприятия и использования новейших достижений науки и техники в практике управления. При таком построении структуры управления сохраняется принцип единоначалия, то есть и функциональные, и линейные звенья напрямую контактируют с высшим руководством. В связи с этим отсутствуют прямые управленческие связи между функциональными звеньями и линейным руководством второго уровня, и управленческое воздействие на линейные звенья второго уровня оказывается непосредственно руководителем первого уровня – директором предприятия.

Достоинствами линейно-функциональной организационной структуры управления предприятием являются: комплексность, поскольку делается упор на специализацию работ; четкая иерархия, регламентированность деятельности работников, хорошо отлаженная связь между подразделениями предприятия.

Недостатками линейно-функциональной организации структуры управления являются громоздкость, негибкость (ее неспособность быстро и адекватно реагировать на непредвиденные и резкие изменения ситуации). Поскольку структура замкнута на высшем уровне, с ростом масштабом

деятельности возрастает ее информационная перегрузка. Это увеличивает вероятность принятия неверных решений.

Для определения места предприятия в конъюнктуре аграрного и характеристики субъекта аграрного бизнеса необходимо определить производственное направление и уровень специализации производства. Специализация предприятия направлено на выбор наиболее эффективных отраслей и на создание необходимы предпосылок их преимущественного развития.

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

Таблица 2 - Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Асанбаш-Агро» Кукуморского района РТ за 2016-2019 годы

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2016		2017		2018		2019		%
	тыс.ру б	%	тыс.руб	%	тыс.руб	%	тыс.руб	%	
Зерно	178,8	6,2	451,9	12,9	204,6	5,4	419,5	9,1	8,5
Рапс	-	-	-	-	102	2,6	74,5	1,6	1,2
Мясо КРС	445,8	15,3	461,1	13,2	605,6	15,9	828,7	18,0	15,8
Молоко	2287,2	78,5	2589,4	73,9	2911,7	76,1	3277,9	71,2	74,6
Итого	2911,8	100	3502,4	100	3823,9	100	4600,6	100	100

Из таблицы 2 видно, что наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимает продукция животноводства 90,4% (среднем за 4 года), где молоко занимает первое место 74,6%. На третьем же месте зерно — 8,5%.

Таким образом, мы можем сказать, что специализация ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ скотоводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и мяса КРС.

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

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K = 100 / (90,4(2 \times 1 - 1) + 8,5 \times (2 \times 2 - 1) + 1,2 \times (2 \times 3 - 1)) = 100 / 121,9 = 0,82$$

Коэффициент специализации равен 0,82, что свидетельствует о глубоком уровне специализации в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами

Ресурсное обеспечение организации обеспечивает работников организации необходимыми ресурсами для осуществления хозяйственной деятельности. Ресурсы предприятия классифицируются на пять групп:

- природные – потенциально пригодные для применения в производстве естественные силы и вещества;
- материальные – все созданные человеком средства производства, которые являются результатом производства;
- трудовые – население в трудоспособном возрасте;
- интеллектуально-информационные – интеллектуальный продукт и информация, созданные творческим трудом человека и используемые

непосредственно в процессе производства и в процессе принятия управленческих решений;

- финансовые – денежные средства, которые выделяются на организацию производства продукта и его реализацию.

Рассмотрим уровень обеспеченности сельскохозяйственного предприятия основными производственными фондами. Обеспеченность сельскохозяйственного предприятия основными фондами и эффективность их использования является важным фактором, от которого зависит результат хозяйственной деятельности, в частности, качество, полнота и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, объем производства продукции, ее себестоимость и финансовое состояние предприятия. Показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда имеют важное значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 3 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 г.
	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб	31742,1	64955,3	126792,5	199435,5	342706
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14643	11612	11612	10845	6307
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	288	252	248	248	96
Фондооснащенность, тыс руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	216,7	559,4	1091,9	1839,0	5434,0
Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника	110,2	257,8	511,3	804,2	3584,5

Приведенные в таблице 3 данные показывают, что уровень фондооснащенности в ООО «Асанбаш-Агро» за 2016-2019 годы возрос и в 2019 году составил 1839,0 тыс. руб в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий. Уровень изучаемого показателя по сравнению со средними данными по РТ ниже на 66,2 %. Основной причиной роста уровней данного показателя является, как уже отмечалось, увеличение стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, так как площадь сельскохозяйственных угодий за 2016 год составляет 14643 га, а за отчетный год 10845 га.

Анализируя уровень фондовооруженности труда можно отметить, что в изучаемом хозяйстве за анализируемый период, данный показатель также имеет тенденцию роста и за 2019 год составляет 804,2 тыс. руб. на 1 работника, что, в сравнении со средними данными РТ, ниже на 2780,3 тыс. руб. или на 77,6 %. На повышение уровня этого показателя оказали влияние рост стоимости основных средств сельского хозяйства, а также сокращение численности работников, занятых в данной отрасли.

Обеспеченность сельского хозяйства энергетическими ресурсами характеризуется показателями энергооснащенность и энерговооруженность труда.

Таблица 4 - Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукуморского района РТ за 2016-2019 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 год
	2016	2017	2018	2019	
Сумма энергетических мощностей, л.с	15466	15466	15679	17400	8088
Площадь пашни, га	13355	10324	10324	10324	5555
Число среднегодовых работников, чел	305	261	256	256	96
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с	115,8	149,8	151,9	168,5	145,6

Продолжение 4					
1	2	3	4	5	6
Энерговооруженность на 1 работника, л.с	50,7	59,3	61,2	68,0	84,6

Как видно из данных таблицы 4 энергооснащенность ООО «Асанбаш-Агро» за 2016-2019 годы увеличивается и на 2019 год составляет 168,5 л. с. на 100 га пашни, что является выше показателя энергооснащенности в среднем по РТ на 22,9 л. с. на 100 га пашни. Влияние на уровень данного показателя оказывают увеличение исходных данные при определении данного показателя, а именно сумма энергетических мощностей и площадь пашни.

Энерговооруженность труда за период исследования также имеет тенденцию роста и в 2019 году составляет 68,0 л. с. на 1 работника, что ниже среднего значения по РТ на 16,6 л.с на 1 работника.

В результате сокращения числа работников сельскохозяйственного производства в 2017 году на 44 человек, а в 2018 году еще на 5 человек, в 2019 году число среднегодовых работников осталось неизменным.

Уровень развития материально-технической базы сельского хозяйства во многом зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственного предприятия энергетическими ресурсами и техникой. Одной из важнейших задач в аграрной сфере производства является более эффективное использование трудовых ресурсов. При этом должен быть обеспечен рост объема функционирующего рабочего времени, а также равномерное его использование в течение года и всемерная экономия труда.

Таблица 5 - Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Площадь пашни, га	13355	10324	10324	10324
Нормативная нагрузка на 1 физический трактор, га	100	100	100	100

Продолжение 5				
1	2	3	4	5
Требуется физических тракторов, шт	134	104	104	104
Имеется физических тракторов, шт	-	50	50	52
Уровень обеспеченности тракторами, %	-	48,1	48,1	50
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	3756	3250	3903	3721
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт	26	22	27	25
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт	-	11	11	11
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	-	50	40,7	44

При анализе данных таблицы 5 можно сделать вывод, что хозяйство хорошо обеспечено тракторами, в отчетном 2019 году уровень обеспеченности составляет 50,0%. Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами в изучаемом хозяйстве низкая, и в отчетном 2019 году, данный показатель составил лишь 44,0%, хотя желательно было бы данный показатель приблизить к 100%.

Система машин должна быть рациональной и отвечать следующим требованиям:

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

Таким образом, низкий уровень обеспеченности основными машинами отрицательно влияет на сроки проведения посева, уборки сельскохозяйственных культур, урожай, осуществление химизации, соблюдение общей системы земледелия и, следовательно, на эффективность производства в целом. В создании сельскохозяйственной продукции участвуют три фактора: земля, производственные фонды и труд. Первые два из них имеют свою материальную, вещественную сущность. В отличие от них, труд представляет собой процесс взаимодействия человека и природы.

