**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ**.....5
**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**.....9
1.1. Заработная плата, формы и системы оплаты труда.....9
1.2. Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве.....17
1.3. Современное состояние системы материального стимулирования труда в сельскохозяйственных организациях.....22
**ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В МСП «МУЖЕВСКОЕ»**.....29
2.1. Организационно-экономическая и организационно-правовая характеристика МСП «Мужевское».....29
2.2. Ресурсный потенциал предприятия и эффективность его использования .....32
2.3. Финансовые результаты деятельности МСП «Мужевское».....38
2.4. Организация оплаты труда на предприятии.....46
**ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В МСП «МУЖЕВСКОЕ»**.....57
3.1. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда.....57
3.2. Совершенствование организации оплаты труда.....59
**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**.....68
**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ИСПОЛЬЗОВАННОЙЛИТЕРАТУРЫ**.....74

# ВВЕДЕНИЕ

В противоречивых, постоянно меняющихся экономических условиях, характеризующихся ускорением темпов глобализации и вовлечением российского рынка в систему международных связей, с одной стороны, и введением эмбарго как ответа на санкции стран Запада – с другой, повышается значимость сельского хозяйства в обеспечении продовольственной безопасности страны. Широкое внедрение новейших технологий, инновационное обновление средств производства в сельском хозяйстве создают предпосылки для повышения объемов производства и качества продукции, однако достижение этих задач невозможно без материальной заинтересованности работников в индивидуальных и коллективных результатах труда. Это актуализирует поиск и разработку эффективных инструментов управления кадровым потенциалом аграрного сектора, направленных на повышение мотивации работников к высокопроизводительному труду.

Последнее время государством принимаются меры по развитию сельского хозяйства, создана правовая база нового аграрного курса, о чем свидетельствует вступивший в силу Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства»[1], разработан проект концепции развития сельских территорий и проект концепции обеспечения продовольственной безопасности России, реализуется Государственная программа развития сельского хозяйства[2] и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, как продолжение мер, определенных приоритетным национальным проектом «Развитие АПК».

Реализация намеченных мер возможна лишь при освоении инновационной стратегии развития и повышении трудовой активности

[1] Федеральный закон от 29.12.2006 N 264-ФЗ (ред. от 12.02.2015) "О развитии сельского хозяйства"

[2] Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 N 717 (ред. от 31.03.2017) "О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы"

работников сельского хозяйства и всего агропромышленного комплекса на основе повышения материальной заинтересованности и создания условий для высокопроизводительного труда, которые позволили бы работнику раскрыть свой трудовой потенциал, проявляя предприимчивость и инициативу.

Однако, как показала практика, при смене парадигмы в сторону развития рыночных отношений произошла резкая поляризация в уровнях оплаты труда как отдельных граждан, так и в отраслях и подотраслях. По данным Росстата, 57% сельского населения имеет душевой доход ниже прожиточного уровня. Оплата труда в сельском хозяйстве к среднероссийскому уровню составляет 42-45%, в результате чего заработная плата не выполняет свои воспроизводственную и стимулирующую функции, растет текучесть квалифицированных кадров. Главной причиной этих негативных фактов является низкая цена рабочей силы в сельском хозяйстве, ее слабая конкурентоспособность, низкая финансовая устойчивость хозяйствующих субъектов, вызванная тем, что инструменты и рычаги рыночного хозяйственного механизма здесь срабатывают с меньшей эффективности, чем в других отраслях реального сектора экономики.

Результатом такого положения явились непомерно большие разрывы в уровнях оплаты труда между работниками как внутри предприятий АПК, так и между отраслями и территориями. Увеличивается разрыв между номинальной и реальной заработной платой. Сохраняется тенденция к задержке своевременной выплаты средств заработной платы. Снижение уровня жизни на селе замедляет процессы рыночной трансформации, что негативно отражается на темпах развития аграрной экономики.

Отдельные вопросы оплаты труда в АПК исследованы в работах: Ф.Г. Арутюняна, Л.В. Бондаренко, И.Н. Буробкина, Н.А. Волгина, А.И. Голубевой, Г.М. Гриценко, В.И. Еремина, К.А. Кирсанова, Л.А. Костина, А.Е.Ильина, В.А. Лазарева, Д.С.Львова, А.В. Линевича, В.З. Мазлоева, Г.Н. Никоновой, Б.П. Панкова, П.М. Першукевича, Н.И. Прока, А.А. Сарабского,

А.Н. Сёмина, Г.Е. Слезингера, Н.Г. Тарасова, М.П. Тушканова, И.Г. Ушачева, А.А. Черняева, Ю.Н. Шумакова, А.М. Югая и др.

Однако следует отметить, что в их работах, в основном, исследовались вопросы экономики труда, изыскания не касались организационно-управленческого аспекта наиболее рационального выбора форм и систем оплаты труда, их адаптации к условиям развивающейся многоукладной сельской экономики, вознаграждения работников за повышение производительности труда, качество работ, производимой продукции и т.д.

По мере становления рыночных отношений центр тяжести в вопросах регулирования оплаты труда переместился на микроуровень, предоставив широкие возможности в отношении материального стимулирования работников. Однако, большинство работодателей продолжают использовать устаревшие и неэффективные механизмы стимулирования, что отрицательно сказывается на мотивации работников и приводит к разрыву связи между оплатой труда и его результатом в сельском хозяйстве.

**Объектом исследования** данной работы является муниципальное сельскохозяйственное предприятие «Мужевское» Шурышкарского района Ямало-Ненецкого автономного округа Тюменской области.

Период исследования составляет пять лет: 2012-2016 гг.

**Предметом исследования** является оплата труда на примере МСП «Мужевское».

**Целью** выпускной квалификационной работы является анализ современного состояния организации оплаты труда на предприятии, разработка основных направлений её совершенствования.

При реализации поставленной цели решались следующие **задачи**:

1. Изучить и проанализировать специфические особенности и сущностные аспекты развития форм и систем оплаты труда в сельском хозяйстве.
2. Провести анализ организационно-экономической характеристики предприятия.

3. Изучить современное состояние организации оплаты труда на предприятии.

4. Разработать предложения по совершенствованию организации оплаты труда.

При выполнении бакалаврской работы использовались следующие методы: экономико-статистический анализ, анализ экономической информации, сравнительный метод, анкетирование, расчетно-конструктивный.

Информационную основу данной работы составляли: годовые отчеты предприятия, планы производственно-хозяйственной деятельности, бухгалтерский баланс предприятия, положение об оплате труда, данные бухгалтерского учета, а так же личные наблюдения.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

## 1.1. Заработная плата, формы и системы оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата выполняет различные функции:

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность

человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

4. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники

предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

5. Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

6. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Кроме того, следует различать, для кого лучше та или иная форма заработной платы: для работника или для работодателя. Их интересы могут совпасть в одних ситуациях и оказаться противоположными - в других. Интересы работника в первую очередь реализует воспроизводственная, а работодателя - стимулирующая функция заработной платы. Эволюция форм и систем оплаты труда за рубежом отражает длительный поиск баланса интересов нанимателей и работников, объединенных или не объединенных в профсоюзы.

Основная заработная плата — вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки).

Дополнительная заработная плата — вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда (доплаты, надбавки, компенсационные выплаты).

Основные, традиционные формы заработной платы - повременная и сдельная. Многочисленные системы оплаты основаны на этих двух формах оплаты или их комбинациях. В разные периоды развития индустриальной цивилизации преобладала то одна, то другая форма.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия (организации).

Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Система начисления должна быть простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции и выполнения работ, с одной стороны, и величиной заработной платы - с другой, могла быть доступной пониманию каждого рабочего и служащего.

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

Сдельная форма - заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

Выбор той или иной формы оплаты труда диктуется объективными обстоятельствами: особенностями технологического процесса, характером применяемых средств труда и формами его организации, степенью требовательности к качеству вырабатываемой продукции или выполняемой работы. Всесторонний учет этих условий может быть осуществлен только непосредственно на предприятии (в организации). В этой связи выбор форм и

систем оплаты труда - прерогатива предприятия, организатора труда и производства, т.е. работодателя.

Наиболее эффективна в тех или иных условиях та форма оплаты, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий (услуг, выполнения порученной работы), снижению их себестоимости и получению в конечном итоге дополнительной прибыли, обеспечению наиболее полного сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия и работодателя. В зависимости от организации труда формы заработной платы могут быть индивидуальными и коллективными.




Рис. 1 Основные формы и системы заработной платы

Сдельная система оплаты труда производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работ, услуг). Она подразделяется на:

1. Прямую сдельную (заработок работнику устанавливается по заранее установленной расценке за каждый вид услуг или произведенной продукции);

Заработная плата = расценка на единицу произведенной продукции*количество произведенной продукции

2. Сдельно-прогрессивную (выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, сверх нормы оплата производится по повышенным сдельным расценкам).

3. Сдельно-премиальную (заработная плата складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования).

4. Косвенно-сдельную (заработок зависит от результатов труда работников).

5. Аккордную (размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ).

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

• предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

• при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;

• при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

На большинстве предприятий основой для начисления заработной платы является тарифная система, особенно ее такие элементы, как тарифная ставка и тарифные сетки.

Повременная форма оплаты труда.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время.

При повременной оплате труда заработок рабочего времени определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней.

Повременно-премиальная система оплаты труда имеет две формы:

1. Простую повременную (часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов).

Заработная плата = отработанное время*тарифная ставка(оклад)

2. Повременно-премиальную (устанавливается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате).

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Тарифная оплата труда включает в себя следующие элементы;

1. Тарифная сетка - это таблица соответствия квалификации рабочего, выраженной через его квалификационный разряд, тарифным коэффициентам - множителям, применяемым к тарифному значению оплаты труда рабочего первого разряда.

В основном на предприятиях применяется шестиразрядная сетка, где первый разряд соответствует самым простым работам, то есть низшему заработку, а шестой - самому высокому. Однако такая градация не является предопределенной, встречаются тарифные сетки и со значительно большим числом разрядов.

Тарифные сетки могут применяться не только по отношению к рабочим различных специальностей[3]. Тарифная сетка определяет правила

[3] Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.12.2016) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и

оплаты труда для работников различной квалификации в пределах группы, на которую распространяется данная тарифная сетка. На предприятии одновременно могут применяться несколько тарифных сеток.

Межразрядные коэффициенты - это коэффициенты, которые вычисляются по отношению к предыдущему разряду для определения уровня роста оплаты труда при росте квалификации на один разряд. Обычно ряд меж разрядных коэффициентов близок по значению между собой.

2. Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) — это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации тарифная ставка (оклад) фиксируется в трудовом договоре работника вместе с другими обязательными условиями трудового договора, такими как трудовые обязанности и так далее.

Для удобства работы работодатель может разрабатывать схемы должностных окладов, тарифные сетки, штатные расписания, в которых указываются оклады и диапазоны окладов для групп должностей (профессий) и которые используются для установления конкретному работнику оклада при заключении с работником трудового договора, а также для расчёта и выплаты работнику заработной платы. Для разработки системы окладов в организации могут использоваться различные современные методики, такие как грейдинг.

---

приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")

3. Тарифно – квалификационные справочники и справочники тарификации работ и профессий работника

Предприятие может самостоятельно проводить работу по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей используется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Кроме того, знакомство с методиками, используемыми в ЕТКС, может способствовать построению рациональной системы оплаты труда на предприятии.

4. Районный коэффициент следует применять при исчислении зарплаты сотрудника, работающего в указанных местностях с особыми условиями климата.

