1. Научно-технический прогресс и его требования к квалификации рабочих кадров. Формы подготовки и повышения квалификации кадров массовых профессий для с.-х. предприятий
2. Классификация затрат рабочего времени смены в растениеводстве.
3. Оплата труда руководящих работников, специалистов и служащих сельскохозяйственных предприятий
4. Организация и оплата труда в молочном скотоводстве (На примере бригады, обслуживающей дойное стадо на ферме, комплексе).
5. Список использованной литературы
6. **Научно-технический прогресс и его требования к квалификации рабочих кадров. Формы подготовки и повышения квалификации кадров массовых профессий для с.-х. предприятий**

Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в профессионально-технических училищах, а также в учебных комбинатах и непосредственно на производстве. В прошлом численность рабочих, подготавливаемых непосредственно на предприятии, в несколько раз превышала масштабы подготовки кадров рабочих в системе профтехобразования – хотя и стоит отметить, что подготовка проводилась по относительно простым профессиям, не требующих длительных сроков освоения.

Кадровая политика предприятия в части подготовки кадров может иметь различную направленность — от ориентации на сиюминутные интересы, на подготовку узкоспециализированных рабочих, умеющих выполнять одну-две конкретные операции, до ориентации на долгосрочные интересы (подготовка рабочих широкого профиля на базе серьезной теоретической подготовки).

Важной задачей управления персоналом на предприятии является правильное определение численности рабочих, которых следует обучить той или иной профессии, а также выбор форм подготовки кадров. В определении объема подготовки исходят из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии в трудобеспеченности предприятия (например, достаточно часто применяется набор рабочей силы со стороны только на низшие разряды), балансовых расчетов потребности рабочей силы в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально-квалификационного продвижения собственных рабочих. При этом важно умело сочетать перспективное планирование (опирающееся на выявление реальной потребности предприятия в кадрах) с постоянными корректировками планов, в которых должны учитываться изменения в структуре производства и подвижностью рабочей силы (прежде всего в связи с текучестью кадров).

Подготовка новых рабочих (не имевших ранее профессии) осуществляется на предприятии по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения. Такая подготовка должна включать не только производ­ственное обучение, но и изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях автоматизированного производства. Сроки такого обучения составляют от 3 до 6 месяцев - в зависимости от сложности приобретаемой специальности. Заканчивается обучение сдачей квалификацион­ного экзамена и присвоением рабочему определенного тарифного разряда.

При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному рабочему, мастеру или другому специалисту - либо включается в состав бригады, где его производственным обучением руководит бригадир или другой член бригады.

Для современного этапа характерны расширение сферы деятельности по подготовке кадров на одних предприятиях и сворачивание этой деятельности, сопровождающееся сокраще­нием численности работников в отделах подготовки кадров, — на других.

Оказание платных услуг одних предприятий другим начиналось с предприятий-производителей новой техники, которые организовывали курсы для рабочих предприятий-заказчиков этой новой техники.

В настоящее время подготовка кадров предприятиями проводится и по традиционным профессиям, не связанным непосредственно со спецификой продукции самого базового предприятия.

Рынок услуг в области подготовки кадров одних предприятий другим - как форма подготовки кадров - в большей мере соответствует рыночной экономике: потребность в рабочей силе удовлетворяется на договорной основе между предприятиями (независимо от их отраслевой принадлежности), расположенными в непосредственной близости друг к другу.

Сам процесс обучения в условиях договорных отношений определяется интересами участвующих сторон, что и обуслов­ливает различия в сроках, содержании, методах профессиональной подготовки. Более того, подготовка кадров на договорной основе за соответствующую плату является своего рода гарантией для реального трудоустройства работника.

В условиях расширения самостоятельности предприятий качественные требования к подготовке (переподготовке) кадров реализуется через соответствующие нормативы на сроки и стоимость подготовки по различным формам и видам обучения, профессиям и уровню квалификации. Такие нормативы с учетом полного спектра видов затрат могут разрабатываться самим предприятием и исполь­зоваться в расчетах средств, необходимых для подготовки кадров.

