1. Организация и оплата труда в молочном скотоводстве
	1. Название, местоположение и специализация изучаемого предприятия

Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз имени Явнова (СПКК им. Явнова) расположен по адресу: Республика Башкортостан, Стерлитамакский р-н, с. Новое Барятино, ул. Дружбы, 28.

Расстояние от центральной усадьбы до районного центра – 12 км (с. Новое Барятино – г. Стерлитамак). Расстояние до областного центра – 151 км (с. Новое Барятино – г. Уфа). Основные пункты реализации продукции и пункты материально-технического снабжения расположены в г. Стерлитамаке (расстояние – 12 км).

СПКК им. Явнова работает в отрасли молочного и мясного скотоводства. Для определения специализации СПКК им. Явнова рассчитывается удельный вес товарной сельскохозяйственной продукции по видам. Структура товарной продукции приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Структура товарной сельскохозяйственной продукции

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасли и виды продукции | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | В сред. за 3 года |
| Тыс. руб. | % к итогу | Тыс. руб. | % к итогу | Тыс. руб. | % к итогу | Тыс. руб. | % к итогу |
| Растениеводство – всего  | 44812 | 58,89 | 52672 | 66,14 | 50132 | 63,42 | 49205 | 62,88 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  зерно | 30445 | 40,01 | 38389 | 48,21 | 35304 | 44,66 | 34713 | 44,36 |
|  овощи | 2358 | 3,10 | 3045 | 3,82 | 3921 | 4,96 | 3108 | 3,97 |
|  прочая продукция растениеводства | 12009 | 15,78 | 11238 | 14,11 | 10907 | 13,80 | 11385 | 14,55 |
| Животноводство – всего  | 31279 | 41,11 | 26962 | 33,86 | 28917 | 36,58 | 29053 | 37,12 |
| в т.ч. Скотоводство |  |  |  |  |  |  |  |  |
| из них: молоко | 13456 | 17,68 | 11540 | 14,49 | 10619 | 13,43 | 11872 | 15,17 |
|  мясо КРС | 14544 | 19,11 | 12362 | 15,52 | 15163 | 19,18 | 14023 | 17,92 |
| Свиноводство | 3044 | 4,00 | 2560 | 3,21 | 2769 | 3,50 | 2791 | 3,57 |
| Прочая продукция животноводства | 235 | 0,31 | 500 | 0,63 | 366 | 0,46 | 367 | 0,47 |
| Итого по хозяйству | 76091 | 100,00 | 79634 | 100,00 | 79049 | 100,00 | 78258 | 100,00 |

По расчетам, представленным в таблице 2.1, видно, что основной отраслью предприятия является растениеводство, производство зерна, дополнительной отраслью является скотоводство, причем молочное и мясное скотоводство осуществляется практически в равных долях.

По годовой отчетности можно сделать вывод о том, что часть произведенного зерна идет на продажу, часть на корма в скотоводстве и свиноводстве.

* 1. Организационная структура, формы организации и характеристика внутрихозяйственных подразделений

В СПКК им. Явнова установлена отраслевая организационная структура. Разделение на цехи произведено по направлениям деятельности. По данным бухгалтерской и статистической отчетности за 2007 год всего на предприятии работает 173 человека, из них в сельскохозяйственном производстве занято 170 человек и 3 человека занято в подсобных производствах.

Растениеводство: Первое, второе и третье отделения хозяйства занимаются производством зерновых, кормовых культур, однолетних трав на зелёный корм, многолетних трав, свеклы. Для выполнения сезонных работ создается четвертое отделение растениеводства, в которое привлекается 23 человека.

Животноводство: Первое отделение: производство молока, молодняка КРС; свиноферма, конеферма. Второе отделение: выращивание тёлочек и бычков для племпродажи.

Управленческий аппарат включает в себя директора колхоза, заместителя директора по растениеводству, заместителя директора по животноводству. Каждое направление курируется специалистами.

Перевод производственных бригад на подряд (арендный, семейный, личный) на предприятии до настоящего времени не осуществлялся.

Таблица 2.2. Характеристика внутрихозяйственных подразделений

(по состоянию на 01.01.2008 г.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Имеется в хозяйстве | количество  | В них: |
| с.-х. угодий всего, га |  из них пашни, га | КРС, гол. | свиней, овец, птицы, гол. | тракторов, ед. | автомобили, ед. | комбайнов, ед. | производственных рабочих, чел. | производится валовой продукции, тыс. руб. |
| всего | из них коров |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1. Производственных бригад в растениеводствевсегоИз них переведено на подрядвсего  в т.ч. на: арендный семейный личный  свободную аренду  | 4 | 7909 | 5196 | - | - | - | 50 | 15 | 11 | 35 | 50132 |
| 2. Производственных бригад в животноводстве (птицеводстве, звероводстве)всегоИз них переведено на подрядвсего в т.ч. на: арендный семейный личный свободную аренду | 9 | - | - | 2500 | 500 | 757 | - | 1 | - | 76 | 28917 |
| Окончание таблицы 2.2  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 3. Производственных бригад в автогаражевсегоИз них переведено на подрядвсего  в т.ч. на: арендный семейный личный  свободную аренду  | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 10 | - |
| 4. Производственных бригад в подсобных промышленных производствахвсегоИз них переведено на подрядвсего в т.ч. на: арендный семейный личный  свободную аренду | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | - |

* 1. Численность, обеспеченность кадрами массовых профессий отрасли и их качественная характеристика

Сведения о численности кадров массовых профессий за последние три года для бригады в молочном скотоводстве (операторов машинного доения; операторов по уходу за скотом) и их структуре по стажу работы и уровню квалификации приведены в таблице 2.3.

По данным таблицы видно, что производство не обеспечено в полной мере необходимым персоналом. Обеспеченность операторами машинного доения составляет 91%, операторами по уходу за скотом – 87%. Квалификация персонала является достаточно высокой, в том числе 35% работников 3 класса и 38% работников 5 разряда в общем количестве работников без разделения по специальностям.