Районный коэффициент колеблется от 1,15 до 2 и устанавливается по группам районов:

- крайний север – от 1,4 до 2
- местности, приравненные к крайнему северу – 1,3 -1,6
- южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири – 1,2-1,3
-Европейский север, кроме крайнего севера – 1,15-1,2
- Урал, южные районы Западной Сибири- 1,15

### 1.2. Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве.

Особенности оплаты труда работников в сельскохозяйственных предприятиях (акционерных обществах (АО), кооперативах, колхозах, товариществах и др.) определяются особенностями производства, содержанием и характером труда, территориальным размещением и образом жизни сельских жителей. Можно выделить следующие из них:

1. Сезонность производства, влияющая на занятость работающих по временам года, периодичность поступления выручки за сданную продукцию и деление заработка на две части авансирование в течение года и окончательный расчет по итогам года.

2. Многоотраслевой характер сельскохозяйственных предприятий. Они, как правило, объединяют отрасли растениеводства, животноводства, разведение зверей и рыб, пчеловодство, садоводство, а также отрасли перерабатывающей промышленности, строительные цеха, автотранспорт, учреждения социально-культурной сферы, коммунальные предприятия (котельные, бани, прачечные, спортивные сооружения и т. п.) Это делает распределительные отношения в сельскохозяйственных предприятиях самыми сложными по сравнению с другими предприятиями.

3. Территориальная изолированность отдельных производственных участков, что связано с территориальной разбросанностью основного средства производства в сельском хозяйстве земли.

4. Экономико-правовая форма организации предприятий. Сельскохозяйственные рабочие, являясь одновременно членами акционерных обществ, кооперативов, владеют участками земли, долей в производственных фондах, паевом фонде. Это определяет особый порядок формирования и распределения фонда потребления.

5. Зависимость сельскохозяйственного производства от природы. Результативность работы по годам у сельских работников может повышаться или понижаться в два три раза, что существенно влияет не только на размеры их заработков, но и требует корректировки самой системы распределительных отношений. Например, доля фонда потребления, распределяемая по земельным паям, в неурожайный год может быть сведена к минимуму.

6. Особенность образования цены на производимую продукцию. Ее размер влияет на рентабельность производства и величину фонда потребления. Цена на продукцию в сельском хозяйстве определяется следующим:

1) уровнем издержек производства, которые, в свою очередь, зависят от природно-климатических условий, уровня технической оснащенности производства, культуры земледелия, квалификации работников;

2) рыночной конъюнктурой на продукты питания, определяемой объемом производства на данной территории, в соседних областях, импортом продукции;

3) издержками производства на худших участках земли, вовлекаемых в оборот общим спросом населения на продукты питания (признаваемых обществом в качестве общественно необходимых).

При достижении социального минимума потребления, в качестве общественно необходимых издержек признается тот их уровень, который потребители могут возместить за счет получаемых доходов.

Оплата труда в животноводстве производится по расценкам за произведенную продукцию. Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок определяется из нормативной численности работников, рассчитанной по технически обоснованным нормам обслуживания, с учетом плановой продуктивности, профессионального состава животноводов и соответствующих тарифных ставок, с увеличением на 30 %. Оплата труда по расценкам за продукцию производится по результатам работы за месяц.

Премирование коллективов бригад по откорму КРС производится по итогам года за перевыполнение плана привеса КРС в размере до 20 % стоимости сверхпланового привеса по фактическим реализационным ценам за 1ц живого веса. Распределение премии по категориям рабочих производится в соответствии с принятым на предприятии Положением с учетом обслуживаемого поголовья по отделениям, организации и условий труда.

Оплата труда в животноводстве производится по индивидуальным сдельным расценкам за продукцию (молоко, приплод) и обслуживание. Для расчета расценок тарифный фонд увеличивается на 25-50 %.

В целях усиления материальной и моральной заинтересованности работников сельского хозяйства в повышении эффективности сельскохозяйственного производства в районе ежегодно разрабатываются условия трудового соревнования среди сельскохозяйственных предприятий,

отделений, бригад, звеньев, отдельных работников. Итоги соревнования подводятся по отраслям растениеводства и животноводства, а также на заготовке кормов. Ежегодно проводятся слеты передовиков производства, победители награждаются денежными премиями и ценными подарками.

В растениеводстве могут применяться следующие системы оплаты труда:

· для стимулирования количественных и качественных параметров выполнения сельскохозяйственных работ, особенно важнейших технологических периодов (весенне-полевых, уборочных) – прямая сдельная, сдельно-премиальная и косвенно-сдельная системы оплаты труда;

· для стимулирования конечных результатов производства – количества и качества произведенной продукции, объем произведенной продукции в стоимостном выражении или полученной выручки – система оплаты труда за продукцию в различных ее вариантах;

· для стимулирования конечных экономических результатов производства – оплата труда от валового или хозрасчетного дохода;

· для авансирования до получения конечных результатов – прямая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и косвенно-сдельная системы оплаты труда.

За выполнение отдельных сельскохозяйственных работ заработная плата работникам начисляется как по системам сдельной, так и повременной формам оплаты труда. Однако методика применения в организациях тех или иных систем отличается в зависимости от условий формирования основной оплаты, состава и методики расчета нормативов оплаты, видов используемых ДСВ и др.

При выполнении основных комплексов технологических работ на производство растениеводческой продукции наиболее приемлемая является сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Заработная плата рабочих формируется по прогрессивно-возрастающим нормативам, установленных в расчете на единицу работ – 1 га, 1 т или др.

Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок за продукцию определяется:

в растениеводстве — по технологическим картам, составляемым по каждой культуре, на основе запланированного объема работ, включая работы незавершенного производства, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок;

в животноводстве — исходя из нормативной численности работников, рассчитанной по технически обоснованным нормам обслуживания, профессионального состава животноводов и соответствующих тарифных ставок.

Кроме того, в тарифный фонд заработной платы бригад, звеньев растениеводства и животноводства для расчета расценки за продукцию включается заработная плата бригадира, помощника бригадира, звеньевого, а также рабочих, с согласия коллектива, выполняющих вспомогательные работы в технологическом процессе производства продукции (слесари, мастераналадчики, электромонтеры, водители автомобилей, рабочие кормоцехов и др.), численность которых определяется в соответствии с нормативами, и отдельных специалистов.

Труд лиц управленческо-обслуживающего персонала вознаграждается на основе должностных окладов или в соответствии с условиями контракта. С целью повышения заинтересованности руководителей и специалистов государственного и коллективного типов предприятий считается целесообразным проводить оплату их труда за счет фонда оплаты труда, который утверждается собственником предприятия или советом трудового коллектива.

В связи с реструктуризацией сельскохозяйственного производства возникают новые формы сельскохозяйственных предприятий, которые строят свою работу на хозрасчетных и рыночных принципах. Соответственно этому и должны применяться формы и системы оплаты труда в сельском хозяйстве.

## 1.3. Современное состояние системы материального стимулирования труда в сельскохозяйственных организациях.

Наибольшую роль в управлении трудовым поведением персонала играет материальное стимулирование, так как материальные блага обладают самым мощным мотивационным эффектом для человека. Кроме того, организация распределения этих благ как вознаграждения за труд и вклад в производственный процесс обладает моральными аспектами, усиливающими действие материальных стимулов. Отдельные ученые рассматривают систему материального стимулирования как обмен благ на трудовые достижения либо отождествляют ее с оплатой труда, что, на взгляд Ильиновой О.В. [4], недостаточно раскрывает сущность данной экономической категории, так как не учитывается механизм стимулирования и целенаправленность формирования стимулов.

Изучение поведенческих аспектов человека, процессов преобразования экономического интереса работника в трудовой мотив под воздействием материального стимула позволило определить, что система материального стимулирования труда – это совокупность взаимосвязанных и определенным образом организованных видов материального вознаграждения, формируемая работодателем для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда и эффективности деятельности организации.

Ильинова О.В. рассматривает материальное стимулирование как целостную и неделимую систему, элементы которой дополняют и усиливают действие друг друга в соответствии со стратегическими целями организации, а интеграция экономических интересов участников процесса производства приводит в действие механизм стимулирования труда.

---

[4] Ильинова О.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организхаций: автореф. дис.на соиск. учен. степ. канд.эк..наук (08.00.05)/ Ильинова Ольга Владимировна ФГБОУ ВО Курская гос.сельскох. акад. им. пр. И.И. Иванова. – Оред, 2015. – 23 с.

Основу системы материального стимулирования составляет заработная плата, т.е. регулярное материальное вознаграждение труда в зависимости от его количества и качества, обеспечивающее воспроизводство рабочей силы и стимулирование эффективности его использования. Заработная плата представлена двумя ее видами – основной и дополнительной. С целью стимулирования дополнительных затрат труда применяются доплаты, надбавки и компенсации. Однако общепринятое деление дополнительной заработной платы на элементы по выполняемым функциям, а точнее, стимулирующую и компенсирующую части, нецелесообразно ввиду того, что компенсации не являются элементом заработной платы, а по своему характеру относятся к социальным выплатам. Дополнительная заработная плата включает в себя надбавки и доплаты (рис. 2). При этом надбавки представляют собой выплаты к основной заработной плате, направленные на стимулирование работников к достижению определенных заслуг и повышению качества рабочей силы, а доплаты – выплаты к основной величине заработка, направленные на возмещение дополнительных затрат труда работника в связи с особым характером и условиями выполняемых работ.

Предложенная классификация компонентов дополнительной заработной платы позволила устранить противоречие в толковании данных понятий, осложнявшее применение отдельных выплат на практике, и тем самым расширила возможности повышения их стимулирующего потенциала в сельском хозяйстве посредством формирования блока корпоративных доплат и надбавок, критерии формирования которых представлены в таблице 1.




Рис. 2 Состав и элементы системы материального стимулирования

Для определения размера заработной платы работника аграрного производства с учетом дополнительных выплат к тарифу предлагается формула[5]:

$$ЗП = ТС_{(1,2,3)} \times \left(1 + \left(\sum_{i=1}^{n} K_i - n\right)\right), \quad (1)$$

где $i$ – вид выплаты к основной заработной плате;

$n$ – количество выплат;

$ТС_{(1,2,3)}$ – тарифная ставка соответствующего разряда, руб.;

$K_i$ – коэффициент по соответствующей выплате.

Неотъемлемым элементом системы материального стимулирования труда являются премии, значимость которых обусловлена способностью

[5] Ильинова О.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организхаций: автореф. дис.на соиск. учен. степ. канд.эк..наук (08.00.05)/ Ильинова Ольга Владимировна ФГБОУ ВО Курская гос.сельскох. акад. им. пр. И.И. Иванова. – Оред, 2015. – 23 с.

направлять трудовую активность работника на достижение поставленных перед организацией целей и задач.

Таблица 1

Виды и критерии формирования дополнительной заработной платы работников сельскохозяйственных организаций

| Вид дополнительной оплаты | Обозначение | Критерий оценки | Предлагаемая величина повышающего коэффициента |
|---|---|---|---|
| Надбавка за квалификацию | $Н_{кв}$ | повышение квалификации по текущей специальности | 1,10 |
| | | освоение новой специальности | 1,10 |
| Надбавка за классность | $Н_{кл}$ | 3 класс | 1,00 |
| | | 2 класс | 1,10 |
| | | 1 класс | 1,20 |
| Надбавка за профессиональное мастерство | $Н_{пм}$ | 3 класс | 1,00 |
| | | 2 класс | 1,10 |
| | | 1 класс | 1,20 |
| Надбавка за непрерывный стаж работы в организации | $Н_{ст}$ | до 3 лет | 1,00 |
| | | 3–5 лет | 1,10 |
| | | 5–10 лет | 1,20 |
| | | свыше 10 лет | 1,30 |
| Надбавка за выполнение особо важных и срочных работ | $Н_{ср}$ | посадка сельскохозяйственных культур в установленные агротехнологические сроки | 1,1 |
| Доплата работникам по уходу за больным скотом | $Д_{бс}$ | уход за больным скотом | 1,16 |
| Доплата за работу на отгонных пастбищах | $Д_{оп}$ | работа на отгонных пастбищах | 1,12 |
| Доплата за наставничество | $Д_{мс}$ | в течение первого года | 1,30 |
| | | в течение второго года | 1,20 |
| | | в течение третьего года | 1,10 |
| Доплата на уборке урожая | $Д_{уу}$ | повышенная интенсивность работ на уборке урожая | 1,50 |

Современная экономика характеризуется высокой динамичностью условий ведения производственно-коммерческой деятельности, инновационной направленностью и приведением социально-трудовых отношений в соответствие с международными стандартами, которые формируют принципиально новый вектор развития систем материального стимулирования труда. В совокупности данные условия определяют основные требования к ним, которые заключаются в обеспечении: повышения квалификационных качеств кадрового состава; роста

результативности труда и производства; достойной оплаты труда; повышения уровня жизни работника; инновационной активности персонала. Ограничивающим фактором в реализации вышеназванных требований является утрата связи между оплатой труда и его результатом вследствие установленных недостатков системы материального стимулирования.