Целесообразно, особенно с учетом возросших требований к качеству рабочей силы и наметившейся тенденции сокращения выделяемых на подготовку кадров средств, иметь на предприятиях самостоятельный фонд подготовки кадров на равных правах с фондом развития производства, науки и техники. Этот фонд следует поставить в зависимость от получаемой прибыли.

С позиции организации процесса обучения принципиальной разницы между первичным обучением и переподготовкой нет. Переподготовка рабочих осуществляется прямо на предприятии (конечно, если есть возможность сохранить рабочих, заняв их на других участках производства), а также силами территориальной службы занятости (если произошло фактическое высвобождение - увольнение с предприятия).

Рассмотрим особенности организации процесса пере­подготовки непосредственно на предприятии. Наиболее широко она практикуется на предприятиях, ориентированных в своей кадровой политике на собственную рабочую силу. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутризаводская текучесть работников (в поисках лучшей работы, условий труда и т.п.).

Следует иметь в виду, что переподготовка касается не только высвобождаемых рабочих, но и рабочей силы при формировании ряда профессий широкого профиля. В этом случае переподготовка должна тесно увязываться с профессиональным продвижением рабочих, а основная ее форма — обучение смежным и вторым профессиям.

Особенность переподготовки кадров — в контингенте рабочих, которых она охватывает. Это в основном рабочие средних и старших возрастов, проработавшие определенное время (часто весьма продолжительное) по определенной профессии, что накладывает свою специфику на обучение. Существенно отличается и образовательный уровень данного контингента рабочих: и низкий уровень среднего общего образования, и давность лет его получения.

Управление процессом переподготовки работников предполагает:

* определение масштабов переподготовки и факторов, влияющих на нее;
* выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение;
* проведение социологических исследований среди высвобождаемого контингента работников, подбор рационального сочетания прежней и новой профессий как условия выработки программы и метода обучения.

Численность работников, нуждающихся в переподготовке, зависит от:

* + численности высвобождаемых работников;
	+ контингента высвобождаемых работников;
	+ возможностей их трудоустройства на предприятии (появление новых или вакантных рабочих мест на других участках производства);
	+ доли работников (из числа высвобождаемых), согласившихся на переподготовку.

Чтобы обеспечить переподготовку кадров в режиме упреждения возможного дефицита рабочих отдельных профессий, важно знать тенденции изменения этих факторов и уметь прогнозировать возможный дефицит.

Планирование переподготовки кадров предполагает наличие информации о том, по каким профессиям требуется обучить рабочих.

От уровня профессиональной подготовки рабочих зависит комплектование учебных групп, возможность объединения их с группами рабочих, проходящих первичную подготовку.

Объем переподготовки и ее конкретные формы зависят от наличия на предприятии соответствующей учебной базы, материального обеспечения, от возможностей предприятия вести эту работу на договорной основе со специальными учебными заведениями (учебные комбинаты других предприятий, ПТУ и т.п.).

Большую помощь в управлении процессом переподготовки могут оказать социологические и маркетинговые исследования, позволяющие получить общую характеристику высвобождаемой рабочей силы по профессиям (специальностям), по общему стажу и стажу работы на предприятии, потребности рынка в специалистах данной профессии в связи с расширением рыночной доли предприятия, объективные и субъективные характеристики профессиональной подвижности работников и др.

Большую помощь могут оказать социологические опросы рабочих после обучения и определенного срока работы на новом месте с целью получения их оценки срока профессионального обучения при переподготовке и использованной формы обучения.

Не менее важное значение имеет и оценка достигнутого обучающимся квалификационного уровня, присвоенного разряда либо сертификата, его соответствия сложности поручаемых работ, изменений в результате переподготовки объема знаний, умений и навыков по новой профессии, как в их комплексе, так и по отдельности (только знаний или только навыков).