Таблица 2.3. Наличие, обеспеченность и структура кадров по стажу работы и уровню профессиональной подготовки в молочном животноводстве – в 2005 - 2007 гг. (в среднем)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиеотраслейи подразделений | Имеется – всего, чел. | Требуется по плану, чел. | Обеспеченность, % | Из наличных работников на 1 января текущего года имеют: |
| Стаж работы по профессии | Класс | Разряд |
| До 5 лет | От 5 до10 лет | От 10 до15 лет | I | II | III | V | VI | VII |
| Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу | Чел. | % к итогу |
| Животноводство:в т.ч. - операторы машинного доения- операторы по уходу за скотом | 342014 | 382216 | 899187 | 1082 | 294014 | 1679 | 473564 | 853 | 242521 | 11- | 35- | 33- | 915- | 1284 | 354029 | 1367 | 383050 | 413 | 12521 | 1-1 | 3-7 |

* 1. Формы и системы оплаты труды, применяемые в трудовых коллективах, и их оценка

Основная оплата труда работников животноводства осуществляется по расценкам за единицу продукции с учетом ее качества или за ее стоимость в денежном выражении (по реализационным ценам), или за 100 руб. валового дохода, исчисленным исходя из нормы производства и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 150 %.

В отличие от растениеводства, где окончательный размер, основной оплаты определяется, как правило, в конце года по результатам производства в целом по бригаде (звену), в животноводстве могут быть учтены результаты производства за месяц (период), отдельных работников (групп работников) или внутрихозяйственных подразделений. В этой отрасли особенно важно правильно решить вопрос о сочетании материальной заинтересованности отдельного работника и коллектива в целом в конечных результатах производства. Это обусловлено тем, что работы по производству продуктов животноводства выполняются в обособленных помещениях отдельными работниками или специализированными группами работников.

В случае значительного изменения уровня продуктивности и нормы производства продукции по периодам года (производства) оплату труда рассчитывают по дифференцированным расценкам с учетом фактического выхода продукции.

Наряду с оплатой за продукцию по результатам производства за месяц (период) применяется и оплата за обслуживание головы скота, за отработанное время и т. д. с учетом специфики той или иной отрасли или возрастной группы животных.

Рабочий процесс необходимо вести непрерывно, следовательно, нужны постоянные подменные работники с соответствующей оплатой труда.

Нужно также учитывать поступление различных видов животноводческой продукции (молоко и приплод – от молочного стада и т. д.), чтобы обоснованно распределять фонд оплаты труда между этими видами продукции и устанавливать соответствующие расценки.

При расчете расценки для оплаты труда работников животноводства исходным является обоснование годовой нормы производства продукции и фонда оплаты труда для каждого работника (группы работников, звена, бригады).

Годовая норма производства продукции устанавливается с учетом нормы закрепления (нормы обслуживания)\* животных за работником (группой работников, звеном, бригадой) и уровня продуктивности.

Норма закрепления животных устанавливается по Типовым нормативам с учетом корректировки на условия производства в хозяйстве и его подразделениях, а при введении новых средств механизации или способов организации труда - на основе фотохронометражных наблюдений.

Уровень продуктивности определяется с учетом фактически достигнутых показателей, ресурсов и возможностей роста на планируемый период. При переходе на нормативный метод планирования продуктивности ее уровень определяют исходя из ресурсов, выделяемых производственному подразделению.

Наряду с обоснованием норм производства устанавливаются виды продукции, по которым будут рассчитываться расценки и производиться оплата за конечные результаты.

Порядок установления фонда оплаты определяется формой организации труда животноводов и действующей в хозяйстве системой оплаты их труда.

**Основная оплата при поточной системе производства молока.**

В молочном скотоводствепри поточной системе производства молока в зависимости от физиологического состояния коров выделяют 4 группы: сухостоя, родильного отделения, раздоя и осеменения, производства молока. При установлении расценок для оплаты труда работников, обслуживающих коров каждой из названных групп, учитывают их тарифные ставки, нормы обслуживания, нормативную продуктивность животных каждой физиологической группы, а в конечном итоге - годовой фонд оплаты и годовую норму производства продукции (табл. 2.4).

Норма обслуживания коров (Нобс) определяется с учетом установленных для работников каждой профессии и специальности обязанностей и типовых нормативов затрат времени на их выполнение:

Нобс = (Тсм – Тпз – Тотл) / Тобс,

где Тсм – продолжительность смены, мин.; Тпз – время на подготовительно-заключительные операции; Тотл - время на отдых и личные надобности; Тобс — время обслуживания одной головы работником.

Продолжительность пребывания коров в той или иной группе устанавливается в соответствии с технологической схемой движения животных, принятой в хозяйстве.

Число оборотов за год определяют делением числа календарных дней в году на число дней пребывания коров в данной группе.

Показатели для оплаты труда устанавливают с учетом специфики производства в каждой физиологической группе.

Продуктивность за один цикл определяют по фактическим данным хозяйства или по справочным данным о примерном распределении удоя молока по месяцам лактации. Причем распределению подлежит удой не на фуражную, а на дойную корову, который выше по сравнению с удоем на фуражную корову на 20 %, так как при двухмесячной продолжительности сухостойного периода количество фуражных коров в 1,2 раза больше, чем дойных. В нашем примере при удое на фуражную корову 3000 кг, на дойную корову необходимо получить 3600 кг, в том числе в первый месяц лактации – 340 кг, во второй – 380 кг, в третий – 420 кг, с четвертого по десятый – 2460 кг.

Затем определяют годовую норму производства путем умножения продуктивности за один цикл на число оборотов за год и норму обслуживания.