Приоритетные направления повышения эффективности системы материального стимулирования труда должны предполагать:

- совершенствование отраслевой тарифной системы, стимулирующей повышение квалификации и профессионализма работников, обеспечивающей достойный уровень заработной платы и его объективное повышение;
- повышение значимости материального стимула посредством индивидуализации заработной платы и применения научно-методических подходов к обоснованию и установлению повышающих и понижающих коэффициентов в пределах разряда, что позволит повысить материальную заинтересованность персонала в качественном и ответственном исполнении трудовых обязанностей;
- модернизацию системы премирования на основе сочетания индивидуального и коллективного вознаграждения, показатели и размер которых тесно связаны с эффективностью труда и производства;
- использование социальных льгот в качестве эффективного инструмента мотивации персонала, ориентированного на повышение уровня жизни работников;
- изменение структуры фонда материального вознаграждения труда в пользу повышения доли стимулирующих выплат приведет к восстановлению утраченной зависимости оплаты труда от его результатов и будет стимулировать эффективность использования трудового потенциала.

Низкое качество жизни сельского населения, вызванное отсутствием социальной инфраструктуры, обусловило отток трудоспособного населения из сельской местности. Для решения данной проблемы необходима

разработка и внедрение социального пакета как неотъемлемой части системы материального стимулирования персонала. Состав предлагаемого социального пакета представлен на рисунке 3.

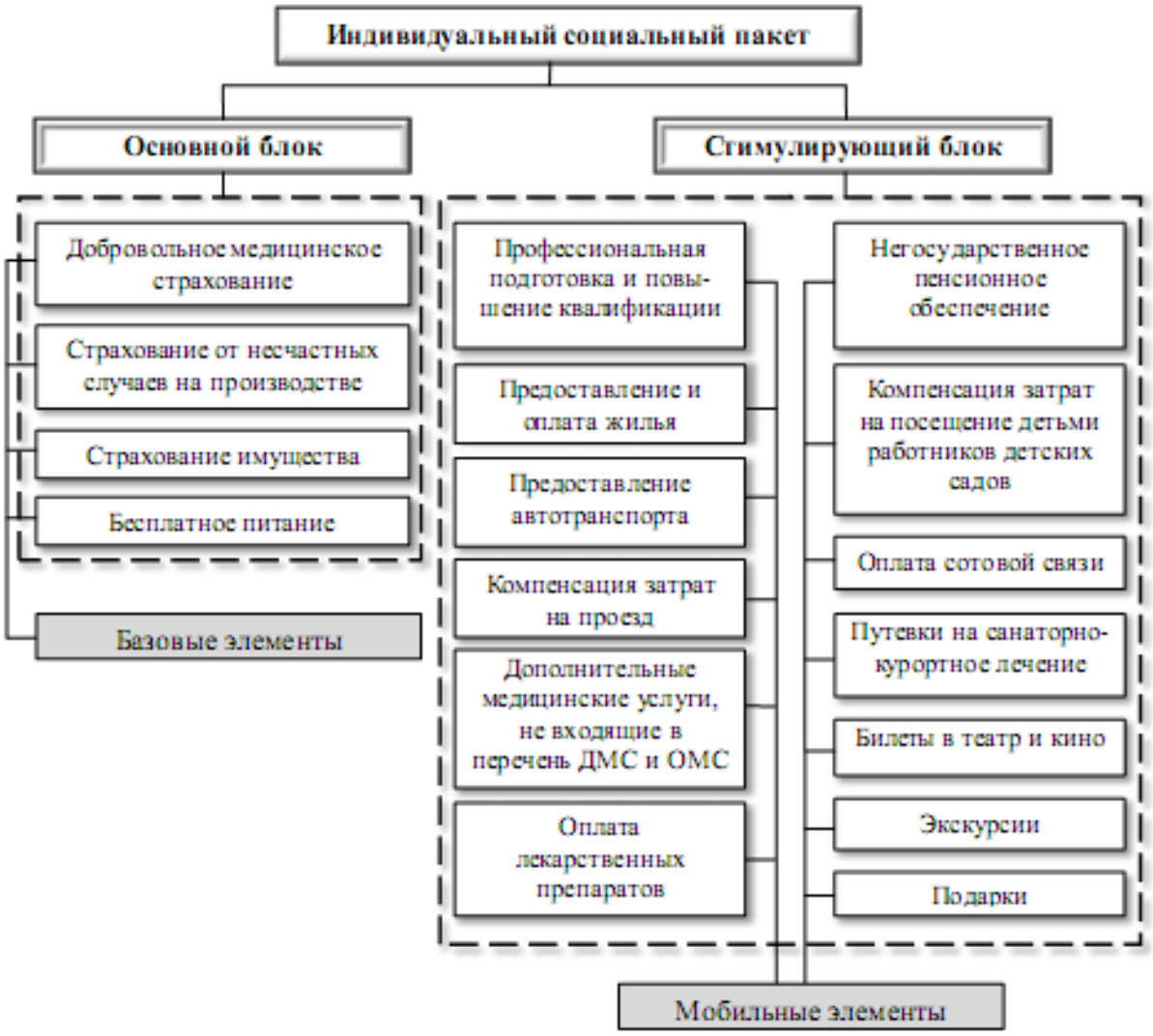


Рис. 3 Состав и элементы индивидуального социального пакета

Совершенствование системы материального стимулирования труда должно предполагать единообразие механизмов формирования заработной платы на основе введения отраслевой тарифной системы.

Тенденции развития сельского хозяйства характеризуются существенным ростом эффективности труда и производства, однако наблюдается снижение его зависимости от уровня вознаграждения работников, основными причинами выявленной тенденции являются отсутствие единых принципов организации оплаты труда в отрасли,

недостаточное использование стимулирующих выплат, социальная незащищенность работников, несоответствие действующих механизмов формирования доходов работников современным условиям. Наиболее серьезной представляется проблема диспропорций в структуре фонда материального вознаграждения, которая характеризуется высокой долей оплаты по тарифу, что препятствует повышению эффективности сельскохозяйственного труда и снижает трудовую мотивацию[6].

[6] Ильинова О.В. Совершенствование отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях / О.В. Ильинова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4 (48). – С. 404–407.

# ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В МСП «МУЖЕВСКОЕ»

## 2.1. Организационно-экономическая и организационно-правовая характеристика МСП «Мужевское»

Объектом исследования работы является муниципальное сельскохозяйственное предприятие администрации муниципального образования Шурышкарский район «Мужевское», сокращенное название МСП «Мужевское». Действует данное предприятие на основании устава муниципального сельскохозяйственного предприятия администрации муниципального образование Шурышкарский район «Мужевское» организационно-правовая форма - унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения.

МСП «Мужевское» было организовано на базе совхоза «Мужевский» в 2001 году и действует на основании Устава. Хозяйство оленеводческо-промысловое. Основной отраслью выступает домашнее северное оленеводство, в качестве вспомогательной отрасли молочное животноводство и рыболовство.

История МСП «Мужевское», включая годы колхозно-совхозного строительства, - это работа нескольких поколений северян- тружеников, сохранивших в экстремальных природно-климатических условиях многоотраслевой принцип хозяйствования. Мужевский колхоз был образован в 1930 г. В конце 1946 г. он объединял 187 хозяйств (435 чел.).

Датой создания зверо-оленеводческого совхоза «Мужевский» принято считать 20 октября 1961 года. В феврале 1993 года была проведена реорганизация зверо-оленеводческого совхоза «Мужевский» в СХПК «Мужевский». В январе 2001 года предприятие снова перенесло реорганизацию из СХПК «Мужевский» уже в нынешнее МСП «Мужевское».

МСП «Мужевское находится по адресу - ЯНАО, Шурышкарский

район, село Мужи, ул. Совхозная 5.

ОКВЭД: 01.25.4, 01.21, 05.01.21 ОКП: 57425481

Размер Уставного фонда в размере 52 481 056 (Пятьдесят два миллиона четыреста восемьдесят одна тысяча пятьсот шесть) рублей. Учредителем МСП «Мужевское» является администрация муниципального образования Шурышкарский район, в лице главы муниципального образования.

Управление предприятием осуществляется директором – Шелементьевым Сергеем Владимировичем. Главный экономист – Шелементьева Роксана Рифовна.

На предприятии трехступенчатая организационная структура. Первая ступень – оленеводческие бригады, рыбацкие бригады и ферма. Вторая ступень отделы животноводства, рыболовства, растениеводства и пекарня. Третья ступень – отделы специалистов и вспомогательные участки.

Далее рассмотрим структуру управления форма разделения труда по управлению производством . Структура управления, как и организационная структура, имеет 3 ступени. На первой ступени руководят бригадиры участков. На второй – инженеры. На третьей руководители и главные специалисты отделов.

Предприятие располагается в юго-западной части территории Шурышкарского района Ямало-Ненецкого автономного округа, в бассейне нижнего течения р. Обь.

Климат Ямало-ненецкого автономного округа отличают суровая, длительная зима и короткое прохладное лето, пронизывающие ветра, низкие тучи, малое количество солнечных дней, глубокое промерзание почвы. Зима может длиться до восьми месяцев, температура воздуха может опускаться до – 60 градусов по Цельсию. В течение года наблюдается большое количество магнитных бурь, во время которых зимой можно наблюдать полярное сияние (северное сияние). Весна и осень короткие, по температуре мало отличаются от зимы, воздух прогревается выше нуля примерно в конце мая – начале

июня, а уже к середине сентября снова приходят заморозки. Пасмурное прохладное северное лето длиться около 40-50 дней, за это время почва оттаивает примерно на 50 сантиметров, часто дуют ветра. Поэтому сельское хозяйство Ямало-Ненецкого автономного округа развито слабо. Все это дает мало возможностей для развития сельского хозяйства, обработки почвы и посадки сельскохозяйственных культур.

Основные виды деятельности предприятия:

1. Оленеводство
2. Рыболовство
3. Молочное скотоводство
4. Овощеводство
5. Производство хлебобулочных изделий

В силу природно-климатических условий региона, традиционно наиболее полно представлено в оленеводстве, рыболовстве. МСП «Мужевское» не является исключением.

Северный олень — мигрирующий вид. Благодаря постоянным миграциям лишайниковый покров не уничтожается полностью и успевает восстановиться. 90 % пищи для них составляют лишайники, поэтому они чуют ягель (основной продукт питания) даже под слоем снега.

Основные виды транспорта в районе — водный (по Оби) с мая по октябрь и авиационный весь остальной период. Автодорог круглогодичного действия нет. Это осложняет работу предприятия, ведь предприятие не использует воздушный транспорт, а пока не открыт навигационный период это единственный путь въезда и выезда из поселка. Расстояние до окружной столицы Салехард 200 км. У предприятия существует свой речной флот, в хозяйствовании которого три судна - катера Урал, Николай Архангельский, Амур.