Большой интерес представляет и оценка работником изменений в содержании и условиях труда, размера заработной платы, социального положения в коллективе, степени удовлетворенности трудом, сроков адаптации в новом коллективе, освоения норм труда и т.д.

Переподготовка кадров проводится за счет средств, относимых на себестоимость продукции. Кроме того, источником финансирования выступают специально создаваемые в службах занятости фонды, часть которых может быть передана на предприятия для переподготовки кадров в рамках программ занятости населения на данной территории.

При расчете средств, необходимых на переподготовку кадров, должны учитываться не только затраты на сам процесс обучения (на оплату педагогов, учебные расходы, на материалы и т.д.), но и материальное обеспечение работников в процессе их переподготовки.

Повышение квалификации, как и приобретение знаний, навыков и умений, является результатом самой производственной деятельности. Специально организованное обучение позволяет достичь цели за более короткий срок.

Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства.

Особенность повышения квалификации состоит в том, что слушатели, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им прежде всего нужно для производственной деятельности.

Поскольку одной из форм повышения квалификации является освоение смежных профессий, анализу должна быть подвержена рациональность использования рабочей силы по квалификации, использование фонда рабочего времени, возможности устранения его потерь.

Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых изделий, оборудования, технологии, школы по изучению передовых методов работы.

Обучение включает в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками, а также теоретические занятия, проводимые специалистами.

Курсы целевого назначения создаются непосредственно на предприятиях для изучения новой техники, оборудования, технологии, техники безопасности, прогрессивных форм организации труда. Их задача — краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих с тем, чтобы в течение первого месяца работы на предприятии они могли усвоить особенности технологических процессов.

В последнее время в ряде организаций получила распространение система профессиональной квалификации, которая построена на обучении рабочих на краткосрочных курсах по восходящим ступеням. Обучение ставит целью дать комплекс органически связанных теоретических и практических знаний, призванных помочь рабочему овладеть профессией от начального до высшего уровня квалификации. Количество ступеней обучения в разных отраслях экономики различно и устанавливается в зависимости от сложности специальности. Обучение осуществляется по единым по каждой ступени профессии учебным планам и программам и предусматривает наличие единой учебно-программной документации как в профессионально-технических училищах, так и на производстве. Повышение квалификации должно быть тесно увязано с профессионально-квалификационным продвижением рабочих.

 Повышение квалификации служащих и категорий специа­листов может принимать различные формы. Это могут быть курсы при предприятиях и учреждениях с использованием в качестве преподавателей как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны, консультантов, преподавателей ВУЗов и т.д.. Такая форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки. Организацию работы курсов осуществляет отдел подготовки кадров, а при его отсутствии — отдел кадров либо ответственный специалист (например, менеджер по персоналу или HR-менеджер).

Более глубокие знания по широкому кругу вопросов в порядке повышения квалификации можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при высших учебных заведениях, учебных центрах или филиалах при крупных предприятиях, в отраслевых или межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах, а также на курсах, семинарах, устраиваемых многочисленными фирмами, специализирующимися на обучении и консультировании по новым нормативным документам и, как правило, оперативно откликающимися на нужды предприятий и организаций.

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемст­венности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересованность кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

Работа по повышению квалификации является составной частью подготовки кадрового резерва и потому предусматривается коллективными договорами администрации с работниками предприятия, а сами мероприятия по повышению квалификации находят отражение в системе планирования на предприятии.

1. **Классификация затрат рабочего времени смены в растениеводстве**.

При изучении трудовых процессов, разработке норм труда необходимо установить, какие затраты рабочего времени являются необходимыми, должны регламентироваться и включаться в норму, а какие считаются излишними, нерациональными затратами и потерями. Для этого рабочее время классифицируется, т.е. подразделяется на отдельные категории по определенным признакам.

Рабочее время — это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели. Вместе с тем под рабочим временем понимается период, в течение которого работник находится на предприятии в связи с выполняемой им работой.