Таблица 2.4. Расчет расценок для оплаты труда работников, обслуживающих молочное стадо при поточной системе

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группафизиологического состояния коров | Профессии работников | Выполняемаяработа | Норма обслуживания, голов | Продолжительность пребывания в группе, дней | Число оборотов за год | Показатели для оплаты труда | Продуктивность за один цикл | Годовая норма производства | Тарифная ставка, руб. | Годовой фонд оплаты, руб. | Расценка за единицу продукции, руб. |
| 100% | 125% |
| Группасухостоя | Доярка | Массаж вымени, обслуживание | 100 | 50 | 7,3 | Переданная в группу отела голова | 1,0 | 730 | 120,90 | 44128,50 | 55160,63 | 75,56 |
| Скотник | обслуживание | 100 | 50 | 7,3 | То же | 1,0 | 730 | 120,90 | 44128,50 | 55160,63 | 75,16 |
| Группа отела | Доярка | Приём телятДоение | 25 | 10 | 14,6 | Приплод, голов | 1,0 | 365 | 134,10 | 19578,60 | 24473,25 | 67,05 |
| 15 | Молоко, ц | 1,7 | 620 | 29367,90 | 36709,88 | 59,21 |
| Скотник | Прием телятобслуживание | 50 | 10 | 14,6 | Приплод, голов | 1,0 | 730 | 120,90 | 17651,40 | 22064,25 | 30,23 |
| 15 | Молоко, ц | 1,7 | 1241 | 26477,10 | 33096,38 | 26,67 |
| Группа раздоя и осеменения | Доярка | Раздой коровСлучка коров | 25 | 75 | 4,87 | Молоко, ц | 9,7 | 1181 | 120,90 | 35302,80 | 44128,50 | 37,37 |
| Обслуживаниеслучка коров | Слученные головы | 0,9 | 110 | 8825,70 | 11032,13 | 100,29 |
| Скотник | Обслуживание | 50 | 75 | 4,87 | Молоко, ц | 9,7 | 2362 | 120,90 | 35302,80 | 44128,50 | 18,68 |
| Случка коров | Слученные головы | 0,9 | 220 | 8825,70 | 11032,13 | 50,15 |
| Производство молока | Доярка | Доение | 50 | 215 | 1,7 | Молоко, ц | 24,6 | 2091 | 120,90 | 44128,50 | 55160,63 | 26,38 |
| скотник | Обслуживание | 100 | 215 | 1,7 |  | 24,6 | 4182 | 120,90 | 44128,50 | 55160,63 | 13,19 |

Для работников, обслуживающих коров в сухостойный период, годовая норма производства устанавливается путем умножения нормы обслуживания на количество оборотов, так как всех коров, поступивших в эту группу, работники обязаны передать в группу отела.

Тарифный разряд и тарифная ставка определяются по тарифно-квалификационному справочнику или справочнику по тарификации работ.

Годовой тарифный фонд, рассчитанный для работников соответствующих специальностей путем умножения тарифной ставки на календарное число дней в году, распределяется между выбранными показателями для оплаты следующим образом:

- в группе отела – пропорционально продолжительности пребывания коров в группе до и после отела (в нашем примере 40 % за телят и 60 % за молоко);

- в группе раздоя и осеменения – до 80 % годового тарифного фонда направляется для оплаты за раздой (молоко) и до 20 % – за своевременное осеменение коров (в течение 1-го и 2-го месяцев лактации).

Для расчета расценки тарифный фонд оплаты по каждому виду продукции увеличивают до 150 % (кроме тарифного фонда работников, обслуживающих сухостойных коров) и делят на соответствующую норму производства, определяя расценку для начисления основной оплаты труда за единицу каждого вида продукции. При различной продуктивности коров по сезонам устанавливают дифференцированные расценки. Определенные таким образом расценки используют для начисления основной оплаты труда по месячным, а затем и по годовым результатам производства. При этом работники, обслуживающие коров группы сухостоя, ежемесячно получают доплату на 1 руб. тарифа в том же размере, в котором она начислена в среднем на 1 руб. тарифа работникам, обслуживающим животных других физиологических групп.

**Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.**

Для работников ведущих профессий, имеющих звание «Мастер животноводства I и II классов», производится доплата к заработной плате за продукцию и обслуживание скота и в размере соответственно 20 и 10% к сумме, начисленной работнику за месяц и по годовым результатам производства. Звание «Мастер животноводства» присваивается наиболее квалифицированным работникам, добившимся в течение 2-3 лет высоких показателей по продуктивности животных и качеству продукции, воспроизводству стада и сохранению обслуживаемого поголовья животных.

Предусмотрены доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ с меньшей численностью работников, а также единовременное вознаграждение за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих уменьшение численности работников и повышение производительности труда по сравнению с планом за счет фактической экономии фонда заработной платы. Это особенно важно в условиях, когда переход на новые тарифные ставки и должностные оклады предусматривается осуществить за счет средств, заработанных коллективом путем мобилизации внутренних резервов.

Работникам животноводства установлена надбавка к годовому заработку за стаж работы в данном хозяйстве в тех же размерах, что и трактористам-машинистам (проработавшим непрерывно в хозяйстве от 2 до 5 лет – 12 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 до 15 лет – 20 %, свыше 15 лет – 20%).

Рабочим животноводства, которые, применяя новые формы организации труда и производства, увеличили число обслуживаемого поголовья скота и птицы в 1,5 и более раз и добились значительного роста производительности труда, тарифные ставки могут быть повышены до 5 % за каждые 10 % превышения нормы обслуживания, но не более чем в 2 раза.

Премирование работников животноводства, как и в растениеводстве, осуществляется за превышение (достижение) показателей, установленных в хозяйстве с учетом особенностей производства, и за экономию прямых затрат. Конкретные показатели и размер премирования устанавливает администрация хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом.