Таблица 2

Состав и структура выручки, тыс.руб.

| Вид продукции | 2012 год | | 2013 год | | 2014 год | | 2015 год | | 2016 год | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | тыс.руб. | уд. вес, % | тыс.руб. | уд.вес, % | тыс.руб. | уд.вес,% | тыс.руб. | уд. вес, % | тыс.руб. | уд. вес, % |
| **Животноводство, в том числе:** | **17605** | **78,4** | **25845** | **82,1** | **23236** | **85,3** | **27759** | **83,3** | **29559** | **74,4** |
| мясо оленей | 6296 | 28,0 | 8424 | 26,8 | 8332 | 30,6 | 8731 | 26,2 | 9170,0 | 23,1 |
| прочая продукция оленеводства | | | | | 694 | 2,5 | 676 | 2,0 | | |
| олени | | 0,0 | 3710 | 11,8 | | 0,0 | 2201 | 6,6 | 1551,0 | 3,9 |
| рыба | 8008 | 35,7 | 9896 | 31,5 | 9211 | 33,8 | 10230 | 30,7 | 9460,0 | 23,8 |
| молоко | 1898 | 8,5 | 2253 | 7,2 | 3423 | 12,6 | 4423 | 13,3 | 7538,0 | 19,0 |
| мясо КРС | 1403 | 6,2 | 1562 | 5,0 | 1576 | 5,8 | 1498 | 4,5 | 1840,0 | 4,6 |
| **Растениеводство, в том числе:** | **0** | 0,0 | **0** | 0,0 | **33** | 0,1 | **952** | 2,9 | **1495,0** | 3,8 |
| картофель | | 0,0 | | 0,0 | 33 | 0,1 | 952 | 2,9 | 1495,0 | 3,8 |
| **Прочая продукция, услуги** | **4851** | 21,6 | **5619** | 17,9 | **3964** | 14,6 | **4631** | 13,9 | **8691,0** | 21,9 |
| *Всего* | *22456* | 100 | *31464* | 100 | *27233* | 100 | *33342* | 100 | *39745* | 100 |

Анализируя таблицу, следует отметить, что наибольший удельный вес в структуре выручки занимает: вылов рыбы (23,8%) и производство оленины (23,1%). Прочая продукция занимает 21,9%, это производство хлебобулочных изделий, услуги по грузоперевозке. Далее в структуре выручке идет молоко, ее доля составляет 19%. Наименьший удельный вес занимает растениеводство (картофель) 3,8%.

Коэффициент специализации, рассчитанный за пять лет, составляет 0,25. Это средний уровень специализации.

## 2.2. Ресурсный потенциал предприятия и эффективность его использования

Ресурсы предприятия - это имеющиеся в наличии средства,

обеспечивающие осуществление предпринимательской деятельности. Они используются и, в конце концов, потребляются субъектом для достижения поставленных целей.

Определяющим фактором развития производства являются кадры предприятия, непосредственно выполняющие те или иные функции хозяйственной деятельности. На основании данных, представленных в таблице 3, проведен анализ состава и структура работников предприятия.

Таблица 3

Состав и структура персонала, чел.

| Показатели | 2012 год | | 2013 год | | 2014 год | | 2015 год | | 2016 год | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | чел. | уд. вес, % | чел. | уд.вес, % | чел. | уд.вес, % | чел. | уд. вес, % | чел. | уд. вес, % |
| **Всего работников, в том числе:** | **160** | **100** | **160** | **100** | **175** | **100** | **178** | **100** | **178** | **100** |
| Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, из них | 106 | 66,3 | 106 | 66,3 | 118 | 67,4 | 122 | 68,5 | 125 | 70,2 |
| операторы машинного доения | 3 | 1,9 | 3 | 1,9 | 3 | 1,7 | 3 | 1,7 | 3 | 1,7 |
| прочие работники животноводства | 9 | 5,6 | 9 | 5,6 | 10 | 5,7 | 12 | 6,7 | 10 | 5,6 |
| оленеводы | 70 | 43,8 | 70 | 43,8 | 68 | 38,9 | 70 | 39,3 | 76 | 42,7 |
| трактористы-машинисты | | 0,0 | | 0,0 | 2 | 1,1 | 2 | 1,1 | 2 | 1,1 |
| рыбаки | 24 | 15,0 | 24 | 15,0 | 35 | 20,0 | 35 | 19,7 | 34 | 19,1 |
| Служащие | 12 | 7,5 | 12 | 7,5 | 13 | 7,4 | 13 | 7,3 | 13 | 7,3 |
| Руководители | 4 | 2,5 | 4 | 2,5 | 4 | 2,3 | 4 | 2,2 | 4 | 2,2 |
| Специалисты | 21 | 13,1 | 21 | 13,1 | 21 | 12,0 | 22 | 12,4 | 23 | 12,9 |
| Рабочие, обслуживающие сельское хозяйство, всего | 15 | 9,4 | 15 | 9,4 | 17 | 9,7 | 15 | 8,4 | 11 | 6,2 |
| Рабочие пищевой и перерабатывающей промышленности, всего | 2 | 1,3 | 2 | 1,3 | 2 | 1,1 | 2 | 1,1 | 2 | 1,1 |

В МСП «Мужевское» наблюдается тенденция к росту численности

персонала, в том числе занятых в сельскохозяйственном производстве. Среди численности операторов машинного доения за последние 5 лет не произошло изменений, так как поголовье КРС значительно не изменялось. В оленеводстве выросла численность работников на 6 человек, это связано с тем, что студентов-практикантов начали принимать в штат. Появилась должность трактористов машинистов, это связано с введением новой отрасли растениеводство. В 2013 году ведена должность агронома (специалист), а в 2014 менеджер по продажам (специалист). Уменьшилась численность работников по обслуживанию сельскохозяйственного производства, так как уменьшился объем строительных работ.

В условиях рыночных отношений увеличение и качественное использование трудовых ресурсов предприятия становится непременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке. Эффективность управления трудовыми ресурсами организации непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является одной из важнейших сфер создания преимуществ предприятия.

Рассмотрим состав трудовых ресурсов по их роли в процессе производства (таблица 4)

Таблица 4

Состав и структура трудовых ресурсов по их роли в процессе производства, чел.

| Категория работников | 2012 год | | 2013 год | | 2014 год | | 2015 год | | 2016 год | | 2016г.в % к 2011г. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | чел. | уд. вес, % | чел. | уд.вес,% | чел. | уд.вес, % | чел. | уд. вес, % | чел. | уд. вес, % | |
| Среднесписочная численность, в том числе: | 160 | 100 | 160 | 100 | 175 | 100 | 178 | 100 | 178 | 100 | 111 |
| основные рабочие | 106 | 66 | 106 | 66 | 118 | 67 | 122 | 69 | 125 | 70 | 118 |
| вспомогательные рабочие | 17 | 11 | 17 | 11 | 19 | 11 | 17 | 10 | 13 | 7 | 76 |
| специалисты, руководители | 37 | 23 | 37 | 23 | 38 | 22 | 39 | 22 | 40 | 22 | 108 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| и служащие | | | | | | | | | | | |

Среднесписочная численность персонала за последние пять лет возрастает. В структуре работников МСП «Мужевское» наибольший удельный вес занимают основные рабочие, так как их роль в производственном процессе наиболее значима. Уменьшилась численность вспомогательных рабочих (на 24%), так как предприятие приобрело оборудование позволяющее уменьшить долю ручного труда.

Данные по качеству трудовых ресурсов сведены в таблицу 5.

Таблица 5

Состав и структура персонала по полу, возрасту и уровню образования

| Показатели | 2012 год | | 2013 год | | 2014 год | | 2015 год | | 2016 год | | 2016г. В % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | чел. | уд. вес, % | чел. | уд. вес,% | чел. | уд. вес,% | чел. | уд. вес, % | чел. | уд. вес, % | |
| Среднесписочная численность, в том числе: | 160 | 100 | 160 | 100 | 175 | 100 | 178 | 100 | 178 | 100 | 111 |
| а) по половому признаку: | | | | | | | | | | | |
| мужчины | 109 | 68 | 122 | 76 | 123 | 70 | 125 | 70 | 124 | 70 | 114 |
| женщины | 51 | 32 | 38 | 24 | 52 | 30 | 53 | 30 | 54 | 30 | 106 |
| б)по возрастному признаку | | | | | | | | 0 | | 0 | |
| до 30 лет | 38 | 24 | 26 | 16 | 39 | 22 | 39 | 22 | 37 | 21 | 97 |
| от 30 до 55 лет(женщины) и 60 лет (мужчины) | 5 | 3 | 9 | 6 | 8 | 5 | 7 | 4 | 7 | 4 | 140 |
| в) по уровню образования | | | | | | | | 0 | | 0 | |
| с высшим образованием | 13 | 8 | 15 | 9 | 16 | 9 | 16 | 9 | 15 | 8 | 115 |
| со средним профессиональным образованием | 13 | 8 | 26 | 16 | 30 | 17 | 29 | 16 | 27 | 15 | 208 |
| с начальным профессиональным образованием | 117 | 73 | 109 | 68 | 98 | 56 | 98 | 55 | 97 | 54 | 83 |

По половому составу коллектив преимущественно мужской (70%). Мужчины занимают должности в основном производственных рабочих (водители, оленеводы, строители и т.д.).

Наблюдается сокращение доли молодых работников (на 3%).

Всего на предприятии 8% работников имеют высшее образование, 15% - среднее профессиональное и 54% начальное профессиональное образование. Это говорит о том, что трудовым ресурсам необходимо своего образования.

Движением или оборотом рабочей силы предприятия фирмы называется процесс изменения численности персонала, связанный с приемом или увольнением работников. Рассмотрим данный процесс в таблице 6.

Таблица 6.

Показатели движения рабочей силы

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016г. В % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Среднесписочная численность работников, чел. | 160 | 160 | 175 | 178 | 178 | 111 |
| Численность принятых за год работников - всего, чел. | 20 | 21 | 12 | 15 | 20 | 100 |
| Численность выбывших за год работников всего,чел. | 20 | 6 | 9 | 15 | 23 | 115 |
| Коэффициент оборота рабочей силы по приему | 0,13 | 0,13 | 0,07 | 0,08 | 0,11 | 90 |
| Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию | 0,13 | 0,04 | 0,05 | 0,08 | 0,13 | 103 |
| Коэффициент текучести рабочей силы в % | 12,5 | 3,75 | 5,1 | 8,4 | 12,9 | 0,42 п.п. |

Таким образом, текучесть кадров увеличилась на 0,42 п.п. Коэффициент оборота рабочей силы по приему уменьшился на 10%, а выбытию – увеличился на 3%. Это говорит о том, что на предприятие набирается большее количество людей, чем увольняется. Это связано с тем, что в 2014 году была введена новая отрасль – растениеводство.

Увеличение производительности труда является основным фактором повышения экономической эффективности производства продукции. Произведем анализ таких показателей как выработка и трудоемкость (Таблица 7).

Таблица 7

Показатели использования персонала предприятия

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016г. В % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Производительность труда, тыс.руб./чел. | 140,35 | 196,65 | 155,62 | 187,31 | 223,29 | 159,09 |
| Затраты труда на производство 1000 руб. продукции, чел./руб. | 7,13 | 5,09 | 6,43 | 5,34 | 4,48 | 62,86 |

Данные расчеты показывают что производительность труда на одного работника возросла на 59%, а затраты труда на производство снизились на 37%.

Таким образом, управление человеческими ресурсами обеспечивает приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития предприятия. Кроме того, формирование и оценка эффективности затрат на персонал является актуальнейшей задачей современного управления человеческим капиталом. Грамотное и эффективное планирование этих затрат позволяет не только повысить эффективность и прибыльность работы предприятия, но и улучшить социальное положение сотрудников, их удовлетворенность трудом, дать им дополнительные возможности для развития и построения карьеры.