Время использования оборудования — период времени (смена или ее часть), в течение которого оборудование находится в действии (время работы) или простаивает (время перерывов).

Классификация затрат рабочего времени осуществляется по трем направлениям: по отношению к работнику (затраты рабочего времени исполнителя); по отношению к оборудованию (время использования оборудования); по отношению к предмету труда (время производственного процесса). Для удобства записи, обработки, формализации расчетов для каждого вида затрат рабочего времени устанавливаются индексные буквенные обозначения.

Все рабочее время исполнителя подразделяется на время работы , затрачиваемое на действия, связанные с ее выполнением, и время перерывов , в течение которого трудовой процесс не осуществляется.

В свою очередь время работы подразделяется на время выполнения производственного задания и время работы, не обусловленной производственным заданием.

К работе, не обусловленной производственным заданием, относятся случайные работы, вызванные производственной необходимостью (хождение за нарядами, техдокументацией, сырьем, заготовками, инструментом; поиск мастера, наладчика, инструмента и приспособлений; выполнение не предусмотренных заданием подсобных и ремонтных работ и т.п.). Эта категория включает также непроизводительные работы, не дающие прироста продукции или улучшения ее качества: изготовление и исправление брака, снятие излишнего припуска с заготовки и т.п.

Рассмотрим структуру времени выполнения производственного задания. Подготовительно-заключительная работа — время, используемое на подготовку к выполнению задания или на действия, связанные с его окончанием. Сюда можно отнести: получение задания (наряд, чертеж, технологическая карта); ознакомление с ним; получение инструмента, сырья, заготовок, их осмотр и проверка; установка инструментов и приспособлений; наладка оборудования; сдача готовой продукции, инструмента, приспособлений, остатков сырья и материалов.

Оперативная работа – время, затрачиваемое непосредственно на работы по осуществлению технологической операции. В состав оперативной работы входит основная работа – время, затрачиваемое на изменение предмета труда (размеров, формы, структуры, свойств, взаиморасположения отдельных частей), а также вспомогательная работа – время, затрачиваемое рабочим на действия, обеспечивающие выполнение основной работы (загрузка оборудования, перестановка и перемещение материалов, деталей, заготовок, инструмента и приспособлений в пределах рабочего места, управление оборудованием, контроль изготовляемой продукции в процессе работы, съем готовой продукции).

Время обслуживания рабочего мести затрачивается на организацию своего рабочего места и уход за ним для поддержания в рабочем состоянии. Различают время организационного обслуживания - уход за рабочим местом в течение смены, не связанный с выполнением конкретного задания (приемка смены, раскладка и уборка инструмента, осмотр и опробование, чистка и смазка оборудования, уборка рабочего места, сдача смены), и время технического обслуживания, связанное с уходом за оборудованием, инструментом, обусловленное конкретным заданием (подналадка оборудования, замена и регулирование инструмента, уборка отходов производства).

Помимо вышесказанного, в зависимости от характера участия работника в выполнении производственной операции, время работы можно подразделить на: время ручной работы; время машинно-ручной работы; время наблюдения за работой оборудования; время.

Время наблюдения, как отмечено, характерно для автоматизированных и аппаратурных производств. Оно может быть активным, когда присутствие рабочего на рабочем месте необходимо для контроля за ходом технологического процесса, заданными параметрами работы оборудования, а также пассивным, когда нет необходимости наблюдать непрерывно за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий не загружен другой работой и в силу этого продолжает наблюдение. Следует отметить, что загрузка рабочего в этот период является одним из резервов повышения производительности труда.

Рассматривая структуру затрат рабочего времени в машинных, автоматизированных, аппаратурных процессах во времени работы, целесообразно также выделять перекрываемое и не перекрываемое время. Перекрываемое время — время выполнения рабочим тех элементов работы, которые осуществляются одновременно с машинной или автоматической работой оборудования. Не перекрываемое время — время выполнения работ, осуществляемых при остановленном оборудовании. Увеличение перекрываемого времени также может служить резервом роста производительности.