Так, например, за перевыполнение плана производства премии устанавливаются в процентах к стоимости сверхплановой продукции; за рост производительности труда или продуктивности - за каждый процент прироста и т.д. Премирование может осуществляться по годовым результатам производства и результатам за квартал или период с учетом выполнения установленных показателей в целом за год (нарастающим итогом). Общий размер премий по показателям, разработанным в хозяйстве, не должен превышать - 6 месячных заработков в год на работника.

Премирование за экономию прямых затрат, установленных в задании, осуществляется в размере до 70 % суммы экономии. При превышении установленных затрат по вине коллектива предусмотрено их возмещение (полностью или частично) за счет средств, выделенных на оплату труда и премирование по показателям, установленным в хозяйстве.

Порядок, размер и условия премирования, а также возмещения перерасхода устанавливаются администрацией хозяйства по согласованию с профсоюзным комитетом.

Средства для премирования за экономию прямых затрат включаются в фонд материального поощрения, а расходы по премированию - в себестоимость продукции.

Премия за экономию прямых затрат выплачивается сверх премий, начисленных по показателям, установленным в хозяйстве. Общий размер всех видов премий на одного работника, не должен (как правило) превышать его основного годового заработка.

Как было сказано выше, при использовании для начисления основной оплаты труда по годовым результатам производства прогрессивно возрастающих расценок или нормативов образования фонда оплаты труда от валовой продукции премия по показателям, установленным в хозяйстве, не начисляется. При использовании расценок от валового дохода не начисляется и премия за экономию прямых затрат.

Предусмотрены и некоторые другие стимулирующие выплаты работникам животноводства. Работникам молочно-товарных ферм в целях стимулирования получения высококачественной продукции предусмотрено выплачивать премию за сдачу молока I сортом. Размер отчислений на премирование от стоимости молока, сданного I сортом, и перечень премируемых работников устанавливает руководитель хозяйства для каждой фермы. Сверх того, за охлажденное молоко I сорта, имеющее в момент приемки температуру до 10o C, работникам молочно-товарных ферм отчисляется на премирование до 70 % дополнительно выплачиваемой хозяйству надбавки. Перечень премируемых работников и конкретный размер премий по этому показателю также устанавливает руководитель хозяйства для каждой фермы в отдельности.

Может быть установлено также премирование за заготовку отдельных видов животноводческой продукции, а также денежное премирование работников отдельных профессий и специальностей.

* 1. Краткая характеристика условий труда, режимов труда и отдыха работников

Условия труда можно разделить на психофизиологические, санитарно-гигиенические и эстетические.

Психофизиологические условия труда зависят от тяжести труда. По тяжести работы на сельскохозяйственном производстве делятся на легкие, средние, тяжелые и очень тяжелые.

При производстве сельскохозяйственной продукции многие работы выполняются вручную, что накладывает отпечаток на характер труда. Не всегда выполняются некоторые ограничения в сферах приложения труда, особенно для женщин. Зачастую многие работы выполняются в быстром темпе, что обусловлено сезонностью производства и влиянием биологических факторов.

Психофизиологические условия труда зависят от нервно-психического напряжения, которое в свою очередь обусловлено сложностью работы, ответственностью за ее результаты, от применяемых машин и механизмов, информированности и степени контроля и организации производственного процесса.

Внешние факторы условий труда, такие как техногенные, природно-климатические и другие, определяют санитарно-гигиенические условия. К ним относят: освещенность (естественный, искусственный, смешанный свет, общее, местное и другое освещение рабочего места), относительную влажность воздуха (свыше 90% - недопустима), температуру воздуха, движение воздуха (не более 20 - 30 см/мин.), загазованность, запыленность, шум, вибрацию, радиоактивные излучения и т.д.

В СПКК им. Явнова психофизиологические условия труда характеризуются как тяжелые, так как предприятие применяет только частично механизированный труд, но хорошо отлажен процесс контроля и организация производства.

Санитарно-гигиенические условия на предприятии отвечают нормативным значениям.

* 1. Предложения по обоснованию форм организации труда, размеров и профессионального состава подразделений

На молочных фермах колхозов и совхозов труд носит коллективный характер. Объем работы, выполняемой одним, например, дояром в условиях высокой технической оснащенности, зависит от выполнения обязанностей многими работниками фермы. Такая организация труда обеспечивает повышение производительности труда, снижение себестоимости производимой продукции, лучше используются трудовые и материально-технические ресурсы.

При переходе на коллективный подряд соблюдается принцип добровольности. Проводится большая подготовительная работа, прежде всего по обучению кадров, формированию производственных коллективов, разработке хозрасчетных заданий. Этот метод работы позволяет работникам самим изыскивать резервы повышения производительности труда и снижения общих затрат на производство единицы продукции.

Экономическое значение коллективного подряда в животноводстве состоит в том, что коллектив обязуется получить более высокие результаты в производстве животноводческой продукции от закрепленного за ним поголовья, а руководители хозяйства гарантируют бесперебойное снабжение необходимым количеством кормов, создание работникам нормальных режимов труда и отдыха для достижения поставленной задачи. Оплата труда и материальное вознаграждение осуществляются по заранее обусловленным расценкам и надбавкам за выполнение и перевыполнение плановых заданий по производству продукции.

Материальное и моральное вознаграждение каждого члена бригады осуществляется в соответствии с коэффициентом трудового участия (КТУ).

Избираемый коллективом совет решает все оперативные производственные вопросы: осуществляет контроль за качеством работы и дисциплиной труда, соблюдением правил безопасности работы, оплатой труда, распределением доплат, определяет КТУ работающих, обеспечивает гласность соревнования, учет и отчетность. По предложению совета коллектив бригады может выносить решение о выводе из своего состава недобросовестных работников, а также о сокращении тех без которых возможно качественное и своевременное проведение всех работ.

Перерасходованные по вине звена средства полностью удерживаются из фондов поощрения.