## 2.3. Финансовые результаты деятельности МСП «Мужевское»

Основные фонды — это часть производственных фондов, которая

участвует в процессе производства длительное время, сохраняя при этом свою натуральную форму, а их стоимость переносится на продукцию постепенно, по частям, по мере использования. Проведем анализ состава и структуры основных фондов МСП «Мужевское» (таблица 8)

Таблица 8

Состав и структура основных фондов на конец года, тыс.руб.

| Наименование основных фондов | 2012 год | | 2013 год | | 2014 год | | 2015 год | | 2016 год | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | тыс. руб. | уд. вес, % | тыс. руб. | уд.вес, % | тыс. руб. | уд.вес, % | тыс. руб. | уд. вес, % | тыс. руб. | уд. вес, % |
| Здания и сооружения | 21328 | 33,3 | 21328 | 30,9 | 32276 | 29,7 | 32276 | 27,2 | 47473 | 31,4 |
| Машины и оборудование | 6321 | 9,9 | 6801 | 9,9 | 8565 | 7,9 | 8971 | 7,6 | 13649 | 9,0 |
| Транспортные средства | 8498 | 13,3 | 11225 | 16,3 | 29515 | 27,1 | 31004 | 26,2 | 38866 | 25,7 |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 329 | 0,5 | 280 | 0,4 | 322 | 0,3 | 322 | 0,3 | 802 | 0,5 |
| Рабочий скот | 52 | 0,1 | 52 | 0,1 | 46 | 0,04 | 40 | 0,03 | 40 | 0,03 |
| Продуктивный скот | 27534 | 43,0 | 29258 | 42,4 | 38032 | 35,0 | 45889 | 38,7 | 50383 | 33,3 |
| **Итого** | **64062** | 100 | **68944** | 100,0 | **108756** | 100,0 | **118502** | **100** | **151213** | **100** |

За весь период наблюдается увеличение стоимости основных фондов предприятия. Наибольший удельный вес занимает продуктивный скот, доля которых в 2016 году составила 33,3%, а наименьший рабочий скот 0,03%.

Далее проведем анализ состояния основных производственных фондов, рассчитаем коэффициенты обновления, выбытия и роста.

Таблица 9

Показатели движения основных средств, тыс.руб.

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016г. в % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Стоимость введенных основных средств | 11271 | 10868 | 52521 | 30374 | 52450 | 465,4 |
| Стоимость выбывших основных средств | 13599 | 5986 | 12709 | 20628 | 19739 | 145,2 |
| Стоимость основных средств на начало года | 66390 | 64062 | 68944 | 108756 | 118502 | 178,5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Стоимость основных средств на конец года | 64062 | 68944 | 108756 | 118502 | 151213 | 236,0 |
| Коэффициент обновления | 0,18 | 0,16 | 0,48 | 0,26 | 0,35 | - |
| Коэффициент выбытия | 0,20 | 0,09 | 0,18 | 0,19 | 0,17 | - |
| Коэффициент роста | 1,04 | 0,93 | 0,63 | 0,92 | 0,78 | - |

За последние 5 лет возросла стоимость основных средств, так как предприятием были приобретены: судно на воздушной подушке «Мираж», лодочный мотор YAMAHA (12 штук), 2 снегохода «Буран», моторная лодка «Казанка», теплоход «Николай Архангельский», молочный модуль «Колакс», модульный цех-пекарня. Коэффициент обновления основных средств в 2015г увеличился, это означает увеличение технического потенциала предприятия.

Эффективность использования основных фондов представлено показателями фондоотдачи, фондоемкости и фондовооруженности.

Таблица 10

Эффективность использования основных фондов

| Показатель | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение, +;- |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Фондоотдача, руб. | 0,35 | 0,46 | 0,25 | 0,28 | 0,26 | -0,09 |
| Фондоемкость, руб. | 2,85 | 2,19 | 3,99 | 3,55 | 3,80 | 0,95 |
| Фондовооруженность, тыс.руб/чел. | 400,4 | 430,9 | 621,5 | 665,7 | 849,5 | 449,1 |
| Рентабельность ОПФ, % | 4,1 | 14,7 | -2,0 | 1,3 | -5,3 | -9,4 |

Фондоёмкость увеличилась на 1 рубль, это означает что предприятие не эффективно использует свои фонды. Фондовооруженность возросла на 449100 рублей на человека.

Оборотные активы — совокупность денежных средств, авансируемых для создания оборотных производственных фондов и фондов обращения, обеспечивающих их непрерывный кругооборот. Рассмотрим их состав и структуру в таблице 11.

Таблица 11

Состав и структура оборотных активов, тыс.руб.

| Оборотные активы | 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2016г. в % к |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | тыс. руб. | уд. вес, % | тыс. руб. | уд.вес, % | тыс. руб. | уд.вес, % | тыс. руб. | уд. вес, % | тыс. руб. | уд. вес, % | 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Запасы | 40236 | 87,3 | 48073 | 86,8 | 49393 | 91,0 | 46919 | 91,3 | 47846 | 89,7 | 118,9 |
| Дебиторская задолженность | 1283 | 2,8 | 1519 | 2,7 | 2622 | 4,8 | 3107 | 6,0 | 2857 | 5,4 | 222,7 |
| Денежные средства и денежные эквиваленты | 4560 | 9,9 | 5776 | 10,4 | 2252 | 4,1 | 1347 | 2,6 | 2630 | 4,9 | 57,7 |
| Итого | 46079 | 100 | 55368 | 100 | 54267 | 100 | 51373 | 100 | 53333 | 100 | 115,7 |

Наибольший удельный вес в структуре оборотных активов занимает стоимость запасов (89,7) , а наименьший – денежные средства (4,9).

Далее рассмотрим показатели эффективности использования оборотных средств

Таблица 12

Эффективность использования оборотных фондов

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение, +;- |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Выручка, тыс.руб. | 22456 | 31464 | 27233 | 33342 | 39745 | +17289 |
| Стоимость оборотных фондов, тыс.руб. | 46079 | 55368 | 54267 | 51373 | 53333 | +7254 |
| Прибыль, тыс.руб. | 2625 | 10109 | -2146 | 1562 | -8055 | -10680 |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных активов | 0,49 | 0,57 | 0,50 | 0,65 | 0,75 | +0,26 |
| Средняя продолжительность оборота оборотных активов, дни | 739 | 634 | 717 | 555 | 483 | -255,63 |
| Материалоотдача, руб. | 0,06 | 0,18 | -0,04 | 0,03 | -0,15 | -0,21 |
| Материалоёмкость | 17,55 | 5,48 | -25,29 | 32,89 | -6,62 | -24,18 |

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств увеличился на 0,26, это ведет к высвобождению оборотных средств предприятия из оборота. Предприятию возвращаются его оборотные средства в виде выручки от реализации продукции за 483 дня, этот показатель уменьшился на 255 дней.

Финансовый результат деятельности предприятия выражается в изменении его собственного капитала за отчетный период. Способность предприятия обеспечить неуклонный рост собственного капитала может быть оценена системой показателей финансовых результатов. Обобщенно наиболее важные показатели финансовых результатов деятельности предприятия представлены в форме № 2 годовой бухгалтерской отчетности.

Показатели финансовых результатов (прибыли) характеризуют абсолютную эффективность хозяйствования предприятия по всем направлениям его деятельности: производственной, сбытовой, снабженческой, финансовой, инвестиционной.

Для анализа и оценки уровня и динамики показателей прибыли составляется таблица, в которой используются данные из формы № 2.

Таблица 13

Финансовые результат деятельности предприятия

| Показатель | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016г. в % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Выручка, тыс.руб. | 22456 | 31464 | 27233 | 33342 | 39745 | 177,0 |
| Себестоимость продаж, тыс.руб. | 55790 | 69989 | 75610 | 87879 | 90793 | 162,7 |
| Валовая прибыль (убыток) от продаж, тыс.руб. | -33334 | -38525 | -48377 | -54537 | -51048 | 153,1 |
| Прочие доходы, тыс.руб. | 43168 | 54630 | 55961 | 64778 | 65012 | 150,6 |
| Прочие расходы, тыс.руб. | 7209 | 5996 | 9730 | 8679 | 22019 | 305,4 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс.руб. | 2625 | 10109 | -2146 | 1562 | -8055 | -306,9 |
| Текущий налог на прибыль, тыс.руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Чистая прибыль | 2625 | 10109 | -2146 | 1562 | -8055 | -306,9 |
| Рентабельность продаж, % | 11,7 | 32,1 | -7,9 | 4,7 | -20,3 | -32,0 |
| Рентабельность затрат,% | 4,7 | 14,4 | -2,8 | 1,8 | -8,9 | -13,6 |

Из данной таблицы 13 сделаем следующие выводы: выручка предприятия повысилась на 77%; себестоимость продаж выросла на 62,7%. В

2015 году на предприятии наблюдается убыток в размере 8055 тыс. руб. Рентабельность продаж сократилась на 32 п.п., а рентабельность затрат сократилась на 13,6 п.п., то есть предприятие получает 8,9 рублей убытка с одного рубля затрат.

Анализ финансового состояния организации начинается со сравнительного аналитического баланса. При этом выявляются важнейшие характеристики:

- общая стоимость имущества организации;
- стоимость иммобилизованных и мобильных средств;
- величина собственных и заемных средств организации и др.

Оценка данных сравнительного аналитического баланса – это, по сути, предварительный анализ финансового состояния, позволяющий судить о платеже, кредитоспособности и финансовой устойчивости организации, характере использования финансовых ресурсов.

Таблица 14

Аналитический баланс МСП «Мужевское», тыс.руб.

| **Актив** | **2012г.** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** | **2016г.** |
|---|---|---|---|---|---|
| Денежные средства | 4560 | 5776 | 2252 | 1347 | 2630 |
| Дебиторская задолженность | 1283 | 1519 | 2622 | 3107 | 2857 |
| Запасы | 40236 | 48073 | 49393 | 46919 | 47846 |
| Итого текущие активы | 46079 | 55368 | 54267 | 51373 | 53333 |
| Внеоборотные активы | 52402 | 54961 | 93072 | 97043 | 120696 |
| Итого имущества | 98481 | 110329 | 147339 | 148416 | 174029 |
| **Пассив** | **2012г.** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** | **2016г.** |
| Кредиторская задолженность | 2192 | 5578 | 15773 | 14482 | 23114 |
| Доходы будущих периодов | 3828 | | | 16 | 100 |
| Краткострочные кредиты и займы | 1565 | 1065 | 1065 | 1065 | 1065 |
| Всего краткосрочный капитал | 7585 | 6643 | 16838 | 15563 | 24279 |
| Долгосрочные кредиты | 3806 | 3806 | 3806 | 3045 | 2289 |
| Собственный капитал | 87090 | 99880 | 126695 | 129808 | 147461 |
| Итого капитала | 98481 | 110329 | 147339 | 148416 | 174029 |

На основании аналитического баланса предприятия произведем все

дальнейшие расчеты. Далее определим тип финансовой устойчивости - степень способности предприятия развиваться преимущественно за счет собственных источников финансирования.

Таблица 15

Обеспеченность запасов источниками, тыс.руб.

| Показатели | 2012г. | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2016г. | Отклонение, +- |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Реальный собственный капитал | 87090 | 99880 | 126695 | 129808 | 147461 | 60371 |
| Внеоборотные активы и долгосрочная дебиторская задолженность | 52402 | 54961 | 93072 | 97043 | 120696 | 68294 |
| Наличие собственных оборотных средств | 34688 | 44919 | 33623 | 32765 | 26765 | -7923 |
| Долгосрочные кредиты и займы | 3806 | 3806 | 3806 | 3045 | 2289 | -1517 |
| Наличие долгосрочных источников формирования запасов | 38494 | 48725 | 37429 | 35810 | 29054 | -9440 |
| Краткосрочные кредиты и займы | 1565 | 1065 | 1065 | 1065 | 1065 | -500 |
| Общая величина основных источников формирования запасов | 40059 | 49790 | 38494 | 36875 | 30119 | -9940 |
| Общая величина запасов | 40236 | 48073 | 49393 | 46919 | 47846 | 7610 |
| Излишек(+),недостаток(-) собственных оборотных средств | -5548 | -3154 | -15770 | -14154 | -21081 | -15533 |
| Излишек(+),недостаток(-) долгосрочных источников формирования | -1742 | 652 | -11964 | -11109 | -18792 | -17050 |
| Излишек(+), недостаток(-) общей величины источников формирования запасов | -177 | 1717 | -10899 | -10044 | -17727 | -17550 |
| Тип финансовой устойчивости | 0;0;0 | 0;1;1 | 0;0;0 | 0;0;0 | 0;0;0 | - |

Данные таблицы 15 свидетельствуют о том, что предприятие имеет недостаток собственных и привлеченных источников средств для формирования запасов и относится к четвертому типу финансовой устойчивости – кризисное финансовое состояние. В данной ситуации денежные средства, краткосрочные ценные бумаги и дебиторская

задолженность предприятия не покрывают даже его кредиторской задолженности и просроченных ссуд. Одной из характеристик стабильного положения предприятия служит его финансовая устойчивость.