Как отмечалось, рабочее время включает в себя и время перерывов. Выделяют регламентированные и нерегламентированные перерывы. К регламентированным перерывам относятся те, которые обусловлены технологией, организацией производства, необходимостью предупредить утомление и поддерживать нормальную работоспособность работника. В их числе: перерывы, предусмотренные технологией, спецификой технологического процесса и организации труда (их устранение практически невозможно или экономически нецелесообразно); перерывы установленной продолжительности для отдыха рабочих личной гигиены и естественных надобностей, производственной гимнастики.

Нерегламентированные перерывы обусловлены нарушением нормального хода производственного процесса или трудовой дисциплины. Перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса могут быть вызваны организационными неполадками и техническими причинами. Перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины , могут быть связаны с опозданием на работу или преждевременным уходом с нее, самовольными отлучками с рабочего места, посторонними разговорами, занятиями, не связанными с работой. К ним относят и излишнее (по сравнению с установленным режимом и нормативами) время отдыха работников.

Обратимся теперь к классификации времени использования оборудования. Время работы оборудования, в течение которого оно действует, включает время на выполнение производственного задания, что для оборудования является оперативным временем, и время на выполнение работ, не предусмотренных производственным заданием (непроизводительная работа оборудования , например изготовление брака, и случайная работа оборудования , связанная с изготовлением продукции, не обусловленной заданием, вызванным производственной необходимостью).

Время работы оборудования подразделяется также на время работы с участием рабочего. В оперативное время работы оборудования включается основное время, когда совершается процесс обработки предмета труда и автоматического ввода его в обработку и вспомогательного времени.

Время перерывов в работе оборудования — это время бездействия оборудования по различным причинам. Регламентированные перерывы установлены технологией, организацией производственного процесса, а также необходимостью отдыха работника. Всю их совокупность можно подразделить на перерывы во время обслуживания оборудования и перерывы в работе оборудования, связанные с ожиданием обслуживания. К первым относятся перерывы, связанные с подготовкой к работе и обслуживанием рабочего места , ко вторым — перерывы в работе оборудования, не устранимые технологически (например, совпадение времени занятости рабочего на одном станке с остановкой другого станка при многостаночном обслуживании) и перерывы в отведенное для отдыха и личных надобностей работника время.

Нерегламентированные перерывы в работе оборудования - перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса по организационно-техническим причинам, а также перерывы, вызванные нарушениями трудовой дисциплины рабочих.

Классификация затрат рабочего времени по отношению к предмету труда (производственному процессу). Время производственного процесса может выходить за пределы одной смены. Оно подразделяется на: время осуществления технологического процесса; время транспортных операций; время контроля и испытания готовых изделий и межоперационного контроля; время перерывов в ходе производственного процесса.

В зависимости от степени механизации производственного процесса все его составляющие, за исключением перерывов, могут подразделяться на машинное (аппаратурное), машинно-ручное и ручное время. Аналогично классификациям, рассмотренным ранее, перерывы делятся на: регламентированные (время выполнения вспомогательных действий, время обслуживания рабочего места, время выполнения подготовительно-заключительных действий, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства, время перерывов на отдых и личные надобности для работников , а также нерегламентированные, вызванные недостатками в организации производства и труда, техническими неполадками и нарушениями трудовой дисциплины.

При установлении норм труда в структуре затрат рабочего времени выделяются нормируемые и ненормируемые затраты, т.е. включаемые в норму времени и признаваемые необходимыми и не включаемые в нее, рассматриваемые как нерациональные и излишние.

Для работника к нормируемым затратам времени относятся: время подготовительно-заключительной работы; оперативное время; время обслуживания рабочего места; регламентированные перерывы, обусловленные технологией, и перерывы для отдыха и личных надобностей. В отношении работы оборудования нормируемым является время выполнения производственного задания и время регламентированных перерывов в период работы оборудования и в ожидании его обслуживания. С точки зрения производственного процесса нормируемым является все его время, исключая нерегламентированные перерывы (технологическое время, время транспортных операций, время контроля и испытаний продукции, регламентированные перерывы).