Труд членов коллектива оценивается по выполнению производственной программы - планового задания по производству продукции, норм выработки, качества работ; трудовой дисциплины - по выполнению внутреннего распорядка, заданий, нарядов; по соблюдению технологической дисциплины - выполнению своих обязанностей, требований по доставке и раздаче кормов, кормлению, поению, уборке помещений, состоянию рабочего места.

Учет выполненных работ и трудового участия каждого работника осуществляет руководитель коллектива. Он ежемесячно оформляет и подписывает табель учета рабочего времени членов звеньев, ведет журнал оценки их трудовой деятельности, куда заносит все замечания, высказанные тому или иному работнику. На ежемесячном собрании обсуждаются результаты работы коллектива и каждого его члена. Работу бригадира оценивает руководство хозяйства.

Коллектив несет ответственность за результаты своей деятельности и материально поощряется за снижение затрат на производство продукции. Поэтому в хозрасчетном задании заносятся материальные затраты, на которые может влиять данный коллектив: оплата труда, корма, амортизация, текущий ремонт, спецодежда, электроэнергия, мелкий инвентарь.

Все затраты в хозрасчетном задании и их фактический объем определяются по единым ценам, с тем чтобы объективно отражалась деятельность коллектива.

Работа на коллективном подряде позволяет комплектовать фермы постоянными кадрами соответствующей квалификации, распределять заработок с учетом личного вклада каждого члена коллектива в конечный результат.

Многолетняя практика подразделений, работающих на коллективном подряде, показывает, что они систематически получают продукции на 20-30% больше, чем другие подразделения, находящиеся в одинаковых условиях. В таких коллективах выше производительность труда, ниже себестоимость продукции и, следовательно, намного лучше отдача от вложений.

Коллективный подряд в бригаде, звене, ферме - это наиболее совершенная форма внутрихозяйственных хозрасчетных экономических отношений, основанная на взаимном интересе подрядчика (руководства совхоза, колхоза) в производстве большого количества продукции. При этом небольшой по численности трудовой коллектив берет на себя обязательство получить максимальное количество продукции, а руководство хозяйства обязуется своевременно предоставить ему необходимые производственные ресурсы и условия для успешного решения этой задачи и оплатить произведенную продукцию по заранее оговоренным условиям и расценкам.

В таких бригадах удачно сочетаются интересы работников и коллектива с общими задачами хозяйства по увеличению производства продукции. Рабочие и колхозники через трудовой коллектив привлекаются к управлению делами хозяйства, участвуют в обсуждении производственных вопросов, определяют порядок оплаты труда в своем подразделении.

Коллективы формируются на добровольных началах, поэтому в них крепкая трудовая дисциплина, взаимная требовательность и ответственность, иное отношение к труду.

В хозрасчетном задании устанавливаются: численность работников и их состав по профессиям, производственная программа (среднегодовое поголовье, продуктивность, валовое производство и качество продукции, получение приплода), оборот стада животных, фонд заработной платы, затраты труда, потребность в кормах и затраты на них, прочие прямые затраты (подстилка, устройство летних лагерей, водоснабжение), затраты на текущий ремонт основных средств производства.

Численность и профессиональный состав работников определяются исходя из объема работ (производства) и технически обоснованных нормативов затрат труда (норм обслуживания).

Планирует поголовье животных подрядному коллективу администрация хозяйства с учетом фактической вместимости животноводческих помещений. Плановую продуктивность животных устанавливают с учетом достигнутого за предшествующие 5 лет уровня продуктивности по хозяйству. Она должна быть скорректирована с учетом конкретных условий, сложившихся в хозяйстве в данном году (технология производства, кормовая база, порода скота и т. п.).

Норму производства продукции определяют, умножив продуктивность на поголовье, предусмотренное в производственном задании бригады (звена).

Рекомендуется создание звеньев в следующем составе. Предприятие имеет 500 коров в молочном стаде. При организации труда коллективным подрядом 2 оператора машинного доения могут обслужить за смену 50 коров, один скотник может обслужить 200 коров, один механизатор машинного доения может обслужить 200 коров. Таким образом, создается три звена:

1 звено – 8 операторов машинного доения,

 1 скотник,

 1 механизатор по раздаче кормов;

2 звено – 8 операторов машинного доения,

 1 скотник,

 1 механизатор по раздаче кормов;

3 звено – 4 оператора машинного доения,

 1 скотник-механизатор по раздаче кормов.

За 3 звеном закреплено 100 коров, за 1 и 2 звеньями закреплено по 200 коров. Поэтому для 3 звена целесообразно совмещение профессий.

Также для повышения производительности необходимо стремиться к повышению квалификации персонала, достижению им 1-3 классов.

Годовой фонд заработной платы работников животноводства рассчитывают, исходя из их нормативной численности, профессионального состава и тарифных ставок. В годовой фонд заработной платы включаются доплата за продукцию, дополнительная оплата за повышение продуктивности, более полное сохранение обслуживаемого скота, увеличение выхода молодняка и повышение качества животноводческой продукции, доплаты за звание «Мастер животноводства» и надбавки за стаж работы.

* 1. Предложения по обоснованию форм оплаты труда, материального стимулирования работников подразделений

При переведении трудового коллектива на подрядную работу фонд оплаты труда рассчитывается следующим образом.

**Основная оплата труда при круглогодовом индивидуальном закреплении животных.** Круглогодовое индивидуальное закрепление животных может применяться в молочном скотоводстве, при обслуживании хряков-производителей и т. д., то есть в отраслях и производствах, где одних и тех же животных работник обслуживает круглый год. При таком способе закрепления животных оплата труда осуществляется по расценкам за продукцию или за обслуживаемую голову, установленным для работников различных профессий и специальностей.

Так, в молочном скотоводстве, где продукцией является молоко и приплод, оплата осуществляется по расценкам, исчисленным исходя из годового тарифного фонда, увеличенного до 150 %, и годовой нормы производства продукции от закрепленной за работником группы коров.