Развитие предприятия в конечном итоге определяется тем, насколько оно обеспечено рабочей силой по каждой категории, профессии, какова ее квалификация. Рассмотрим численность работников по категориям за последние четыре года (табл. 6).

Таблица 6 – Численность работников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ по категориям за 2016 – 2019 гг.

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Рабочие постоянные	221	185	200	199
Рабочие временные и сезонные	20	19	-	-
Служащие	47	48	48	49
Итого:	288	252	248	248
Работники занятые в подсобных предприятиях, чел	5	-	-	0,2
Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно- бытовых учреждений	-	-	-	-
Работники торговли и общественного питания, чел	6	5	6	6
Работники, занятые на строительстве хозспособом	6	4	2	1,80
Всего:	305	261	256	256

Анализ полученных данных показывает, что численность постоянных рабочих уменьшается из года в год и в среднем за четыре года она составляет 201 человек (см. табл. 6). Временные и сезонные работники имеют место быть только в 2016 и 2017 году в количестве 20 и 19 человек соответственно.

Численность служащих увеличивается, но незначительно, в отчетном 2019 году составляет 49 человек. Следует отметить, что работники жилищно - коммунального хозяйства и культурно - бытовых учреждений не имели место быть. Количество работников в целом по всей организации из года в год имеет тенденцию к стабильному снижению. Так из 305 работников в 2016 году численность снизилась на 16,1 % и в отчетном 2019 году составила 256 человек.

Таблица 7 – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Среднегодовое число работников хозяйства – всего, чел. План	340	280	250	250
Факт	305	261	256	256
% обеспеченности	89,7	93,2	102,4	102,4
Среднегодовое число работников сельхозпроизводства, чел. План	288	254	235	220
Факт	221	185	200	199
% обеспеченности	76,7	72,8	85,1	90,5
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14643	11612	11612	10845
Число работников, занятых в сельхозпроизводстве на 100 га, чел	288	252	248	248

Согласно полученным в организации данным, ООО «Асанбаш-Агро» было полностью обеспечено работниками только в 2018 и 2019 году, когда процент обеспеченности трудовыми ресурсами составил 102, 4 % (см. табл.2.7). В 2016 и 2017 годы данный показатель не достиг 100 %, что говорит о том, что постоянные работники хозяйства были вынуждены перерабатывать, чтобы достичь необходимого уровня производства, а также были наняты временные и сезонные рабочие. Следует заметить, что по данным таблицы процент обеспеченности трудовыми ресурсами, занятыми непосредственно в сельскохозяйственном производстве гораздо ниже, чем в целом работников

хозяйства, так как сельхозпроизводство является наиболее сложной и трудоёмкой отраслью.

Рассмотрим подробнее использование трудовых ресурсов в ООО «Асанбаш-Агро», а именно рассчитаем уровень использования запаса труда в процентах за весь исследуемый период (табл. 8).

Таблица 8 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2019 г.
	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	305	261	256	256	102
Годовой запас труда, тыс. чел-час	555,1	475	465,9	465,9	27,6
Фактически отработано, тыс. чел-час	605	518	404	404	28,2
Уровень использования запаса труда ,%	109	109,1	86,7	86,7	102,2

Анализируя данные таблицы 8 можно сделать следующие выводы: уровень обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Асанбаш-Агро» в целом снижается, тогда как обеспеченность сельскохозяйственного производства повышается. Уровень использования запаса труда в изучаемом хозяйстве за 2016-2019 годы колеблется. Несмотря на то, что в 2018 году показатель снижается на 9,1 чел-час., по сравнению с предыдущим годом. А в отчетном 2019 году уровень использования запаса труда остаётся неизменным. Если сравнить со средними данными республики, то уровень использования запаса труда по РТ оказывается ниже на 94,1%.

2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система показателей, характеризующих использование земли, производственных фондов и труда.

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

Далее в таблице 9 рассчитаем динамику роста производительности труда и уровня его оплаты в данном хозяйстве.

Таблица 9 – Динамика роста производительности труда и уровня его оплаты в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы

Показатели	Годы				Отклонение (+,-)
	2016	2017	2018	2019	
Произведено валовой продукции (в соп. ценах 1994 г.), руб.: -на один чел.- день	61,1	70,1	99,9	117,3	56,2
-на один чел.- час	8,1	9,9	14,1	16,5	8,4
Оплата труда в расчете на: -одного работника в месяц, руб.	17948,6	20081,1	19220,1	20766,6	2818,0
-один чел.- день, руб.	821,2	861,6	1035,9	1119,2	298,0
один чел. - час, руб.	108,6	121,4	146,1	157,9	49,3

Из таблицы 9 можно увидеть, что валовая продукция в сопоставимых ценах 1994 года на один чел. - день в 2019 году было 117,3 руб., а в 2016 году было лишь 61,1 руб., т.е. отклонение между ними составляет 56,2 руб. А валовая продукция на один чел. - час в отчетном году составляет 16,5 руб., что больше значения базисного года на 8,4 руб. или на 104%.

Оплата труда на одного работника в месяц по сравнению с 2016 годом в отчетном году увеличилось на 2818,0 руб. и составил 20766,6 руб. А оплата труда на один чел. - день в 2019 году составил 1119,2 руб., а на один чел. - час - 157,9 руб., когда в базисном году оплата труда составлял лишь 821,2 и 108,6 руб. соответственно.

Для оценки достигнутого уровня экономической эффективности сельскохозяйственного производства применяется система показателей, в котором используют три главных факторов производства - это земля, производственные фонды и труд. Первые два из них имеют свою материальную, вещественную сущность, а труд представляет собой процесс взаимодействия человека и природы. Наиболее важные показатели рассмотрим в таблице 10

Таблица 10 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 г.
	2016	2017	2018	2019	
Стоимость валовой продукции в расчете на - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	128	170,2	194	231,5	269,6
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	16	19,6	22,2	26,1	45,7
- 100 руб. ОПФ, руб.	15,4	7,9	4,5	3,4	1,3
- 100 руб издержек производства, руб.	1,5	1,4	1,5	1,4	1,9
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	3408,2	4274,6	3550,5	5113,9	2683,0
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	426,7	492,5	407,2	576,9	454,4
- 100 руб. ОПФ, руб.	410	197,9	82,2	74,0	12,7
- 100 руб издержек производства, руб.	39,9	36,4	27,3	31,7	18,7

Продолжение 10					
1	2	3	4	5	6
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	735,6	1391,8	661,7	1988,6	1044,9
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	92,1	160,4	75,9	224,3	177,0
- 100 руб. ОПФ, руб.	88,5	64,4	15,3	28,8	4,9
- 100 руб издержек производства, руб.	8,6	11,9	5,1	12,3	7,3
Уровень рентабельности, убыточности (-), %	15,6	20,2	7,5	17,8	10,8

Как видно из таблицы 10 стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни с 2016 по 2019 год постепенно увеличивается и в 2019 году составило 231,5 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 1 среднегодового работника с 2016 по 2019 год растет, и в 2019 составляет 26,1 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. основных производственных фондов с 2016 по 2019 год уменьшается, и в отчетном 2019 году снизился до 3,4 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб издержек производства почти не меняется. В отчетном 2019 году составляет 1,4 тыс. руб.

Сумма валового дохода в расчете на 100 га соизмеримой пашни в 2016 году составила 3408,2 тыс.руб., а к отчетному 2019 году увеличилась до 5113,9 тыс. руб., что выше в 1,5 раза по сравнению с данным показателем за базисный 2016 год.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2018 году составила 661,7 тыс.руб., это ниже показателя предыдущего года на 730,1 тыс. руб. А в 2019 году показатель значительно увеличился и составлял 1988,6 тыс. руб. Такая же тенденция роста за отчетный год наблюдается по другим показателям.

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

Производство в изучаемом хозяйстве с 2016 по 2019 годы было рентабельным, уровень рентабельности в 2018 году составляло 7,5%, а в отчетном 2019 году показатель значительно увеличился на 10,3% и составлял 17,8%.

2.5 Современное состояние организации оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

2.5.1 Существующие формы и системы оплаты труда в растениеводстве

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

Поскольку интересы работодателей и работников в организации заработной платы затрагиваются по отношению к любой форме экономики, важнейшим условием является то, чтобы стороны имели равные права решать проблемы заработной платы.