К ненормируемым затратам рабочего времени относятся время выполнения случайной и непроизводительной работы и перерывы, вызванные организационно-техническими неполадками и нарушениями трудовой дисциплины. Ненормируемые затраты — это потери рабочего времени, сокращение и предупреждение которых является существенным резервом повышения производительности труда.

1. **Оплата труда руководящих работников, специалистов и служащих сельскохозяйственных предприятий**

 Должностные оклады руководящим работникам и специалистам совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства устанавливаются в зависимости от объема (по стоимости) производимой и реализуемой сельскохозяйственной продукции, а директоров, главных бухгалтеров и других работников, связанных с производством и реализацией продукции подсобных предприятий и промыслов, и планируемого объема реализации (производства) продукции подсобных предприятий и промыслов (кроме переработки сельскохозяйственной продукции). Должностные оклады руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства прилагаются.

Должностные оклады руководящих работников и специалистов могут повышаться или понижаться на 10% Б пределах фонда заработной платы инженерно-технических работников и служащих в зависимости от образования, стажа работы и квалификации работника.

Должностные оклады для директоров, их заместителей, главных (старших специалистов на правах главных специалистов) специалистов и главных (старших бухгалтеров на правах главных бухгалтеров) бухгалтеров устанавливаются вышестоящими организациями (трестами совхозов, управлениями сельского хозяйства рай (гор) исполкомов, областными (краевыми) управлениями сельского хозяйства, министерствами и ведомствами) по подчиненности в пределах фонда заработной платы этих работников — по совхозам треста, области, края или республики, а для остальных работников — директором хозяйства в пределах фонда заработной платы специалистов и служащих по хозяйству.

 Руководящим работникам и специалистам ежемесячно выплачиваются полностью установленные должностные оклады заработной платы. Кроме того, им выплачивается 0,3% годового должностного оклада за каждый процент перевыполнения годового плана реализации (производства) сельскохозяйственной продукции, а директорам, главным бухгалтерам и другим работникам, связанным с производством и реализацией продукции подсобных предприятий и промыслов (кроме переработки сельскохозяйственной продукции), и продукции подсобных предприятий и промыслов.

Указанные доплаты за реализованную (произведенную) сверх плана продукцию руководящим работникам и специалистам производятся по итогам года.

 Премирование руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства производится:

- за перевыполнение годового плана реализации (производства) сельскохозяйственной продукции в размере до 10% месячного должностного оклада за каждый процент перевыполнения плана реализации, а по отделениям, фермам и сельскохозяйственным участкам— перевыполнения плана производства сельскохозяйственной продукции.

Премии за перевыполнение годового плана реализации (производства) сельскохозяйственной продукции начисляются при условии выполнения установленного плана производства в натуре по зерну и мясу, а в специализированных совхозах, кроме того, по продукции основной отрасли (в хлопководческих совхозах — по хлопку, в свекловичных — сахарной свекле, в овощеводческих— овощам и т. д.). При этом в совхозах, специализирующихся по двум или более отраслям, основная отрасль определяется по удельному весу реализуемой продукции;

- за получение прибыли в планово-прибыльных совхозах и других государственных предприятиях сельского хозяйства.

Отчисление от прибыли на премирование руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства (включая работников отделений и ферм) производится в размере 2,5% прибыли (по предприятиям, переведенным на полный хозяйственный расчет, после вычета из нее платы за фонды, а по другим предприятиям — за исключением сумм, используемых на погашение задолженности банку по ссудам, полученным на проведение мероприятий по внедрению новой техники, механизации и улучшению технологии производства, рационализации и интенсификации производственных процессов и на расширение производства товаров народного потребления).