Норма производства устанавливается: по молоку - в центнерах с учетом жирности или в рублях произведенной продукции; по приплоду - в головах или в центнерах живой массы. При этом, учитывая сезонность производства молока и поступления приплода, норму производства устанавливают, как правило, дифференцированно по периодам года, что позволяет рассчитывать расценки на каждый период и применять их для начисления основной оплаты труда (табл. 2.5).

В случае если работнику устанавливается только годовая норма производства, для выравнивания заработка по периодам на период снижения продуктивности устанавливают дополнительно к расценке за продукцию расценку за обслуживание одной головы в месяц.

При расчете расценок за молоко и приплод определяют нормативную продуктивность коров за год и по периодам, а, умножив ее на норму обслуживания, устанавливают годовую норму производства продукции с разбивкой по периодам года. Выход телят также планируют с учетом сезонности отелов: он может быть равен 90 %, или 45 голов по закрепленной группе, в том числе 27 в стойловый период и 18 – в пастбищный.

Таблица 2.4. Расчет расценок для оплаты труда доярок при круглогодовом индивидуальном закреплении коров

|  |  |
| --- | --- |
|  | Варианты оплаты |
| за молоко, приплод | за молоко, приплод и обслуживание |
| Норма закрепления, голов  | 50 | 50 |
| Годовой удой от1 коровы - всего, кг  | 3000 | 3000 |
| в том числе: в стойловый период  | 1400 | - |
| в пастбищный период  | 1600 | - |
| Годовая норма производства молока, ц. | 1500 | 1500 |
| в том числе: в стойловый период  | 700 | - |
| в пастбищный период  | 800 | - |
| Годовая норма получения приплода, голов  | 45 | 45 |
| в том числе: в стойловый период  | 27 | - |
| в пастбищный период  | 18 | - |
| Тарифная ставка, руб. | 120,90 | 120,90 |
| Годовой тарифный фонд оплаты – всего, руб. | 44128,50 | 44128,50 |
| в том числе: в стойловый период  | 25630,08 | - |
| в пастбищный период  | 18497,70 | - |
| Оплата за обслуживание скота, руб. | - | 9509 |
| Расценка за обслуживание одной головы в месяц, руб. | - | 27,17 |
| Годовой тарифный фонд оплаты за продукцию – всего, руб. | 44128,05 | 34619,50 |
| в том числе: в стойловый период  | 25630,08 | - |
| в пастбищный период  | 18497,70 | - |
| Аккордный фонд оплаты за продукцию, (годовой тарифный план, увеличенный на 25 %) – всего, руб. | 55160,63 | 43274,38 |
| в том числе: в стойловый период  | 32038,50 | - |
| в пастбищный период  | 23122,13 | - |
| Годовой фонд оплаты за телят – всего, руб. | 9211,83 | 7226,82 |
| в том числе: в стойловый период  | 5527 | - |
| в пастбищный период  | 3684,83 | - |
| Расценка за одну голову приплода, руб. | 204,70 | 160,60 |
| Годовой фонд оплаты за молоко – всего, руб. | 45948,80 | 36047,56 |
| в том числе: в стойловый период  | 26511,50 | - |
| в пастбищный период  | 19437,30 | - |
| Расценка за 1ц молока базисной жирности в среднем за год, руб. | 30,63 | 24,03 |
| в том числе: в стойловый период  | 37,87 | - |
| в пастбищный период  | 24,30 | - |

Установив норму производства, определяют разряд работ и тарифную ставку. Тарифный фонд за год и по периодам определяют умножением дневной тарифной ставки на число календарных дней в году (периоде). Возьмем 365 дней, в том числе в стойловый период – 212, пастбищный – 153.

Для расчета расценки за продукцию тарифный фонд за год и по периодам увеличивают до 150 % в зависимости от роста продуктивности животных, а затем распределяют его между молоком и приплодом.

Существует практика определения расценки за приплод по сложившемуся уровню. Для большей объективности расценку в каждом хозяйстве целесообразно обосновывать исходя из продолжительности периодов лактации и сухостоя. Так как у коров продолжительность сухостойного периода составляет 2 месяца, то доля фонда оплаты для расчета расценки за приплод должна составить 16,7 % (2:12\*100) суммы фонда, выделяемого для оплаты за продукцию, или 9211,83 руб. Разделив ее на норму выхода телят, определяют расценку за одну голову, а путем умножения ее на соответствующее число приплода по периодам года определяют сумму оплаты за приплод по каждому периоду (в расчетах могут применяться и иные способы распределения фонда по сопряженным видам продукции).

Исключив из увеличенного тарифного фонда за год и по периодам суммы оплаты за телят, определяют фонд оплаты за молоко годовой и по периодам, а разделив его на норму производства молока, исчисляют расценку за 1 ц молока базисной жирности за год и по периодам.

Устанавливают и единые годовые расценки за молоко и приплод, применяя расценку, за обслуживание одной головы в месяц в стойловый период.

При оплате за обслуживание скота тарифный фонд не увеличивается до 150 %, так как в этом случае заработок не связан с количеством полученной продукции.

Для расчета расценки за обслуживание скота, как правило, выделяют от 20 до 40 % годового тарифного фонда. Фонд оплаты за обслуживание скота лучше обосновывать исходя из колебаний суточного удоя в стойловый и пастбищный периоды.

Суточная продуктивность коров в стойловый период должна составить 6,6 кг (1400 кг: 212 дн.), в пастбищный – 10,5 кг (1600 кг : 153 дн.), то есть суточный удой в стойловый период будет составлять 62,9 % (6,6\*кг: 10,5кг\*100%) суточного удоя в пастбищный период. Следовательно, для выравнивания оплаты в стойловый период необходимо выделить для оплаты за обслуживание 37,1 % фонда оплаты этого периода, или 9509 руб. Разделив эту сумму на число месяцев в периоде и норму обслуживания, определяют месячную расценку за обслуживание одной головы.