Результатом работы по организации оплаты труда является "постановление об оплате труда". В настоящее время, учитывая разнообразие организационных форм юридических лиц и систем оплаты труда, вопрос о выработке порядка оплаты труда в организациях регулируется по-разному. Однако в любом случае работодатель обязан исходить из норм Трудового кодекса РФ.

Главный экономист разрабатывает порядок оплаты труда при непосредственном участии главных экспертов, начальников отделов и председателя профсоюзного комитета. Этот документ должен быть обсужден и принят на собрании работников организации и одобрен руководителем с возможными изменениями и дополнениями.

Задачей данного местного закона является организация эффективной системы оплаты труда всех работников в зависимости от их вклада в деятельность предприятия, уровня их подготовки, квалификации и других личных качеств (дисциплинированности, оперативности, умения работать в команде или других качеств, необходимых для работы в данной организации).

В разделе "Оплата труда работников растениеводства" устанавливаются правила расчета основных и дополнительной оплат труда. Сезонный характер отрасли вызывает неравномерность и нестабильность производства, а значит, размер доходов требует адекватной компенсации в виде высоких доходов для повышения интереса к ней. Поэтому система оплаты труда, применяемая в отрасли, должна быть ориентирована на конечный результат производства (аккордно-премиальная или сдельно-премиальная) или деятельность отрасли, подразделения (оплата по нормативам от валового дохода).

В Положении должны быть определены расценки для оплаты труда:

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

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

До расчета конечного результата в растениеводстве начисленная заработная плата будет авансом в течение года. Порядок предоплаты может быть:

а) повременным - за фактически выполненное время по тарифным ставкам выполненной работы или по взвешенной средней тарифной ставке, рассчитанной по технологическим картам;

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

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

Положением принято выплачивать трактористам-машинистам 1 класса – 20 %, 2 класса – 10 % от фактического заработка.

В разделе "Дополнительные вопросы и условия оплаты" указаны размер финансовой компенсации за работу в выходные и праздничные дни, правила надбавок за совмещение профессий, регламентируются вычеты при браке или невыполнении норм работы, не возникшей по вине работника.

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

каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции или выполненных работ, позволяющей правильно оценить качество труда [32].

Говоря об оплате труда, не стоит забывать о социальных факторах, которые играют определенную роль в выборе форм и систем стимулирования труда. Тип крестьянской жизни, в котором решающую роль играет стабильность существующих общинных отношений, плохо развитая торговая инфраструктура, определенное закрытие мест проживания сельских жителей, задержка их доходов с доходов горожан, развитие личного двора – все эти социальные и экономические факторы способствуют широкому распространению естественной формы оплаты труда [29]. Наиболее распространен в экономике вариант натуральной оплаты сельхозпродукции собственного производства. Он широко используется при уборке картофеля, овощей, сахарной свеклы, урожае кормов путем бесплатного выпуска определенной части собранных продуктов или заготовленных кормов. При определении суммы натурального вознаграждения, конечно, необходимо учитывать реальные соотношения между начисленной заработной платой за выполненный объем труда и стоимостью природы в текущих рыночных ценах.

Так, например, в ООО «Асанбаш-Агро» за выполнение сезонных заданий с хорошим качеством трактористам – машинистам, занятым на осенне – полевых работах, рекомендуется выделять до 8 кг зерна за нормо - смену.

В растениеводстве с целью обеспечения своевременного и высококачественного выполнения работ предусматривается дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ в размере до 50 % к сдельному заработку.

Учитывая большое значение проведения уборочных работ в сжатые сроки, в хозяйстве применяется повышенная оплата на уборке урожая. Повышенная оплата производится в зависимости от срока уборки: оплата производится отдельно за первые 10 дней – оплата повышается на 50 % и остальные дни – на

30 % для трактористов - машинистов; остальным категориям работников – на 15 % в каждый период;

За превышение плана производства премирование производится в размере до 20 % стоимости сверхнормативной продукции или процент за процент.

В ООО «Асанбаш-Агро» нормирование механизированных полевых работ организовано на достойном уровне. Каждому виду работ установлены нормы выработки, нормы обслуживания. При установлении норм главный экономист пользуется типовыми справочниками, тарифными соглашениями. Экономист и специалисты выезжают на место работы механизаторов, проводят фотохронометражные наблюдения, обрабатывают полученные данные и рассчитывают нормы выработки. Тарифные ставки, применяемые в хозяйстве с 1 января 2019 года, указаны в тарифном соглашении на 2019 год.

Для организации объективных условий оплаты труда различных категорий работников, специалистов и служащих в хозяйстве используются действующие соотношения в размерах тарифных ставок и должностных окладов работников, рекомендуемых МСХ и П РТ. В настоящее время в ООО «Асанбаш-Агро» применяют тарифную сетку, рассчитанную исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты труда. Тарифная сетка разрабатывается для оплаты труда каждой категории работников сельского хозяйства в ООО «Асанбаш-Агро». Наиболее подробно рассмотрим тарифы, распространяющиеся на работников, задействованных на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» (см. табл. 11).

Таблица 11 – Тарифная сетка оплаты труда трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукуморского района РТ в 2019 году

Форма оплаты	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Сдельно (для расчёта расценок за продукцию)	667,9	720,1	799,2	906,4	1027,2	1205,7
Повременно (для авансирования)	626,3	678,6	750,9	843,5	964,1	1119,8

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

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

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

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

Качество работы, сроки и объем работы для дополнительной оплаты определяются комиссией в составе генерального директора, главного экономиста, агронома и представителя комитета профсоюза [21]. Порядок и размеры дополнительной оплаты определяется директором хозяйства.

Рассмотрим существующую методику расчета расценок для оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» (табл 12).

Согласно данным за 7 дней работы тракторист – машинист, занятый на весенне – полевых работах в отделении Т. Ковали ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ начиная с 19 апреля 2019 года, получил 8 316 руб., согласно сдельно – премиальной системе оплаты труда, принятой в организации (см. табл. 2.12). Полученная заработная плата складывается из основной и дополнительной частей оплаты труда, которые в целом дают 100 %, а именно основная часть составила 5 198 руб. или 62,5 %, дополнительная – 3 118 руб. или 37,5 %. Дополнительная оплата труда, в свою очередь, так же делится на две статьи, из которых 520 руб. или 10 % начислены за классность и 2 598 руб.

или 50 % от основной оплаты - за качественное и своевременное выполнение работ, согласно рекомендациям МСХ и П РТ по материальному стимулированию работников, занятых на весенне – полевых работах в 2017 году.

Таблица 12 - Расчет оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (весенне – полевые работы)

Дата	Название работы	Норма выработки, га	Расценка, руб.	Фактически выполнено		Оплата труда, руб.			
				в натуре га	сменных норм	основная	дополнительная		всего
							10%	50%	
19.04.19	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	16,00	64	0,9	1024	102	512	1638
24.04.19, 26.04.19	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	16,00	97	1,4	1552	155	776	2483
27.04.19- 30.04.19	боронование зяби под ячмень (Нью-Холланд)	60	18,7	347	5,8	6488,9	649	3244	10382
Итого		х	х	508	8,1	9064,9	906	4532	14503

2.5.2 Анализ использования фонда заработной платы

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

Анализ начнем с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей (табл. 12).

Таблица 13 – Динамика фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	2911,8	3502,4	3823,9	4600,6
Цепные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	120,3	109,2	120,3
Базисные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	590,6	912,1	1688,8
Фонд заработной платы, тыс. руб.	65692	62894	59044	63795
Цепные темпы роста фонда заработной платы, %	x	95,7	93,9	108,0
Базисные темпы роста фонда заработной платы, %	x	-2798	-3850	4751
Уровень фонда заработной платы, %	2,3	1,8	1,5	1,4

Уровень фонда заработной платы характеризует его долю в товарообороте. Общая сумма фонда заработной платы трактористов - машинистов в 2019 году уменьшилась по сравнению с 2016 годом на 2,9 % и составила 63795 тыс. руб., что может быть связано с уменьшением количества трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» с 50 человек в 2016 до 48 – в 2019 году.