Министерства, ведомства, областные (краевые) управления сельского хозяйства и тресты совхозов по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза дифференцируют по подведомственным хозяйствам размеры отчислений от прибыли на премирование руководящих работников и специалистов, с тем чтобы общий размер отчислений на премирование руководящих работников и специалистов не превышал 2,5% прибыли по министерству, ведомству, управлению или тресту.

Начисление премий работникам производится с учетом общих итогов работы хозяйства, отделений, ферм и других производственных подразделений: директорам, их заместителям, главным специалистам и главным бухгалтерам— по распоряжению вышестоящих организаций, а остальным работникам — по распоряжению директора хозяйства.

Размеры премий, выплачиваемых руководящим работникам и специалистам за получение прибыли, по решению вышестоящего органа (директора хозяйства) могут уменьшаться до 50% за невыполнение плана продажи государству зерна, мяса, молока (в натуре), а по специализированным совхозам — основного вида продукции, а также за другие производственные упущения;

- за экономию от снижения себестоимости против плана по хозяйству, а по отделениям (фермам) и сельскохозяйственным участкам — за экономию прямых затрат в планово-убыточных совхозах и других государственных предприятиях сельского хозяйства.

Руководящим работникам и специалистам хозяйств (кроме руководящих работников и специалистов, занятых на работах в отделениях, фермах и сельхоз участках) премия выплачивается в размере 5% экономии от снижения себестоимости продукции против плана. Указанные премии выплачиваются при условии выполнения годового плана реализации (в стоимостном выражении) и себестоимости всей произведенной продукции.

Руководящим работникам и специалистам отделений (ферм) и сельскохозяйственных участков премии выплачиваются за экономию прямых затрат на производство сельскохозяйственной продукции по отделению (ферме) и сельхоз участку в размере до 5% указанной экономии. Эти премии выплачиваются при условии выполнения годового плана производства сельскохозяйственной продукции по отделению (ферме) и сельскохозяйственному участку независимо от выполнения плана по совхозу в целом.

Премии руководящим работникам и специалистам за получение прибыли, экономию от снижения себестоимости и за экономию прямых затрат на производство сельскохозяйственной продукции начисляются пропорционально заработной плате, полученной в течение года по должностным окладам.

Специалисты, занимающие должности, а также служащие хозяйств, активно содействующие выполнению и перевыполнению плановых заданий, могут премироваться за своевременное и качественное выполнение установленных им заданий при выполнении показателей и условий премирования, принятых для руководящих работников и специалистов хозяйства и производственных подразделений, цехов и участков.

1. **Организация и оплата труда в молочном скотоводстве (На примере бригады, обслуживающей дойное стадо на ферме, комплексе).**

Организация оплаты труда в животноводстве включает в себя следующие элементы:

1. Установление норм обслуживания скота с учетом производственных условий и их продуктивности.
2. Определение планового объема производства продукции с учетом ее качества.
3. Определение тарифного разряда и тарифной ставки для каждой категории работников.
4. Установление порядка оплаты за продукцию до ее получения.
5. Определение размера дополнительной оплаты, премий, порядка их начисления и распределения между работниками.

При организации оплата труда в животноводстве определяем те показатели, за которые производится оплата работникам. В скотоводстве оплату производят за молоко, приплод, случку коров, уход, прирост живой массы молодняка.

Оплата труда работников, занятых в животноводстве, производим за количество продукции с учетом ее качества по расценкам из расчета 125-150% тарифной ставки и принятой годовой нормы производства продукции животноводства на работника.

Расценки для оплаты труда работников, занятых в животноводстве, устанавливаем исходя из технически обоснованных норм обслуживания животных, типа содержания скота, степени механизации производственных процессов с учетом продуктивности животных.

При достижении высоких показателей продуктивности скота в целом по закрепленной группе тарифный фонд оплаты труда для определения расценок может увеличиваться до 150%.