Определив тарифный фонд для оплаты за обслуживание скота, рассчитывают тарифный фонд оплаты за продукцию как разность между годовым тарифным фондом и фондом оплаты за обслуживание. Дальнейший порядок расчета аналогичен порядку расчета расценок за молоко и приплод.

В соответствии с установленными расценками осуществляется начисление заработной платы дояркам; в течение года с учетом количества и качества продукции, полученной от закрепленной группы коров за месяц. При этом заработная плата за молоко основной и подменной дояркам начисляется персонально в соответствии с фактическим количеством надоенного молока, а за телят и обслуживание распределяется между ними пропорционально отработанному времени. Сумма заработной платы, начисленная по всем показателям постоянной подменной доярке, увеличивается затем на 10 %.

Для окончательного расчета с доярками по годовым результатам необходимо при оплате в течение года за молоко, приплод и обслуживание иметь годовые расценки, рассчитанные только за молоко и приплод.

Широкое распространение получила аккордно-премиальная система, при которой в начале года или периода работ на основании технологических карт, норм выработки и тарифных ставок устанавливают тарифный фонд оплаты труда за общий объём работ или производимой продукции. При расчёте аккордных расценок за единицу продукции этот фонд увеличивают на 10—25% (в экономически крепких колхозах иногда более 25%). В зависимости от особенностей производства и реализации расценки устанавливают: за 1 ц продукции, 100 рублей валовой или реализованной продукции, 100 рублей валового дохода. До окончания работ или получения продукции труд колхозников оплачивается сдельно (по нормам выработки) или повременно (за отработанное время) по установленным тарифным ставкам. В конце года или рабочего периода определяется фактический аккордный заработок работников производственного подразделения (количество произведенной продукции умножается на аккордную расценку). Из причитающегося заработка вычитают суммы, выплаченные за произведённые работы; разница составляет доплату за конечные результаты производства.

Коллективный заработок за продукцию между членами коллектива распределяется с учетом отработанного времени, отношения каждого работника к труду, объема совмещаемых работ и других показателей личного трудового вклада каждого работника в общие результаты труда.

Устанавливать КТУ рабочим целесообразно в два этапа. В начале года (или при формировании подрядного коллектива) для каждого рабочего устанавливается базовая величина КТУ (как правило, равная единице), которая при распределении заработка за продукцию (ежемесячно или при окончательном расчете) корректируется в зависимости от конкретных показателей работы или отношения к труду каждого члена коллектива.

Особенность коллективного подряда на молочной ферме - индивидуальное закрепление коров за дояркой (дояром). Доярка доит корову через счетчик и ежедневно знает количество надоенного молока. Положением о КТУ предусмотрены повышающий и понижающий факторы доярке на каждые 10 кг продуктивности свыше среднего уровня на ферме.

Коэффициент трудового участия работников фермы проставляет ежедневно бригадир. Один раз в неделю собирается совет бригады, который на своем заседании утверждает КТУ за неделю всем работникам. Заседание оформляется протоколом в книге протоколов.

* 1. Предложения по улучшению условий труда, режимов труда и отдыха, работников подрядных коллективов

Улучшение условий труда рекомендуется провести в соответствии с положениями документов, регламентирующих охрану труда в сельском хозяйстве.

Психофизиологические условия труда возможно улучшить путем внедрения систем механизации труда работников молочного производства, что существенно может облегчить труд, а следовательно, повысить производительность труда.

Применение высокопроизводительных доильных установок существенно меняет организацию и характер труда доярки, открывает новые возможности для механизации и автоматизации ручных операций, которые можно осуществлять только при доении коров в доильных помещениях. Блокировка доильных зданий с общефермерской молочной позволяет получать молоко высокого качества, существенно упрощает процессы и экономят затраты, связанные с транспортировкой молока в молочную, создает экономию в строительстве и обеспечивает хорошие условия для технического обслуживания доильного и молочного оборудования, так как оно концентрируется в одном месте.

Создание и модернизация доильного оборудования, что, безусловно, повысит эффективность модернизации должна вестись следующих в направлениях:

* создание доильных аппаратов для попарного выдаивания с возможностью регулирования тактов при доении коров с неравномерно развитыми долями вымени;
* обеспечение автоматического регулирования вакуума в зависимости от интенсивности потока молока с целью создания щадящего режима доения.
* максимальная автоматизация процесса доения на установках для залов, в том числе:
* управление процессом доения в зависимости от интенсивности молокоотдачи;
* контроль интенсивности молокоотдачи и учет молочной продуктивности;
* электронную идентификацию животных, автоматический впуск и выпуск животных;
* систему сбора и анализы информации по каждой корове, позволяющую вести оперативное и перспективное управление производственным процессом (племработа, осеменение и т.д.).

Система индивидуального нормирования и выдачи концентрированных кормов с учетом продуктивности коров должна включать:

* кормовые станции с устройством для распознавания животных и дозирования концентратов;
* систему кратковременного хранения и периодической подачи концентратов к кормовым станциям;
* контроллер кормления, обеспечивающий связь исполнительных узлов и механизмов с управляющей ЭВМ.

Для улучшения режима труда и отдыха рекомендуется привести их в соответствие с требованиями и рекомендациями Минсельхоза РФ. Работу бригад, обслуживающих дойное стадо рекомендуется установить в 2 смены.

Для перехода на 2-сменную работу фермы необходимо осуществлять следующие мероприятия:

1) произвести разъяснительную работу о преимуществах 2-сменной организации труда;

2) произвести подбор и подготовку молодых доярок;

3) обеспечить достаточный уровень механизации основных и вспомогательных процессов;

4) провести подбор сменщиков на основе их психологической совместимости и добровольности;

5) разработать и грамотно оформить права и обязанности работников фермы;

6) разработать рациональный распорядок дня на ферме;

7) разработать систему оплаты труда с учетом равноценности сменщиц;

8) обеспечить высокий уровень зоотехнической и ветеринарной работы на ферме.