По полученным данным можно проследить превышение темпов роста товарооборота по сравнению с темпами роста фонда заработной платы в период с 2016 по 2019 годы.

Уровень фонда заработной платы за последние четыре года стабильно понижается и в 2019 году данный показатель имел минимальное значение, равное 1,4 %.

Проанализируем долю затрат на оплату труда в общей структуре затрат отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» за отчётный год (табл. 14).

Таблица 14 – Структура затрат отрасли растениеводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2019 г.

Статьи затрат	Сумма, тыс.руб.	Структура, %
Затраты на оплату труда	63013	14,7
Отчисления на социальные нужды	19280	4,5
Семена и посадочный материал	14192	3,3
Корма	180576	42,3
Минеральные удобрения	14585	3,4
Химические средства защиты растений	21577	5,1
Электроэнергия	11054	2,6
Топливо	3220	0,8
Нефтепродукты	32778	7,7
Запасные части, ремонтные материалы	27275	6,4
Амортизация	23443	5,5
Прочие материальные затраты	16335	3,7
Всего затрат	427328	100

Итак, исходя из полученных данных, можно отметить, что затраты на корма представляют собой самую крупную статью затрат и составляют 180576 тыс.руб. или 42,3 % (см. табл. 14).

Теперь рассмотрим динамику доли расходов на оплату труда работников в издержках отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ в период с 2016 по 2019 годы (табл. 15).

Таблица 15 – Доля расходов на оплату труда в издержках отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы				2019г. в % от	
	2016	2017	2018	2019	2016	2018
Издержки производства, тыс. руб.	104324	126366	112010	139716	133,9	124,7
Расходы на оплату труда, тыс.руб.	24934	20403	19931	20373	81,7	102,2
Удельный вес расходов на оплату труда, %	23,9	16,1	17,8	14,7	х	х

Таким образом, можно увидеть, что за анализируемый период с 2016 по 2019 год возросла как сумма издержек производства (на 33,9 %). Из таблицы видно, что доля расходов на оплату труда в издержках производства колеблется

из года в год и имеет тенденцию к снижению (кроме 2019 года). В 2019 году она составила 14,6 % и понизилась по сравнению с 2018 годом на 3,2 п.п. Считаем, что доля расходов на оплату труда должна увеличиваться за счет сокращения расходов по другим статьям затрат. Это будет способствовать усилению мотивации работников в рациональном использовании ресурсов при производстве продукции.

Произведём оценку стимулирующего значения сложившейся системы оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за исследуемый период (табл. 16).

Таблица 16 – Структура и состав фонда заработной платы работников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Фонд заработной платы, всего тыс. руб.	65692	62894	59044	63795
в том числе, тыс. руб.: оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	59959	60643	54768	59282
премии за счет всех источников	1855	-	-	-
оплата отпусков	3878	2251	4253	4513
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	-	-	-	-

Данные показывают, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам. Причем доля этих выплат за анализируемый период колеблется. Если в период с 2016 по 2019 годы оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам росла в процентном соотношении к фонду заработной платы в целом и составляла 91,3 и 96,4 % соответственно, то в 2018 и 2019 году составляла 92,7 и 92,9 % соответственно. Вторую ступень по величине в удельном весе фонда заработной платы занимают оплата отпусков. Так в 2016 году они составляли 5,9 % от фонда заработной платы, а в 2019 выросли на 1,2 п.п. и составили 7,1 %. Поощрительные выплаты в виде премий за счёт всех источников имели

место быть только в 2016 году и имели наименьший удельный вес в фонде оплаты труда, что является отрицательным фактом по отношению к мотивированию и стимулированию работников в повышении производительности труда и улучшении показателей эффективности организации в целом. Районных коэффициентов и процентных надбавок (за выслугу лет и стаж работы) не было. Обобщая вышесказанное, отметим, что существующая система материального стимулирования работников в достаточной степени оказывает влияние на производительность труда.

Как известно, эффективная работа сельскохозяйственной организации возможна в том случае, когда темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Проведем их сравнение (табл. 17).

Таблица 17 – Соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты в отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы			
	2016	2017	2018	2019
Среднечасовая заработная плата, руб.	99,1	121,4	146,1	157,9
Цепные темпы роста среднечасовой заработной платы, %	-	122,5	120,3	108,1
Стоимость валовой продукции в соп. ценах, тыс. руб. на 1 чел. – час.	8,1	9,9	14,1	16,5
Цепные темпы роста производительности труда, %	-	122,2	142,4	117,0
Соотношение темпов роста производительности труда и среднечасовой заработной платы	-	1,0	1,2	1,1

Полученные данные показывают, что среднечасовая оплата труда уменьшалась в период с 2016 по 2018 годы и увеличилась в 2019 году, составив 157,9 руб., что превышает данный показатель 2018 года на 11,8 руб (см. табл. 17). Производительность труда стабильно увеличивается из года в год. Таким образом, за весь рассматриваемый период не наблюдалось оптимального соотношения рассмотренных показателей (оптимальным считается

соотношение, когда производительность труда на 20 % растет быстрее, чем его оплата). Значит, нужно стремиться повысить материальное стимулирование труда при существующем уровне производства продукции в расчете на 1 чел. - час.

Эффективность использования фонда оплаты труда в хозяйстве, в котором рассчитаем такие показатели, как произведенная продукция на рубль заработной платы, выручка на рубль заработной платы, сумма валовой прибыли и сумма чистой прибыли на рубль заработной платы. Рассчитаем эти показатели в таблице 18.

Таблица 18 – Эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2019 годы

Показатели	Годы				Отклонение (+, –)
	2016	2017	2018	2019	
Произведено продукции на рубль заработной платы, руб.	0,07	0,08	0,10	0,10	0,03
Выручка на рубль заработной платы, руб.	3,17	3,96	4,75	5,97	2,80
Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, руб.	0,43	0,67	0,33	0,90	0,47
Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы, руб.	0,41	0,76	0,45	1,00	0,59

Изучив эффективность использования фонда оплаты труда в данном хозяйстве можно сказать, что произведенная продукция на рубль заработной платы в 2018 и 2019 годах одинаковые - 0,10 руб., что больше базисного года на 0,03 руб.

Выручка на рубль заработной платы в 2019 году составил 5,97 руб. По сравнению с 2016 годом это значение больше на 2,80 руб.

Сумма валовой и чистой прибыли на рубль заработной платы по годам колеблется. Минимальное значение суммы валовой прибыли было в 2018 году - 0,33 руб., а суммы чистой прибыли в 2016 году - 0,41. Максимальное значение суммы валовой прибыли в 2019 году - 0,90, а суммы чистой прибыли тоже в 2019 году - 0,90 руб.

2.5.3 Экономическая оценка действующей системы оплаты труда

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

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

- стоимость товарной продукции на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на одного работника;
- фонд заработной платы на одного работника;
- соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы [21].

Таблица 19 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района за 2016-2019 гг.

Показатели	Годы				2019г. в % к 2016г.
	2016	2017	2018	2019	
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	2911,8	3502,4	3823,9	4600,6	158,0
Прибыль, тыс. руб.	28,1	41,8	19,4	57,4	204,3
Фонд заработной платы, тыс. руб.	65692	62894	59044	63795	97,1
Численность работников, чел.	50	51	48	48	96,0
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП, руб.	44,3	55,7	64,8	72,1	162,8
Доля фонда заработной платы в % стоимости товарной продукции	2,3	1,8	1,5	1,4	60,9
Прибыль на рубль ФЗП, руб.	0,43	0,67	0,33	0,90	209,3

Продолжение 19					
1	2	3	4	5	6
Фонд заработной платы на одного работника, тыс. руб.	1313,8	1233,2	1230,1	1329,1	101,2
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	21550	22545	23450	23645	109,7
Стоимость товарной продукции на одного работника, тыс. руб.	58,2	68,7	79,7	95,8	164,6
Сумма прибыли на одного работника, тыс. руб.	561,8	821,4	404,8	1196,4	213,0

Полученные данные показывают, что между темпами роста товарооборота, прибыли и фонда заработной платы сложились неблагоприятные соотношения. Так при увеличении товарооборота фонд заработной платы уменьшился в 2019 году на 2,9 % по сравнению с 2016 годом (см. табл. 2.19). Темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты в расчете на одного работника и составляют соответственно 164,6 % и 101,2 %. Следовательно, проведенные расчеты еще раз подтвердили выводы о том, что фонд заработной платы в хозяйстве находится на недостаточном уровне. Повышение эффективности производства должно вести к росту заработной платы, что не наблюдается в 2019 году, что в свою очередь может повлечь за собой понижение производительности труда ввиду материальной неудовлетворенности рабочего коллектива. Следует заметить, что такие показатели как оплата труда, стоимость товарной продукции и сумма прибыли на одного работника, стоимость товарной продукции на рубль ФЗП имеют положительную тенденцию к увеличению в анализируемый период. В то время как удельный вес фонда заработной платы в стоимости товарной продукции из года в год уменьшается и в 2019 году составляет 1,4 %, что ниже данного показателя за предыдущий год на 0,1 п.п.