Ниже приведенные коэффициенты финансовой устойчивости, характеризуют независимость по каждому элементу активов предприятия и по имуществу в целом, дают возможность измерить, достаточно ли устойчива компания в финансовом отношении.

Таблица 16

Коэффициенты финансовой устойчивости

| Показатели | Оптимальное значение | 2012г. | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2016г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Коэффициент автономии | 0,7-0,8 | 0,88 | 0,91 | 0,86 | 0,87 | 0,85 |
| Коэффициент финансовой зависимости | 0,2-0,3 | 0,04 | 0,06 | 0,11 | 0,10 | 0,14 |
| Коэффициент маневренности | 0,3-0,5 | 0,53 | 0,55 | 0,43 | 0,40 | 0,36 |
| Коэффициент соотношения заёмных и собственных средств | <1 | 0,13 | 0,10 | 0,16 | 0,14 | 0,18 |
| Коэффициент финансирования | >=1 | 7,65 | 9,56 | 6,14 | 6,98 | 5,55 |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | >=1 | 0,75 | 0,81 | 0,62 | 0,64 | 0,50 |
| Коэффициент обеспеченности запасов собственными средствами | 0,5-0,6 | 1,1 | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |

Коэффициент автономии за последние 5 лет остается практически на одном уровне, и находится в диапазоне оптимального значения, значит предприятие зависит от заемных источников финансирования. Коэффициент финансовой зависимости находится на уровне ниже нормы это так же свидетельствует о высокой финансовой зависимости. На предприятии 36%

собственного капитала вложена в оборотные активы, о чем говорит коэффициент манёвренности. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств (18%) соизмеряет собственные и заемные средства. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами меньше нормы, значит структура баланса неудовлетворительна. Все эти показатели говорят о финансовой неустойчивости МСП «Мужевское» за последние 5 лет.

Таблица 17

Показатели ликвидности и платежеспособности

| Показатели | Опт.знач. | 2012г. | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2016г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,15-0,2 | 0,4 | 0,6 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Коэффициент промежуточной ликвидности | >=1 | 0,8 | 6,8 | 4,6 | 4,2 | 5,2 |
| Коэффициент текущей ликвидности | >=2 | 5,9 | 8,1 | 3,1 | 3,1 | 2,1 |
| Коэффициент платежеспособности | 0,5-0,7 | 8,9 | 10,6 | 6,5 | 7,4 | 5,8 |

10% часть краткосрочных заемных средств может быть при необходимости погашена немедленно, о чем свидетельствует коэффициент абсолютной ликвидности. Согласно коэффициенту промежуточной ликвидности, 5,2 краткосрочной задолженности организация может покрыть в ближайшей перспективе при условии полного погашения дебиторской задолженности. Коэффициент текущей ликвидности характеризует платежные возможности предприятия при условии погашения краткосрочной дебиторской задолженности и реализации имеющихся запасов.

## 2.4. Организация оплаты труда на предприятии

Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, путем использования совокупности составных элементов.

В МСП «Мужевское» применяются следующие системы оплаты труда (Таблица 18).

Таблица 18

Системы оплаты труда на предприятии

| Категория работников | Система оплаты труда |
|---|---|
| Руководители, специалисты и служащие | Повременно-премиальная |
| Работники транспортного цеха | Повременно-премиальная |
| Работники плавающего состава | Повременно-премиальная |
| Работники строительства | Сдельно-премиальная |
| Работники рыбодобычи | Сдельно-премиальная |
| Работники пекарни | Сдельно-премиальная |
| Работники животноводства | Сдельно-премиальная |
| Работники оленеводства | Аккордно - премиальная |

Оплата труда на предприятии производится 15 числа каждого месяца.

Основу для оплаты труда в МСП «Мужевское» составляет тарифная сетка. Оплата труда на основе тарифных ставок является основной. По отдельным видам работ могут применяться другие системы и формы оплаты труда: договорная (по трудовому соглашению) – сдельно-договорная, сдельно-повременная, сдельная, бестарифная система оплаты труда, аккордно-премиальная система оплаты труда, оплата труда по контракту.

Дополнительные виды оплаты труда оговариваются на определённые работы, услуги путём издания приказов, заключения контрактов, трудовых соглашений, договоров и т.д.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на 1 час. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Каждый час работы в этот период времени оплачивается в повышенном размере на 40%. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются администрацией по соглашению сторон в зависимости от выполняемой работы, нагрузки и т.д.

Работникам МСП «Мужевское» при работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за особые условия труда ( не нормированный рабочий день, частые командировки и поездки, работа в выходные и праздничные дни, работа, связанная с риском для здоровья , вызова из очередного отпуска), за сложный и напряжённый труд могут быть установлены надбавки к должностному окладу служащего.Надбавки к должностным окладам устанавливаются приказом директора в зависимости от загруженности, сложности и напряжённости работы служащего и могут отменяться или уменьшаться при неполном исполнении должностных обязанностей. Размер надбавки устанавливается на определённый период времени – месяц.

Работникам МСП начисляется районный коэффициент 1,7 к заработной плате и 80% надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Каждый месяц работникам всего предприятия начисляется премия в размере 20% от оклада.

На предприятии действует 18-ти разрядная тарифная сетка, она была утверждена 1 марта 2012 года. Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим осуществляются Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).При присвоении рабочему тарифного разряда оценивается уровень его знаний, умений и навыков в данной профессии и специальности, способность к выполнению работ соответствующей сложности.

Таблица 19

Тарифные ставки, руб.

| Тарифный разряд | Тарифный коэффициент | Месячная ставка | Дневная ставка |
|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 2660,00 | 127,88 |
| 2 | 1,09 | 2899,40 | 139,39 |
| 3 | 1,2 | 3192,00 | 153,46 |
| 4 | 1,31 | 3484,60 | 167,53 |
| 5 | 1,6 | 4256,00 | 204,62 |
| 6 | 1,91 | 5080,60 | 244,26 |
| 7 | 2,22 | 5905,20 | 283,90 |
| 8 | 2,56 | 6809,60 | 327,38 |
| 9 | 2,93 | 7793,80 | 374,70 |
| 10 | 3,33 | 8857,80 | 425,86 |
| 11 | 3,76 | 10001,60 | 480,85 |
| 12 | 4,16 | 11065,60 | 532,00 |
| 13 | 4,6 | 12236,00 | 588,27 |
| 14 | 5,02 | 13353,20 | 641,98 |
| 15 | 5,53 | 14709,80 | 707,20 |
| 16 | 6,02 | 16013,20 | 769,87 |
| 17 | 6,58 | 17502,80 | 841,48 |
| 18 | 10 | 26600,00 | 1278,85 |

Далее рассмотрим организацию оплаты труда отдельных отраслей предприятия:

- Оленеводство. Работники оленеводства формируются в бригады (6 пастухов-оленеводов, 3 чумработницы, 1 зооветспециалист). На предприятии организовано 6 оленеводческих бригад. В течение года работникам производится авансирование в размере 75% месячного тарифного фонда, но не ниже минимальной заработной платы. В конце года производится премия (доплата) в размере 25% годового тарифного фонда при выполнении плановых заданий пропорционально суммам заработной платы. За работу на отгонных пастбищах оленеводам и зооветспециалистам начисляются отгонные в размере 40 %,. Бригадирам выплачивается доплата в размере 15% от месячной заработной платы.

Ежемесячно бригадир бригады сдает табель учета рабочего времени на свою бригаду, где фиксирует число отработанных часов и начисляется размер заработной платы по формуле:

Заработная плата за месяц, руб. = (месячная ставка, руб./количество дней в конкретном месяце, дней)*количество отработанных дней по табелю, дней.

Фонд оплаты труда работников оленеводства складывается по формуле:

ФОТ оленеводов = Тарифная ставка работника соответствующего разряда * норма численности + 25% премия за выполнение плана + надбавки.

Рассмотрим планирование фонда оплаты труда работников оленеводства. На предприятии у чумработниц действует 3 разряд, а у пастухов – 5.

Таблица 20

Доплата за выполнение плановых заданий оленеводов

| Условие | Размер доплаты, % |
|---|---|
| Сохранение взрослого поголовья оленей не менее 90% | 5 |
| Увеличение маточного поголовья не менее чем на 5% | 5 |

| | |
|---|---|
| Валовое производство мяса на 100 январских оленей, ц. (ж.в.) не менее 14,4% | 5 |
| Деловой выход телят не менее 60% | 5 |
| Увеличение поголовья телят-самок не менее чем на 5% | 5 |

Для того, чтобы сделать вывод об эффективности использования данной системы оплаты труда, необходимо провести анализ основных показателей работы отрасли оленеводства, рассмотрим их в таблице 21.

Таблица 21

Основные показатели работы отрасли оленеводства

| Показатель | план 2016г. | факт 2016 г. | Отклонение, % |
|---|---|---|---|
| Сохранение взрослого поголовья оленей, % | 90,0 | 75,8 | -14,2 п.п. |
| Выходное поголовье оленей, гол. | 9564 | 7887 | 82,5 |
| Валовое производство мяса на 100 январских оленей, ц. (ж.в.) | 14,4 | 10,5 | 72,9 |
| Валовое производство мяса оленей, т.(ж.в.) | 128,7 | 93,5 | 72,6 |
| Деловой выход телят, гол. | 3308 | 2315 | 70,0 |

Исходя из данной таблицы 21, можно сделать вывод, что предприятие не выполняет планы, и соответственно данная системы оплаты труда не стимулирует оленеводов выполнять данный план, и соответственно снижает их производительность труда.

- Животноводство. Оплата труда работников МТФ производится согласно тарифному разряду, в зависимости от количества и качества произведённой продукции.

Таблица 22

Оплата труда работников МТФ

| Категория работников | Разряд | Расценка |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| Доярки | 5 | Надой молока |
| Скотники | 5 | Получение приплода |
| Телятницы | 5 | За привес |
| Скотник-пастух по уходу за быками – производителями | 5 | За 1 голову обслуживаемого поголовья |
| Скотник по уходу за нетелями второй половины стельности | 4 | За 1 голову обслуживаемого поголовья |
| Ночные скотники | 4 | За привес + 40% за работу в ночное время |
| Слесарь молокопровода и транспортёра скребкового | 4 | |
| Бригадир МТФ | 6 | Согласно штатному расписанию |

Расчет расценки за продукцию для оплаты труда доярок производится следующим образом:

Годовой фонд заработной платы доярки 5 разряда = месячная тарифная ставка * количество месяцев (в периоде)

ФОТ= 4256,00*12=51072,00 рублей.

ФОТ на молоко и приплод на предприятии не распределяют, так как заработную плату за приплод не начисляют.

Определим расценку за 1 центнер молока плановой жирности в стойловой период (Рм), при удое молока до 3787 кг.

Рм=ФОТ/Вр, где

ВР – производство молока, всего.

Производство молока = Среднесуточный надой молока от одной коровы*Норма обслуживания*Количество дней в периоде.

Вр =10,4*25*247=642,20 ц.

Рм = 51072,00/642,20=79,53 рублей.