Таким образом, на ферме будет осуществлен рациональный 2-сменный режим труда и отдыха.

Недельный режим труда и отдыха определяется установленным временем работы в течение недели и своевременным предоставлением выходного дня.

Существуют 2 варианта предоставления работникам выходных дней:

1) предоставление выходных дней по твердому графику, когда все работники могут отдыхать (например, один день отдыха без ущерба для результатов производственного процесса);

2) предоставление выходных дней по скользящему графику - на непрерывном производстве с подменой работника.

Второй вариант применяется при производстве продукции животноводства для доярок.

Примерный режим труда и отдыха при 2-сменной работе выглядит следующим образом.

Утренняя смена:

1) 8 ч 00 мин - начало работы;

2) 12 ч 00 мин - обеденный перерыв;

3) 13 ч 00 мин - работа;

4) 17 ч 00 мин - полдник;

5) 17 ч 30 мин - работа;

6) 19 ч 30 мин - пересменка;

7) 20 ч 00 мин - конец рабочего дня.

Ночная смена:

1) 20 ч 00 мин - начало работы;

2) 24 ч 00 мин - обеденный перерыв;

3) 1 ч 00 мин - работа;

4) 5 ч 00 мин - завтрак;

5) 5 ч 30 мин - работа;

6) 7 ч 30 мин - пересменка;

7) 8 ч 00 мин - конец рабочего дня.

Продолжительность рабочей и утренней (дневной), и вечерней (ночной) смены составляет 10 ч.

Сущность двухсменного режима труда и отдыха состоит в объединении рабочих по парам для совместного обслуживания сдвоенной группы животных в разные смены с чередованием смен в установленный день недели. При таком режиме труда и отдыха ликвидируются технологические перерывы и связанные с ними непроизводительные затраты времени на переход от места жительства до фермы и обратно, рабочий день, (смена) становится непрерывным, как на промышленном производстве.

* 1. Экономическая эффективность внедрения рекомендуемых мероприятий

Экономическая эффективность внедрения рекомендуемых мероприятий основана на снижении затрат, увеличении производительности труда и качества производимого продукта.

В хозрасчетных подразделениях лучше считают затраты, берегут и экономно расходуют средства. Коллективный подряд побуждает работников постоянно учиться, повышать квалификацию, овладевать экономическими знаниями. В такие коллективы идет молодежь, которая закрепляется в селе.

Эффективность работы хозрасчетных подразделений на коллективном подряде в значительной степени зависит от обоснованности доводимых до них заданий. В связи с этим планирование годового хозрасчетного задания следует проводить с участием подрядного коллектива под руководством специалистов хозяйства и рассматривать на собрании подразделения.

В данном разделе предложены мероприятия по повышению эффективности организации и оплаты труда на примере бригады в молочном скотоводстве.

Основные показатели экономической эффективности внедрения рекомендуемых мероприятий представлены в таблице 2.6. Расчет производился на основе данных годовой отчетности исследуемого предприятия и статистических данных хозяйств, в которых было произведено внедрение подобных мероприятий.

Численность работников до внедрения мероприятий определена по данным отчетности предприятия, поголовье скота принимается неизменным.

Таблица 2.6. Основные показатели экономической эффективности внедрения рекомендуемых мероприятий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | до внедре-ния  | после внедрения  | Измене-ния(+, -) |
| 1. Численность работников, чел.
2. Поголовье крупного рогатого скота - всего, гол.
3. Поголовье коров, гол.
4. Продуктивность (надой на корову, кг)
5. Себестоимость единицы продукции (услуг, работ), руб.
6. Производительность труда (валовая продукция в расчете на 1 работника, руб.)
7. Среднегодовая заработная плата 1 работника, руб.
8. Темп роста производительности труда, %
9. Темп роста оплаты труда, %
10. Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда
 | 40250050045001690000040108--- | 25250050050001414000005516056381,47 | -1500500-25000001505256381,47 |

По данным таблицы видно, что внедряемые мероприятия обеспечивают рост производительности труда на 56%. При этом осуществлено увеличение оплаты труда на 38%.

Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда составляет 147%, что говорит о высокой эффективности предложенных мероприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конвенция Международной организации труда от 21 июня 2001 г. N 184.
2. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г., 3, 10 января, 2 февраля, 3, 30 июня, 27 июля 2006 г.).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня 2006 г.).
5. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ "О сельскохозяйственной кооперации" (с изм. и доп. от 7 марта 1997 г., 18 февраля 1999 г., 21 марта 2002 г., 10 января, 11 июня 2003 г.).
6. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (с изм. и доп. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.).
7. Хрипливый Ф. П. Справочник по оплате труда в колхозах, М., 1973;
8. Хрипливый Ф. П. Гарантированная оплата труда в колхозах, М., 1971.
9. Карякин А.М. Управление персоналом: Электронное учеб. пособие. 3-я редакция/Иван. гос. энер. ун-т. – Иваново, 2005.
10. Андреев П.Н., Астахов Н.В., Докин Б.Д. и др. Азбука фермера / Под ред. В.Н. Хлыстуна. М.: Колос, 1994.
11. Воронов Ю.И., Ковалев А.Н., Устинов А.Н. Сельскохозяйственные машины: Учебное пособие. М.: Высшая школа, 1968.
12. Кумсиев Ш.А. Правила безопасности при работе с животными. М.: Колос, 1979.
13. Рекомендации по оплате труда в молочном скотоводстве, на выращивании молодняка крупного рогатого скота и его откорме, в свиноводстве / А.В. Голубев, А.В. Наянов, И.И. Чечеткина; ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2008. – 20 с.