Для окончательной оценки эффективности использования фонда заработной платы необходимо рассчитать коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы, которые определяются отношением

индексов показателей хозяйственной деятельности и индексу фонда заработной платы (табл. 20).

Если коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы превышают единицу, то использование фонда заработной платы считается эффективным.

Таблица 20 – Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы

Коэффициент эффективности использования ФЗП	Расчет за 2019 год	Величина коэффициента
1. Отношение индекса товарооборота к индексу ФЗП	1,358: 1,080	1,26
2. Отношение индекса прибыли к индексу ФЗП	2,956: 1,080	2,74
3. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу ФЗП	1,366: 1,080	1,26
4. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу средней заработной платы	1,366: 1,024	1,33
5. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу ФЗП	2,955: 1,080	2,74
6. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу средней заработной платы	2,955: 1,024	2,89
7. Отношение индекса ФЗП к индексу численности работников	1,080: 1,00	1,08

В ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ все рассчитанные показатели больше единицы (см. табл. 20). Это означает, что использование фонда заработной платы в данной организации уверенно можно назвать эффективным. Несмотря на это вполне возможна разработка комплекса мер по оптимизации использования фонда заработной платы с последующим внедрением его в реальные условия хозяйствования ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района с тем, чтобы повысить рентабельность отрасли в целом.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Совершенствование порядка формирования фонда оплаты труда

В настоящее время при формировании фонда оплаты труда в экономике используются следующие данные:

- планируемая численность работников компании;
- материалы для анализа заработной платы за периоды, предшествующие плановым;
- правила о вознаграждении и бонусах компании;
- нормативные документы государственных органов по труду и заработной плате.

Прежде всего, нужно определить стоимость рабочей силы как часть затрат. Для этого сначала определяют заработную плату исходя из численности своих сотрудников по штатному расписанию и должностным окладам, тарифным ставкам. Например, фонд заработной платы для должностных окладов и тарифных ставок определяется путем умножения окладов (тарифных ставок) для каждой категории работников на их количество, предусмотренное штатным расписанием. Затем производится корректировка с учетом доплат, надбавок и премий, выплачиваемых в определенных размерах (чаще всего в процентах от ставки или оклада).

Я полагаю, что недостатком данного способа формирования фонда оплаты труда является слабое использование противозатратного механизма, что является одной из основных причин постоянного роста себестоимости продукции. Наиболее эффективными системами материального стимулирования работников являются вознаграждения, основанные на хозрасчетном доходе или на норме полученного валового дохода.

Как известно, себестоимость валовой продукции включает в себя три составляющие: материальные затраты, средства на оплату труда и прибыль. Валовой доход - это стоимость валовой продукции за вычетом материальных затрат на ее производство. В качестве основного источника расширенного воспроизводства и удовлетворения потребностей трудящихся валовой доход является частью вновь созданной стоимости.

Целесообразно оплачивать труд всех категорий работников за счет средств единого фонда оплаты труда в соответствии с нормативами валового дохода. Этот показатель наиболее полно характеризует результаты деятельности сельскохозяйственных формирований и их подразделений: чем выше сумма валового дохода, тем больше объем произведенной продукции и тем лучше ее качество и тем ниже сумма материальных затрат.

При применении оплаты труда от валового дохода важно установить разумный процент отчислений в фонд оплаты труда, так как если это условие не выполняется, то возникает разрыв между результатами деятельности производственных единиц хозяйства и суммой начисленного заработка.

Расчет фонда оплаты труда и норм труда для сельскохозяйственной организации или ее производственных подразделений производится в следующем порядке:

1. Определяется валовой доход как разница между стоимостью валовой продукции и материальными затратами на ее производство.

2. Устанавливается размер фонда оплаты труда. Его находят как сумму тарифного фонда оплаты труда и всех дополнительных оплат, премий, выплат, которые предусмотрены Положением об оплате труда данного хозяйства.

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

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

4. Проверяется обоснованность расчетов по оплате труда путем сравнения роста производительности труда и его оплаты в планируемый период. Необходимо, чтобы имел место, преобладающий рост производительности труда над его оплатой.

В течение года работа постоянных сотрудников оплачивается авансом, принципы которого были рассмотрены выше.

В тех сельскохозяйственных организациях, где финансовое положение затруднительно, аванс может быть рассчитан исходя из минимальной заработной платы, установленной государством.

Окончательный расчет по оплате труда производится по результатам работы за год, исходя из установленного норматива вознаграждения на 100 рублей. валового дохода.

3.2 Разработка новой системы оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах

Одним из сельскохозяйственных резервов повышения эффективности растениеводства является введение такой системы оплаты труда работников механизированных полевых работ, которая повышает зависимость их заработной платы от конечных результатов отрасли. Поэтому необходимо разработать и внедрить такую систему оплаты труда руководителей, специалистов и работников, работающих непосредственно на механизированных полевых работах.

Используемые в хозяйстве системы оплаты труда (сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная) очень громоздкие и сложные. К основным недостаткам этих систем можно отнести слабое использование экономически эффективного механизма, что является одной из основных причин постоянного роста себестоимости продукции.

Для повышения материального стимулирования трактористов и увеличения объемов производства продукции растениеводства устанавливается стимулирование, в виде выплат в процентах к основному заработку, за:

- высокое качество сева при получении хороших всходов;
- проведение междурядных обработок в лучшие агротехнические сроки при высоком качестве и сохранении установленного количества растений на гектаре;
- выполнение иных работ с хорошим качеством в установленные сроки либо досрочно.

В целом для бригады, занимающейся механизированными полевыми работами, наилучшим стимулирующим вариантом повышения эффективности производства зерна является организация внутрихозяйственного расчета. При этом между фермерским хозяйством и фермерским хозяйством заключается мировое соглашение, в котором обе стороны обязуются соблюдать согласованные условия в течение срока действия договора. К договору прилагается перечень основных средств производства, закрепленных за коллективом.

Администрация устанавливает плановую доходность для команды исходя из среднего уровня, достигнутого за предыдущие пять лет и увеличенного на 10%. Вся планируемая продукция должна продаваться администрацией по внутрихозяйственным расчетным ценам; сверхплановая продукция должна продаваться по их собственному усмотрению. Внутрихозяйственные расчетные цены на продукцию определяются исходя из нормативной себестоимости и уровня рентабельности, обеспечивающего расширенное воспроизводство (40%).

Валовой доход коллектива рассчитывается в конце года. В течение года авансовые платежи производятся по сдельным ценам на продукцию в зависимости от себестоимости единицы продукции. Распределение

ежемесячного сдельного аванса между членами команды производится в соответствии с условиями, утвержденными на собрании членов команды.

Суть оплаты труда от валового дохода заключается в следующем. При оплате труда из валового дохода учитываются не только количество и качество производимой продукции, но и, что очень важно, стоимость ее производства. Чем больше продукции лучшего качества производится при меньших трудозатратах и материальных и денежных ресурсах, тем больше фонд заработной платы, и наоборот.

Рассчитаем хозрасчетный доход для коллектива, занятого возделыванием зерновых культур в ООО «Асанбаш-агро» Кукморского района РТ.