Итого расценка за год с учетом северного и районого коэффициента (70%+80%=150%) + 46% за разрыв рабочего дня + 20% премия в месяц составляет:

Расценка = 79,23 рублей +150% + 46% +20% = 260,36 рублей.

- Рыбодобыча. Оплата труда рыбаков, производится согласно сдельной расценки за количество выловленной рыбы и сданной её приемщику. Расценка исчисляется исходя из рыночной стоимости рыбы, затрат предприятия на ее реализацию и хранение.

Таблица 23

Расценки за выловленную рыбу-сырец с учетом районного и северного коэффициента

| Вид рыбы | Расценка, рублей за кг |
|---|---|
| Сырок (пелядь) | 32 |
| Щука крупная | 30 |
| Щука мелкая | 20 |
| Язь крупный | 30 |
| Язь мелкий | 20 |
| Щекур (чир) | 30 |
| Пыжьян | 32 |
| Карась | 25 |
| Налим | 25 |
| Ряпушка | 35 |
| Окунь | 20 |
| Плотва | 20 |
| Лещ | 20 |

За выполненный план, установленный предприятием, рыбакам начисляется премия в размере 20%. Текущая премия начисляется от величины сдельных расценок.

- Оплата труда транспортного цеха. Оплата труда водителей, трактористов и рабочих ремонтных мастерских в хозяйстве производится по

часовым тарифным ставкам соответствующей профессии согласно штатного расписания и трудовых договоров. Каждый день водители и трактористы получают план-приказ от инженера-механика, с заданием на день. Согласно данным планам-приказам начисляется заработная плата. При отсутствии плана-приказа начисляется 75% от дневной ставки. Труд водителей, работающих на грузовых автомобилях по перевозки груза оплачивается по часовым тарифным ставкам. За пределами с. Мужи за разъездной характер работы устанавливается доплата в размере 15% до 12 дней в месяц, свыше 12 дней в месяц 20%.

- Оплата труда бригады строителей. Оплата труда производится согласно сдельным расценкам и объемам выполненных работ.
- Оплата труда работников плавающего состава. Для работников флота устанавливается на время навигационного периода 12-ти часовой рабочий день, оплата производится согласно месячного оклада и количеству отработанного времени.
- Оплата труда работников пекарни. Оплата труда работников пекарни производится по сдельным расценкам за 1 т. выпекаемого хлеба и 1 тонну хлебобулочных изделий.

Таблица 24

Сдельные расценки за продукцию работников пекарни

| Продукция | Расценка рублей за тонну |
|---|---|
| Хлеб | 2070 |
| Хлебобулочные изделия | 3737 |

- Руководящие работники , специалисты и служащие. . Оплата труда директора осуществляется в зависимости от соответствия квалификационным требованиям . Расчёт по оплате труда готовится главным экономистом, главным бухгалтером, согласуется с директором

департамента по развитию АПК ЯНАО и утверждается главой муниципального образования и директором предприятия.

- Оплата труда заместителей директора, главных специалистов начисляется согласно штатного расписания, которое устанавливается директором в соответствии с квалификационными требованиями, уровнем нагрузки основной работы и определяется трудовым договором . К главным специалистам относятся :
  - главный бухгалтер
  - главный экономист
- Оплата труда специалистов и служащих начисляется согласно штатного расписания .

Правильно организовать заработную плату – это значит материально заинтересовать людей в повышении качества работы и эффективности производства, превратить материальное стимулирование в экономический рычаг развития производства В основу организации заработной платы положены следующие принципы:

– оплата в зависимости от количества и качества труда;

– дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, а также от условий труда.

Эти принципы проводятся в жизнь с помощью таких взаимосвязанных элементов организации заработной платы, как нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы. Изменение конъюнктуры рынка, принятие новых законодательных актов, влияющих на экономику, темпы инфляции и другие факторы во многом определяют условия, влияющие на систему оплаты труда. В связи с этим некоторые составляющие механизмы оплаты труда должны постоянно корректироваться и обновляться в соответствии с новыми условиями.

Приступая к анализу оплаты труда на предприятии, в первую очередь рассчитываем абсолютное и относительное отклонение среднемесячной заработной 2012 года от отчетной величины 2016 года.

Таблица 25

Динамика среднемесячной оплаты труда

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение 2016г. к 2012г. +,- |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Численность работников, чел. | 160 | 160 | 175 | 178 | 178 | 18 |
| Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | 18,2 | 24,4 | 23,5 | 24,2 | 24,1 | 6 |

Таким образом, у работников предприятие происходит рост заработной платы в 2015 году по сравнению с 2011 годом. Заработная плата увеличилась на 6000 рублей, а увеличение численности составило 18 человек.

Рассмотрим динамику среднемесячной заработной платы через темпы роста ( Таблица 26)

Таблица 26

Темпы роста заработной платы, %

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. |
|---|---|---|---|---|---|
| Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | 100,0 | 134,1 | 129,1 | 133,0 | 132,4 |

На предприятии наблюдается неравномерная динамика изменения темпов рост заработной платы. В 2016 она увеличилась на 32,4% по сравнению с 2012 годом.

Так же происходит и изменение фонда заработной платы (Таблица 27 )

Таблица 27

Изменение фонда заработной платы, тыс.руб.

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение 2016г. к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Фонд оплаты труда, всего | 35027 | 46920 | 49450 | 51670 | 51730 | 16703 |
| в том числе по | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| видам деятельности | | | | | | |
| КРС | 3482 | 4974 | 6902 | 8712 | 6295 | 2813 |
| оленеводство | 20537 | 16569 | 14532 | 18410 | 16387 | -4150 |
| вылов рыбы | 4772 | 8152 | 6625 | 7819 | 7430 | 2658 |
| гужевой транспорт | 65 | 56 | 42 | 105 | 40 | -25 |
| услуги а/транспорта | 958 | 1833 | 2998 | 2328 | 2615 | 1657 |
| хлебное производство | 848 | 998 | 670 | 625 | 686 | -162 |
| водный транспорт | 1060 | 1313 | 1478 | 1306 | 1339 | 279 |
| овощеводство | | | | 961 | 1313 | 1313 |
| лесопильное производство | 29 | 31 | 564 | 747 | 866 | 837 |
| розничная торговля | 894 | 619 | 1379 | 1312 | 1294 | 400 |
| Руководители, специалисты и служащие | 2382 | 12375 | 14260 | 9345 | 13465 | 11083 |

Таким образом, проанализировав оплату труда на предприятии МСП «Мужевское», можно сделать вывод, что фонд оплаты труда на предприятие увеличился на 16703 тыс.руб. Отрицательная тенденция наблюдается в оленеводстве, гужевом транспорте и хлебном производстве.

Наиболее точно отразить использование фонда заработной платы можно с помощью показателей таблицы 28 .

Таблица 28

Показатели эффективности использования фонда заработной платы на предприятии

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016г. В % к 2012г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Фонд оплаты труда, тыс.руб | 35027 | 46920 | 49450 | 51670 | 51730 | 147,7 |
| Получено выручки на 1 рубль заработной платы, руб. | 0,64 | 0,67 | 0,55 | 0,65 | 0,77 | 119,8 |
| Получено чистой прибыли на 1 рубль | 0,07 | 0,22 | -0,04 | 0,03 | -0,16 | -207,8 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| заработной платы, руб. | | | | | | |

В 2016 году происходит увеличение такого показателя как количество полученной выручки на 1 рубль заработной платы на 19,8%. Происходит значительное уменьшение количества прибыли на 1 рубль заработной платы.

# ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В МСП «МУЖЕВСКОЕ»

## 3.1. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда

Произведенный анализ оплаты труда на предприятии наряду с положительными моментами, позволил выявить ряд недостатков в ее организации:

1. Для повышения материальной заинтересованности оленеводов, в увеличение производства продукции оленеводства установлена система премирования, за выполнение плана в размере 25%. Однако существующая материальная заинтересованность оленеводов не обеспечивает выполнение намеченных планов по росту производства мяса, сохранности поголовья, и повышения делового выхода телят. При коллективной оплате труда – оплата производится за отработанное время, расценок за полученную валовую продукцию нет.

2. Рабочее место оленеводов – огромная территория пастбищ, на которых олени добывают себе корм. Пастбища удалены от населенных пунктов и культурно-бытовых объектов. Весь производственный процесс обслуживания животных связан с перемещением стада оленей и самих пастухов, и выполняется в неблагоприятных климатических условиях. Процесс труда непрерывный – круглосуточное окарауливание оленей. При данных условиях работы усиливается необходимость знаний пастбищ, приемов выпаса животных, маршрутов движения стада и т.д., поэтому в коллективе бригады должно быть постоянство среди рабочего состава.

3. Трудовой коллектив оленеводческой бригады работает в суровых и трудных условиях. Поэтому эффективность производственной деятельности бригады зависит от дисциплины и единства.

С целью устранения данных недостатков предлагается:

1. Совершенствовать материальную заинтересованность оленеводов в выполнении планов по росту производства мяса.

2. Вести надбавку за непрерывный стаж работы в хозяйстве. С целью привлечения и закрепления кадров, наряду с материальным стимулированием вести моральное стимулирование, связанное с повышением авторитета профессии оленевода путем присвоение звания «Мастер животноводства».

3. Перевести работников оленеводства МСП «Мужевское» на сдельную оплату труда по коллективным расценкам, это обеспечит личную заинтересованность работников в достижении бригадой более высоких результатов.

Данные подходы рассматриваются на примере оленьбригады № 1 МСП «Мужевское». Так как на предприятии оплату труда предлагается производить в зависимости от валового выхода мяса (Таблица 29).

Спрогнозируем производство мяса оленей на 2016 год. Для прогноза используем различные методы, одним из которых является регрессионный анализ однофакторной модели связи. В результате анализа модели связи была выбрана логарифмическая модель:

y = 79, 65+18,143*5,010=1705, 5 ц.

Таблица 29

Обоснование продуктивности оленей в МСП «Мужевское» на планируемый год.

| Показатель | Продуктивность оленей с 2012г.- 2016г. | | | Прогнозируемое значение | | | План |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | мин. значение | макс. значение | среднее значение | По среднегодовому темпу роста | По среднему абсолютному приросту | По регрессионному анализу однофакторной модели | |
| Валовое производство мяса оленей, ц (ж.в.) | 731 | 1100 | 970 | 1218 | 1192 | 1705 | 1152 |

Анализ полученных результатов, позволил выбрать в качестве планируемого выхода валового производства мяса оленей в ц (ж.в.) – 1152 выход мяса 68,7% от живого веса. Таким образом, планируется получить 792,4 центнера мяса. План делится на 6 бригад, таким образом, план для одной бригады составит 132,00 центнера мяса.

Обоснуем численность работников на планируемый год. Она определялась исходя из среднегодового поголовья и соответствующей нормы обслуживания (Таблица 30). Норма нагрузки на 1 пастуха-оленевода 5 разряда 200 условных голов оленей.

Таблица 30

Обоснование численности работников на планируемый год

| Категория работников | Планируемое среднегодовое поголовье, гол. | Норма обслуживания, гол. | Численность работников |
|---|---|---|---|
| Пастух - оленевод | 1200 | 200 | 6 |

Одна чумработница обслуживает 2 оленеводов, таким образом их численность составит 3 человека. В каждой бригаде имеется зооветспециалист, таким образом, численность бригады составит 10 человек.

### 3.2. Совершенствование организации оплаты труда

Рассчитав количество работников, далее рассчитывается фонд оплаты труда на планируемый год (Таблица 30). При расчете аккордного фонда заработной платы планируется доплата за продукцию в размере 25%.