Оплата труда доярок, скотников производим за продукцию (молоко и приплод) или за продукцию и обслуживание животных по расценкам, установленным в хозяйстве. При определении расценок исходим из нормы закрепления коров за одним работником, достигнутого уровня продуктивности животных, годовой нормы производства молока на одного работника и тарифного разряда, по которому оплачивается труд доярок и скотников. С учетом условий производства молока в хозяйстве применяем различные варианты установления расценок: только за молоко и приплод; за молоко, приплод и уход за коровами в зимний период, а также за организацию случки коров.

Только за продукцию (молоко и приплод) расценку устанавливаем в высокопродуктивных хозяйствах с равномерным поступлением продукции в течении всего года. В предприятии, где имеются колебания в уровне продуктивности коров на протяжении года, устанавливаем расценки за молоко отдельно пастбищный и стойловый периоды, а с выделением 25-30% тарифного фонда, приходящегося на стойловый период для оплаты за уход и содержание коров.

Приведем пример: для расчета расценок для оплаты труда доярок при продуктивности коров 2500 кг. Возьмем следующие параметры:

- норма обслуживания коров на одну доярку – 25 гол.

- удой на одну среднегодовую корову – 2500 кг

- получено приплода – 24 головы

- норма производства молока – 625ц (25гол.\*2500кг)

- надоено в родильном отделении – 26ц(11кг \* 10дн \*24гол.)

- надоено основными и подменными доярками -599ц (625ц-26ц):

А) в стойловый период (40%) -239,6ц(599ц\*0,40)

Б) в пастбищный период (60%) – 359,4ц (599ц\*0,60)

Работа доярки тарифицируем по 6 разряду

Для расчета фонда заработной платы определим:

Тарифный коэффициент 6 разряда – 2,44

Коэффициент за условия труда – 1,5

Размер минимальной ставки 1 разряда – 1830 руб.

Расчет фонда заработной платы:

1830 руб.\*2,44\*1,5=6697,8 руб.

Дневной – 6697,8 руб. / 162,1 часа\*7 час=289,23

Месячный – 289,23руб.\*30дн=8676,9 руб.

Годовой – 289,23руб.\*365дн.=105568,95руб.

Для расчета расценок за продукцию тарифный фонд увеличится на 25%: 105568,95 руб.\*1,25=131961,19руб.

Из общей суммы годового фонда оплаты выделим 10% для расчета расценок за получение приплода – 13196,12руб.(131961,19\*0,1)

Расценка за 1 гол. приплода составит: 13196,12руб./24гол.=549,84руб.

Головой фонд оплаты для расчета расценок за молоко составит:

131961,19руб.-13196,12руб.=118765,07руб.

Расценка за 1ц. молока:118765,07руб./599ц=198,27руб.

В с/х предприятиях, где имеются колебания в уровне продуктивности коров летом и зимой, устанавливаем расценки за молоко отдельно в пастбищный периоды с выделением 25% тарифного фонда, приходящегося на стойловый период, на оплату за уход и содержание коров.

Месячный фонд оплаты составит: 118765,07руб./12=9897,09руб.

На пастбищный период: 9897,09 руб. \*5 мес.=49485,45руб.

На стойловый период: 118765,07руб.-49485,45руб.=69279,62руб.

Расценки за 1ц.молока:

- в пастбищный период – 49485,45руб./359,4ц=137,69руб.

- в стойловый период – 69279,62руб./239,6ц=289,15руб.

**Библиографический список**

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. – М.: «Финстатистика», 1999.
2. Арендный подряд на сельскохозяйственных предприятиях. Госагроном. – М.: ЦНТИ, 1989.-56 с.
3. Громов М.Н. Научная организация, нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях. – М.: Агропромиздат, 1991.
4. Воронцов А.П. Организация и нормирование и оплата труда в с.-х. предприятиях.-М.:Изд-во «Элит»,2004 г.
5. Евлоев Я. Эффективность современных форм организации сельскохозяйственного производства//Международный сельскохозяйственный журнал, 2003,№3.
6. Г.Р.Погосян, Л.И. Жукова Экономика труда,М., «Экономика», 1991.