Для этого с учетом средней урожайности за три года и возможностей ее увеличения определяется нормативная урожайность и стоимость валовой продукции на 1 га. Проведем вспомогательные расчеты (табл. 21).

Таблица 21 - Расчет планируемой урожайности зерна в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ на перспективу

Культура	Урожайность, ц с 1 га	Факторы увеличения урожайности			Планируемая урожайность, ц с 1 га.
		Внесение минеральных удобрений, ц с 1 га.	Улучшение севооборотов, ц с 1 га.	Проведение сортосмены, ц с 1 га.	
Зерно	31,7	0,2	2,2	1,1	35,2

В результате полученных данных, делаем выводы, что внесение минеральных удобрений, улучшение севооборотов и проведение сортосмены помогло увеличить урожайность с 31,7 ц с 1 га до 35,2 ц с 1 га (см. табл. 3.1).

Оплату труда по валовому доходу можем производить только по окончании года, для этого определяются сумма прямых материальных затрат, валового дохода и фонда оплаты труда на 1 га, а также норматив на оплату труда – на основе планируемых данных. Приведем расчеты на примере зерна (табл. 3.2).

В результате полученных данных по таблице 21, сделаем выводы, что в результате внесения минеральных удобрений в оптимальных дозах, улучшения

севооборотов, проведения сортосмены увеличили урожайность с 31,7 ц с 1 га до 35,2 ц с 1 га.

1. Валовой сбор на перспективу = Урожайность перспективная * Площадь посева = $35,2 * 3721 = 130979,2$ (ц)

2. Прибавка к фактическому валовому сбору = Валовой сбор на перспективу – Валовой сбор фактический = $130979,2 - 117950,0 = 13029,2$ (ц)
 $13029,2 * 0,5 = 6514,6$ (ц)

Если представим, что вся сверх произведенная продукция идет на реализацию, коэффициент товарности будет 0,5%.

3. Прибавка к фактической денежной выручке = Цена реализации * Прибавка к фактической товарной продукции = $780,53 * 6514,6 = 5085$ (тыс. руб.)

4. Уровень рентабельности на перспективу = $((35863 + 5085) - 23155) / 23155 * 100\% = 76,8(\%)$

Таким образом, предложенные выше мероприятия позволят увеличить уровень рентабельности производства зерна от 68,1% до 76,8 % прибыльности на перспективу.

Итак, повышать эффективность производства в растениеводческой отрасли можно множеством способов: применяя удобрения, улучшая севооборот, используя современную технику, комплексные меры по борьбе с вредителями растений.

Плановую цену реализации 1 ц зерна получаем как произведение фактической цены реализации на процент инфляции:

$$780,53 \times 3,10 = 2419,6 \text{ руб.}$$

Стоимость продукции с 1 га получаем как произведение плановой урожайности на плановую цену реализации:

$$\text{зерно: } 35,2 \times 2419,6 = 85\,170 \text{ руб.}$$

Итого: 85 170 руб.

Затем определяется стоимость фактически полученной продукции, валовой доход со всей площади по культурам и, путем умножения нормотива на оплату труда на сумму валового дохода, аккордный фонд оплаты труда работников данного подразделения, который после вычета выплаченных сумм распределяется между работниками пропорционально выплаченного в течение года аванса.

Стоимость продукции получаем как произведение валового сбора (убранная площадь культуры на плановую урожайность) на плановую цену реализации:

Валовой сбор:

$$3721 \times 35,2 = 130979,2 \text{ ц.}$$

Прямые материальные затраты получаем как произведение прямых материальных затрат на 1 га на убранную площадь. Валовой доход получаем как разницу между стоимостью продукции и прямыми материальными затратами. Аккордный фонд оплаты труда получаем путем умножения валового дохода на норматив оплаты труда. Выплаченный аванс находим как произведение убранной площади и фонда оплаты труда на 1 га, умноженных на коэффициент 0,8.

Сумма к окончательному расчету определяется как разница между аккордным фондом оплаты труда и выплаченным авансом.

Ради качественной организации весенне – полевых работ (подготовка почвы, сев, погрузка и выгрузка посадочного материала и минеральных удобрений и др.) в оптимальные сроки и хорошего качества, а также материального стимулирования трактористов – машинистов следует ввести дополнительную оплату с учётом выполнения сменных норм:

Таблица 22 – Надбавки за стаж работы трактористам-машинистам в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

При стаже работ в данном хозяйстве	Размер надбавки в % к заработной плате
От 2-х до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

Руководители, специалистом и служащим доплата производится:

- за выполнение особо важных работ за определенный срок до 50%;
- за совмещения должностей в пределах суммы экономии от совмещенной доплаты до 30%.

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

Помощникам комбайнеров, занятых на уборке урожая оплату производят в размере 70% при наличии удостоверения тракториста-машиниста, без удостоверения 50% от оплаты комбайнеров. За нарушение трудовой дисциплины, за прогул, за нахождение в рабочем месте в нетрезвом состоянии, за выполнение работ с низким качеством при оплате труда тарифная ставка снижается от 10 до 50%.

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

Таблица 23 - Начисление оплаты труда при выполнении механизированных работ в растениеводстве.

Виды работ	Состав агрегата обслуживающий персонал			Норма выработки	Фактически выполнено	Тарифная ставка механизаторов	Оплата труда по тарифу	Надбавка за классность	Итого за работу механизатора
	Марка трактора	СХМ	Механизаторов						
Скашивание многолетних трав	Мак-Дон	Самоходная косилка	1	37	50	1192,8	1611,9	20,00%	1515,2

Один из наиболее ответственных этапов в производстве сельскохозяйственной продукции – уборка урожая, поэтому для усиления заинтересованности трактористов – машинистов в качественном осуществлении уборочных работ в срок следует проводить оплату по расценкам за единицу работ, учитывая качество. Для трактористов – машинистов на уборке урожая (зерновые, зернобобовые, сахарная свекла, картофель и др.) предусмотрено повышение сдельных расценок в зависимости от выполнения сезонной нормы:

- от 25 до 40 % - на 15 %;
- от 40 до 60 % - на 30 %;
- свыше 60 % - на 60 %.

Премирование в размере 100 % устанавливается за выполнение задания, учитывая качество. Для повышения мотивации труда комбайнеров, учитывая сложность уборки урожая, устанавливают поощрение за выполнение установленного сезонного задания в размере заработка (с учетом доплат и премий) на уборочных работах (табл. 25).

Таблица 24 – Расчёт расценок для оплаты труда комбайнеров

Показатели	Прямое комбайнирование зерновых культур (ДОН – 1500 с измельчителем)
Норма выработки, га	10,7
Урожайность, ц с га	35,2
Сменная норма намолота, т	97
Разряд работы	V
Тарифная ставка, руб.	964,1
Тарифная ставка повышенная на 30 %, руб.	1253,3
Тарифная ставка с учетом срока эксплуатации 6 лет – 50 %, руб.	1880,0
Дополнительная оплата за качество выполнения работы, руб.:	
отличное качество, 100 %	1880,0
хорошее качество, 50 %	940,0
удовл. качество, -	-
Премия за выполнение нормы (100 %), руб.	
отличное качество	3760,0
хорошее качество	2820,0
удовл. качество	-
Итого оплата за нормо - смену, руб.	
отличное качество	7520,0
хорошее качество	5640,0
удовл. качество	1880,0
Расценка за 1 га (т), руб.	
отличное качество	68,74
хорошее качество	51,55
удовл. качество	17,18

Оплата труда трактористов – машинистов, занимающихся заготовкой кормов, производится по аккордной расценке за тонну заготовленного корма (силос, сенаж, сено и др.), учитывая качество (табл. 26). Дополнительная оплата составляет 60, 40 и 20 % от суммы тарифного фонда оплаты на плановый объём работ по заготовке кормов за корма первого, второго и третьего классов соответственно. Также расценки увеличиваются на 100 % касательно кормов первого и второго классов в первые десять дней уборки, далее – на 50 и 30 %.

Таблица 25 – Расчёт суммы оплаты труда трактористов – машинистов, занятых на заготовке сенажа

Наименование работ	Агрегат	Е д. из м	Норм а выра ботки	Тариф ная ставка, руб	Дополнительная оплата за интенсивность работы, руб			Премия за выполнение нормы (50%), руб.			Итого оплата за нормо - смену, руб.			Оплата за единицу работы: (га, т), руб.		
					отл (100%)	хор (50%)	уд	отл	хор	уд	отл.	хор.	удов.	отл.	хор.	удов.
Кошение трав	МакДон	га	40	1119,8	1119,8	559,9	-	1119,8	839,9	-	3359,4	2519,6	1119,8	84,0	63,0	28,0
Ворошение, сгребание валков	ГВК – 6	га	20	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	144,6	108,5	48,2
Подбор с измельчением	КСК–100, Полесье - 280А	т	80	1119,8	1119,8	559,9	-	1119,8	839,9	-	3359,4	2519,6	1119,8	42,0	31,5	14,0
Транспортировка сенажной массы до 3 км.	КАМАЗ 55102 + ГКБ – 8527	т	80	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	36,2	27,1	12,1
Транспортировка сенажной массы 3-7 км.	КАМАЗ 55102 + ГКБ – 8527	т	65	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	44,5	33,4	14,8
Разравнивание сенажной массы	ДТ – 75	т	150	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	19,3	14,5	6,4
Трамбовка	К – 700	т	150	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	19,3	14,5	6,4
Укладка соломой и землей		кв. м	100	843,5	843,5	421,8		843,5	632,7	-	2530,5	1898,0	843,5	25,3	19,0	8,4

Далее рассмотрим методику определения коэффициента трудового участия (КТУ).

Предположим, если работник отработал за месяц 26 дней, он получает 26 балла. Если при этом он выполнил какие-либо поручения руководства, ему начисляются дополнительные баллы. То же самое за особо качественную работу, рационализацию, безаварийность, подмену других работников и т.д.

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

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

3.3 Организационные меры по повышению производительности труда

Повышение производительности в каждой системе может происходить по-разному. Под влиянием различных факторов. Он может увеличиться, если возникает одна из следующих ситуаций:

- объем продукции растет, а стоимость снижается;
- объем продукции растет быстрее, чем стоимость;
- объем продукции остается неизменным, в то время как затраты снижаются (например, за счет реализации программ, направленных на снижение издержек);
- объем производства растет при постоянных затратах;
- объем производства сокращается медленнее, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть безграничным. Экономически разумные пределы роста производительности труда продиктованы условием увеличения массы потребительных затрат и повышения качества продукции.

Стремление к огромному повышению производительности за счет сокращения числа рабочих может привести к уменьшению объема и качества продукции.

При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных способов повышения производительности труда. Резервы повышения производительности труда - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не используются.

Речь идет о неиспользованных возможностях совершенствования технологии и организации труда, то есть о возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов его роста. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественные резервы могут

определяться как разница между уровнем производительности труда, достигнутым и максимально возможным за определенный период.

Сменная выработка механизированного агрегата зависит от часовой его производительности (за один час основной работы) и времени основной (чистой) работы за смену. Время основной работы тем больше, чем меньше времени расходуется на обслуживание агрегата в течение смены, вспомогательной работы. Необходимо ликвидировать любые простои, вводить рациональные технологии и организацию работ, учитывающие достижения науки и передового опыта и исключаяющие непроизводительные затраты.

Так же необходимо правильно подобрать состав агрегата, так как это имеет особо важное значение при обработке почвы, посеве зерновых культур и ряде других работ. В этих случаях устанавливают, при каком количестве корпусов и на какой передаче трактора обеспечивается наибольшая производительность за один час.

3.4 Эффективность использования предлагаемых мер

Проведем оценку экономического эффекта предлагаемых мероприятий (табл. 26).

Таблица 26 – Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Показатели	2019 г.	План	Отклонение, +/-
Численность трактористов - машинистов, чел.	48	50	+2
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1135,0	1,450	+ 315
Фонд оплаты труда на одного работника, руб.	23645,8	35400	+11754,2
Сумма прибыли в расчете на одного работника, тыс. руб.	1196,4	1750,3	+ 553,9
Темп роста прибыли на одного работника	x	1,5	x
Темп роста фонда оплаты труда на одного работника	x	1,5	x
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	x	1	x
Уровень рентабельности товарной продукции, %	7,7	47,6	+ 39,9 п.п.

Таблица свидетельствует, что переход на прогрессивную оплату труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства, оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект. Уровень рентабельности товарной продукции увеличится на 39,9 п.п.. Численность трактористов – машинистов снизится с 50 до 48 человек, что поможет избежать перерасхода фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда на одного тракториста - машиниста увеличится по сравнению с фактическим на 11754,2 рублей – это очень существенно повысит заинтересованность работников в повышении производительности своего труда. Соотношение темпов роста прибыли и среднемесячной заработной платы в расчете на одного работника – 1,0 что считается оптимальным.

Отметим, что приведенные выше мероприятия будут иметь смысл лишь в том случае, когда их смысл будет понятен всем участникам производства. Поэтому важно наглядно и подробно объяснить трудовому коллективу все преимущества перехода на новую систему оплаты труда на 39,9 п.п., достигнув значения данного показателя в 47,6 %.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Растениеводство - самая трудоемкая сельскохозяйственная отрасль, которая невозможна без наличия механизированных полевых работ. Чтобы сохранить свою рентабельность, необходимо самым рациональным образом организовать производство сельхозпродукции. Здесь оптимальная организация работы трактористов-машинистов играет важную роль в полном использовании имеющихся ресурсов организации. В частности, на эффективность производства растениеводческой промышленности, за исключением видов деятельности, которые повышают плодородие почвы и способствуют повышению урожайности, влияет такой компонент, как человеческий фактор. Первостепенная задача главного руководителя аграрной организации - обеспечить материальный интерес каждого работника к эффективности его работы. Основным инструментом исполнительной власти для достижения этой задачи, то есть повышения производительности труда работников, является научно и практически оправданная организация заработной платы.

Организационно-правовая форма ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ - общество с ограниченной ответственностью.

Общая площадь земельного фонда хозяйства составляет 10952 га., в том числе сельскохозяйственных угодий 10845 га., пашни 10324 га, пастбищ 439 га, сенокосы 82 га.

Производство сельскохозяйственной продукции в изучаемом хозяйстве за 2016-2019 годы является рентабельным. Так, например, уровень рентабельности в 2016 году составляет 15,6%, то в 2019 году он составляет 17,8%.

ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ имеет средний уровень специализации хозяйства, представляет собой скотоводческо – звероводческую направленность.

Обеспеченность основными средствами производства, энергетическими и трудовыми ресурсами находится на среднем уровне. Следует отметить, что хозяйство эффективно функционирует в изучаемый нами период: из года в год ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ сохраняет свою рентабельность, однако этот показатель не превышает данных в среднем по республике.

Объем производства зерна в условиях предприятия растет: этому способствует расширение посевных площадей под зерновые и зернобобовые культуры, урожайность также увеличивается, в отчетном году урожайность составила 31,7, что больше базисного на 6,9%.

Производство зерна за все изучаемые года в рассматриваемом хозяйстве прибыльно. Таким образом, рентабельность зернопроизводства к отчетному году составляет 68,1%, которую хозяйство достигло за счет высоких цен реализации на зерно, данный показатель в отчетном году выше в сравнении с предыдущим годом. Одной из самых актуальных проблем, стоящих перед каждым хозяйством, является проблема повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции.

Для повышения эффективности продукции растениеводства можно предложить следующие мероприятия:

- интенсивное внедрение технологии по возделыванию сельскохозяйственных культур при одновременном подборе оптимальных видов техники для обеспечения поточности и непрерывности производственного процесса, т.е. внедрение комплексной механизации;
- мероприятия по защите почв от эрозии нужно проводить по всей площади эрозионных почв;
- выполнять процесс работы в установленные технологические сроки;
- составить план внесения минеральных удобрений, гербицидов, для того, чтобы закупить их заранее;
- ежегодно обновлять сорта, покупать семена высокой репродуктивностью.

Уровень оплаты труда трактористов - машинистов из года в год возрастает. Например, в 2016 году среднемесячная заработная плата тракториста - машиниста была равна 21550 руб., а в 2019 году – 23645 руб.

В организации материального стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах, в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ выявлены следующие недостатки:

- техника в организации регулярно обновляется на более производительную посредством лизинга, однако прослеживается недостаточное количество основных тракторов и комбайнов фермы в хозяйстве, что неблагоприятно сказывается на сроках сева, уборки и др., что в свою очередь ведет к уменьшению доплат трактористов – машинистов за выполнение задания в сжатые сроки. В связи с этим рассчитанные расценки искажаются;

- оплата труда работников, занятых на механизированных полевых работах, производится по расценкам, не учитывающим количественные и качественные результаты работы. При этом используются тарифные ставки, исходя из минимального размера оплаты труда, хотя в настоящее время он должен быть не менее 12130 рублей;

Учитывая вышеперечисленное, предлагаем ряд мер по повышению эффективности организации материального стимулирования труда на механизированных полевых работах.

- Переход на рекомендуемые Министерством сельского хозяйства РТ на тарифные ставки и расценки исходя из минимального размера оплаты труда 12130 рублей.

- Введение внутрихозяйственного расчета в организации. Начисление оплаты труда по нормативам от валового дохода.

Расчеты показали, что внедрение данных мер позволит:

- сократить численность работников;
- фонд оплаты труда на одного работника существенно возрастет

- сумма прибыли в расчете на одного работника будет увеличиваться по мере усиления материальной заинтересованности работников;

- рациональное использование удобрений позволит получить экономию, которая может быть использована на повышение заработной платы работников. Это позволит повысить итоговый показатель деятельности работников, занятых на механизированных полевых работах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агаркова, Л.В. Пути улучшения финансовых результатов предприятия / Л.В. Агаркова, И.М. Подколзина // Экономика. Бизнес. Банки. – №2 (11). – 2016. – С. 79 – 84.
2. Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2016. – 451с.
3. Акатова, А. С. Увеличение прибыли как важный фактор развития предприятий / А. С. Акатова, Ю. А. Козлова // Молодой ученый. – 2018. – №4. – С. 453 – 456.
4. Алиев, И. И. Экономика труда. Теория и практика: учебник для бакалавров; рекомендовано научно-техническим советом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов / И. И. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 671 с. – (Серия: Бакалавр. Углубленный курс).
5. Бабаев З.Д., Терехова В.А., Шеина Т.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Изд.: Финансы и статистика, 2016. – 452с.
6. Бочаров, В. В. Финансовый анализ. Краткий курс / В. В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2018. – 240 с.
7. Брянских, С.П. Экономика сельского хозяйства / С.П. Брянских. – М.: Агропромиздат, 2017. – 326 с.
8. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017. – 543 с.
9. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2016. - 352 с.
10. Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2016. – 277с.
11. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учеб. пособие / А. Л. Жуков. – М.: МИК, 2017. – 335 с.

12. Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации и расходов на оплату труда: учебное пособие [Текст] / Э.И. Крылов. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 272с.
13. Кузнецов С.А. Анализ уровня заработной платы -важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности//Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. -2019. -№4. -С. 13-18.
14. Кузнецов, В.В. Экономика сельского хозяйства / В.В. Кузнецов – Ростов—на—Дону: Феникс, 2015. – 352 с.
15. Курина, Ю. С., Ильина, И. В. Оценка и пути улучшения финансово – хозяйственной деятельности предприятий / Ю.С. Курина, И.В. Ильина // Молодой ученый. – 2016. – №12.5. – С. 46 – 49.
16. Кучерова, Е. В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Е. В.Кучерова. – Кемерово: КузГТУ, 2014. – 182с.
17. Мумладзе Р. Г. Стратегическое развитие сельскохозяйственного предприятия в условиях рыночной экономики : монография / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина, А. А. Кузьмина. - Москва : РУСАЙНС, 2016. - 196 с. :
18. Нестеров В.И. Показатели эффективности деятельности как основа для внедрения новой системы оплаты труда//Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги. -№10 (153) -2019. -с. 69-73.
19. Носов, А. Ф. Сущность заработной платы и факторы ее формирующие / А. Ф. Носов //Экономист. - 2015. - № 4. - С. 11-19.
20. Нуртдинова А. Ф. Оплата и нормирование труда / А. Ф. Нуртдинова // Трудовое право. – 2018. – № 4. – С. 74 –78.
21. Папцов А. Г. Роль государства в аграрном секторе развитых стран / А.Г. Папцов // АПК: экономика, управление. - 2017. - № 4. - С. 83-87. - (За рубежом).
22. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2017. - 472 с
23. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / А.В. Ребров. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.

24. Савчук, В. П. Управление издержками организации и анализ безубыточности / В. П. Савчук. – СПб.: Питер, 2018 – 242 с.
25. Сергеева, С. С. Факторы роста прибыли организации в современных условиях / С. С. Сергеева // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – №8. – С. 280 – 281.
26. Сурков, И.М. Экономический анализ деятельности сельскохозяйственных организаций / И.М. Сурков. - М.: КолосС, 2017. - 240 с.
27. Складьяевская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А.Складьяевская – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 340 с.
28. Сельская экономика: учебник: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / [С. В. Киселев и др.; под редакцией С. В. Киселева]; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. – Москва: Проспект, 2016. – 570 с.
29. Сильванович, В.И. Сельскохозяйственное производство: базисные факторы, основные результаты и условия инновационного развития: монография / В. И. Сильванович. – М: ГГТУ, 2017. – 210 с.
30. Тоболич, З.А. Экономика предприятий агропромышленного комплекса / З. А. Тоболич. – Москва: Проспект, 2016. – 119 с.
31. Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. 2019. № 4 (6). С. 11.
32. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособие / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М. : Дашков и Ко, 2017. – 552 с.
33. Хицков И. Ф. Сельская экономика: проблемы стратегического развития / И. В. Хицков, В. Е. Петропавловский // АПК: экономика, управление. - 2017. - № 8. - С. 75-86. - (Экономическая работа на селе).
34. Храмченкова А. О. Совершенствование организации и оплаты труда в кормопроизводстве / А. О. Храмченкова, Е. П. Чирков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2017. - № 1. - С. 32-36. - (Предприятия АПК в рыночной экономике).

35. Шарипов С. А. Оценка эффективности использования производственных ресурсов АПК / С. А. Шарипов, Г. А. Харисов // АПК: экономика, управление. - 2017. - № 3. - С. 65-71. - (Экономическая работа на селе).

36. Шибалкин А. Е. Изменение численности и состава работников сельскохозяйственных организаций в динамике / А. Е. Шибалкин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2017. - № 8. - С. 43-47.

37. Югов Е.А. Современные проблемы оплаты труда и основные пути их решения/Е.А. Югов//Вестник Воронежского государственного аграрного университета. -2018. -№ 3-4. -С. 63-72.

38. Avkhadiev F.N. Reporting in the area of sustainable development in agribusiness / Klychova, G. Zakirova, A., Sadrieva, E., Avkhadiev, F., Klychova, A. / E3S Web of Conferences Volume 91, 2 Topical Problems of Architecture, Civil Engineering and Environmental Economic - 2019

39. Mukhametgaliev F.N./Trends in the Formation of the Current Agrifood Policy of Russia , L.F.Mukhametgaliev Sitdikova, F.F. Mukhametgalieva, E.R. Sadrieva, F.N. Avkhadiev / Studies on Russian Economic Development, , Vol. 30, No. 2 - 2019, pp. 162–165.

40. [Электронный источник]

https://studbooks.net/1218166/agropromyshlennost/zarubezhnyy_opyt_motivatsii_stimulirovaniya_rabotnikov_agrarnoy_sfery (дата обращения 01.06.2020)



Рисунок 1 – Организационно - производственная структура ООО «АСАНБАШ-АГРО» Кукморского района РТ

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для менеджера

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

1. Общие требования безопасности.

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

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

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

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

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

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

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

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

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

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

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

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

2.2. Проветрить помещение кабинета.

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

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие рома 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 (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

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

Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

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

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

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия в обществе с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан и его сотрудников, и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

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