Таблица 31

Расчет основной заработной платы

| Категория работников | Численность работников, чел. | Затраты труда на 1 работника в год, чел.-дн. | Затраты труда всего, чел.-дн. | Тарифный разряд | Дневная тарифная ставка, руб. тарифная ставка, руб. | Сумма основной заработной платы, руб. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Пастух-оленевод | 6 | 365 | 2190 | 5 | 204,62 | 448107,69 |
| 2. Чумработник | 3 | 365 | 1095 | 3 | 153,46 | 168040,38 |
| 3.Зооветспециалист | 1 | 365 | 365 | 6 | 244,26 | 89154,76 |
| Итого | 10 | | 3650 | | | 705302,84 |

Далее необходимо рассчитать тарифный фонд с учетом надбавок.

Таблица 32

Аккордный тарифный фонд оленеводов

| Категория работников | Численность работников, чел. | Годовой тарифный фонд оплаты труда, руб. | Доплата за бригадира (15%) | Отгонные (пастухи и зооветспециалисты) (40%) | Районный коэфф. (70%) | Северный коэфф. (80%) | Доплата за ночное время (40%) | Итого годовой ФОТ | Аккордный ФОТ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Пастух-оленевод | 6 | 448107,69 | 11202,69 | 179243,08 | 313675,4 | 358486,15 | 179243,08 | 1489958 | 1862448 |
| 2. Чумработник | 3 | 168040,38 | | | 117628,3 | 134432,31 | | 420101 | 525126,2 |
| 3.Зооветспециалист | 1 | 89154,76 | | | 62408,3 | 71323,81 | | 222887 | 278608,6 |
| Итого | 10 | 705302,84 | 11202,69 | 179243,08 | 493711,99 | 564242,27 | 179243,08 | 2132946 | 2666182 |

Рассчитаем аккордную расценку на 100 рублей валовой продукции с учетом доплаты за продукции, исходя из того что плановая цена реализация 1 кг мяса оленей на предприятии составляет 400 рублей, стоимость валовой продукции составит:

Стоимость валовой продукции = 13200×400 = 5 280 000 рублей.

$Р_{ак\ 100\ руб.}$= (2 666 182,42/5 280 000,00) * 100 = 50,49 рублей.

При использовании коллективных расценок возникает вопрос о схеме распределения коллективного заработка. При его распределении предлагается учитывать количество отработанного времени, квалификацию работников, их отношение к труду, производительность труда, соблюдение трудовой и технологической дисциплины. Перечисленные факторы позволяют учесть следующие показатели:

1. Количество отработанных дней,

2. Тарифная ставка соответствующего разряда,

3. Коэффициент трудового участия.

Для учета отношения к труду членов коллектива определяют КТУ каждого работника за отчетный месяц. При этом могут использоваться различные показатели, повышающие (Таблица 32 ) и понижающие (Таблица 33). Базовый КТУ = 1.

Таблица 33

Показатели, повышающие базовый КТУ

| Повышающие факторы | Размеры понижения КТУ |
|---|---|
| Недостаточно высокая производительность | 0,1-0,5 |
| Умение выполнять разнообразные работы, заменяемость других работников | 0,1-0,5 |
| Высокое качество выполняемых работ | 0,1-0,5 |
| Производственная дисциплина образцовая | 0,1-0,4 |

Таблица 34

Показатели, понижающие базовый КТУ

| Понижающие факторы | Размеры понижения КТУ |
|---|---|
| Высокая ( по сравнению с другими работниками коллектива) производительность | 0,1-0,5 |
| Небрежное использование средств производства | 0,1-0,5 |
| Низкое качество выполняемых работ | 0,1-0,5 |
| Имеются случаи невыполнения распоряжений | 0,3-0,5 |

Планируется вести надбавку за непрерывный стаж работы в хозяйстве, выплачиваемую постоянным работникам, находящимся в штате хозяйства, в следующих размерах от суммы годового заработка, в процентах, рекомендованные Постановлением правительства РФ от 14 октября 1997 года №54 (Таблица 35)

Таблица 35

Размер премии за непрерывный стаж работы в МСП «Мужевское»

| Проработавшим непрерывно в хозяйстве | % |
|---|---|
| От 3 до 8 лет | 10 |
| От 8 до 13 лет | 15 |
| От 13 до 18 лет | 20 |
| От 18 до 23 лет | 25 |
| Свыше 23 лет | 30 |

Так же предлагается вести надбавку за мастерство работникам, имеющим звание «Мастер животноводства 1 класса», - 20% и «Мастер животноводства 2 класса» - 10% от начисленной за месяц заработной платы за продукцию и обслуживание оленей.

Таблица 36

Надбавка к основной заработной плате оленеводов

| Показатель | Процент надбавки |
|---|---|
| Доплата за бригадира | 15 |
| Отгонные (пастухи и зооветспециалисты) | 40 |
| Районный коэффициент | 70 |
| Северный коэффициент | 80 |
| Доплата за ночное время | 40 |

Рассмотрим пример начисления и распределения коллективного заработка путём наложения предложенной методики на полученные результаты в декабре 2016 года, предполагая, что оленеводческая бригада № 1 МСП «Мужевское» выполнила план, и произвела 140 центнеров оленины:

А) Рассчитаем сумму раннее выплаченного аванса (Таблица 37)

Таблица 37

Распределение суммы авансов работникам (проект)

| № п/п | Ф.И.О | Профессия | Отраб.дней | Тарифная ставка, руб. | ТФ за дни | КТУ | Начисл. аванса, руб. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Сандрин Э.Р. | пастух-оленевод | 308 | 204,62 | 63022,96 | 1,3 | 81929,85 |
| 2 | Озелов В.Н. | пастух-оленевод | 310 | 204,62 | 63432,2 | 1,2 | 76118,64 |
| 3 | Рохтымов Ю.И. | пастух-оленевод | 309 | 204,62 | 63227,58 | 1 | 63227,58 |
| 4 | Талигин Е.Г. | пастух-оленевод | 307 | 204,62 | 62818,34 | 1,1 | 69100,17 |
| 5 | Куртямов А.В. | пастух-оленевод | 250 | 204,62 | 51155 | 1,3 | 66501,50 |
| 6 | Еприн Э.Г. | пастух-оленевод | 310 | 204,62 | 63432,2 | 1,3 | 82461,86 |
| 7 | Пугурчина О.Н. | чумработник | 306 | 153,46 | 46958,76 | 1 | 46958,76 |
| 8 | Лонгортова В.Е. | чумработник | 311 | 153,46 | 47726,06 | 1,1 | 52498,67 |
| 9 | Макарова В.Г. | чумработник | 245 | 153,46 | 37597,7 | 1 | 37597,70 |
| 10 | Артанзеев Е.Г. | Зооветспециалист | 310 | 244,26 | 75720,6 | 1,3 | 98436,78 |

Таблица 38

Распределение суммы авансов работников с надбавками и начислениями (проект), год

| № п/п | Ф.И.О | Профессия | Начислено аванса, руб. | Проработавшим непрерывно в хозяйстве | Надбавка за мастерство | Доплата за бригадира (15%) | Отгонные (пастухи и зооветспециалисты) (40%) | Районный коэффициент (70%) | Северный коэффициент (80%) | Доплата за ночное время (40%) | Итого начислено аванса |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Сандрин Э.Р. | пастух-оленевод | 81929,85 | 12289,48 | | 12289,48 | 32771,94 | 57350,89 | 65543,88 | 32771,94 | 294947,45 |
| 2 | Озелов В.Н. | пастух-оленевод | 76118,64 | 15223,73 | 15223,73 | | 30447,46 | 53283,05 | 60894,91 | 30447,46 | 281638,97 |
| 3 | Рохтымов Ю.И. | пастух-оленевод | 63227,58 | 15806,90 | | | 25291,03 | 44259,31 | 50582,06 | 25291,03 | 224457,91 |
| 4 | Талигин Е.Г. | пастух-оленевод | 69100,17 | 6910,02 | | | 27640,07 | 48370,12 | 55280,14 | 27640,07 | 234940,59 |
| 5 | Куртямов А.В. | пастух-оленевод | 66501,50 | 13300,30 | 6650,15 | | 26600,60 | 46551,05 | 53201,20 | 26600,60 | 239405,40 |
| 6 | Еприн Э.Г. | пастух-оленевод | 82461,86 | 20615,47 | | | 32984,74 | 57723,30 | 65969,49 | 32984,74 | 292739,60 |
| 7 | Пугурчина О.Н. | чумработник | 46958,76 | 11739,69 | | | | 32871,13 | 37567,01 | | 129136,59 |
| 8 | Лонгортова В.Е. | чумработник | 52498,67 | 10499,73 | | | | 36749,07 | 41998,93 | | 141746,40 |
| 9 | Макарова В.Г. | чумработник | 37597,70 | 7519,54 | | | | 26318,39 | 30078,16 | | 101513,79 |
| 10 | Артанзеев Е.Г. | Зооветспециалист | 98436,78 | 29531,03 | | | 39374,71 | 68905,75 | 78749,42 | 39374,71 | 354372,41 |
| | Всего | | | | | | | | | | 2294899,11 |

Заработная плата работникам выплачивается каждый месяц, согласно табелям учета рабочего времени.

Таким образом, среднемесячная заработная плата составит:

- пастух – оленевод 26135,50 рублей;

- чумработник 12413,23 рублей;

- зооветспециалист 35437,24 рублей.

Б) Рассчитаем общую сумму доплаты за продукцию после её получения:

$$\text{Сумма доплаты за продукцию} = Р_{\text{ак 100 руб.}} \times \frac{ВП_{факт} \times Ц}{100} - Аванс_{ф}$$

Где ВПф – фактический объем производства валовой продукции, ц.

$$\text{ФОТ за год} = 50{,}49 \times \frac{140 \times 40000}{100} = 2827440 \text{ рублей}$$

$$\text{Сумма доплаты за продукцию} = 28287440 - 2294899{,}11 = 532540{,}89 \ \textit{рублей}.$$

Распределение доплаты за продукцию, полученную на основании аккордных расценок, каждому конкретному работнику распределим с учетом коэффициента трудового участия работника.

Определяется коэффициент трудового участия по ежедневным результатам работы с последующим расчетом среднемесячного коэффициента трудового участия как среднеарифметическая величина исходя из ежедневных коэффициентов количества рабочих дней.

Определим доплату за продукцию каждого работника с учетом КТУ (Таблица 39) по следующим формулам:

$$\textit{Доплата на 1 рубль фактического аванса с учетом КТУ} = \frac{\textit{Сумма доплаты за проду}}{\textit{Аванс с учетом КТУ}}$$

$$\text{Доплата работника} = \text{Авансированная}\ \frac{\text{з}}{\text{пл}}\ \text{работника с учетом КТУ} \times$$

$$\times \text{оплата на 1 рубль фактического аванса с учетом КТУ}$$

Доплата за продукцию в расчете на 1 рубль аванса с учетом КТУ = 532540,49/2294899,11 = 0,232

Таблица 39

Распределение доплаты за продукцию между членами коллектива с учетом КТУ

| № п/п | Ф.И.О | Профессия | Сумма выплаченно аванса с учетом КТУ, руб. | Доплата за продукцию, руб. |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сандрин Э.Р. | пастух-оленевод | 294947,45 | 68443,73 |
| 2 | Озелов В.Н. | пастух-оленевод | 281638,97 | 65355,45 |
| 3 | Рохтымов Ю.И. | пастух-оленевод | 224457,91 | 52086,35 |
| 4 | Талигин Е.Г. | пастух-оленевод | 234940,59 | 54518,90 |
| 5 | Куртямов А.В. | пастух-оленевод | 239405,40 | 55554,98 |
| 6 | Еприн Э.Г. | пастух-оленевод | 292739,60 | 67931,39 |
| 7 | Пугурчина О.Н. | чумработник | 129136,59 | 29966,66 |
| 8 | Лонгортова В.Е. | чумработник | 141746,40 | 32892,82 |
| 9 | Макарова В.Г. | чумработник | 101513,79 | 23556,68 |
| 10 | Артанзеев Е.Г. | Зооветспециалист | 354372,41 | 82233,53 |
| | Всего | | 2294899,11 | 532540,49 |

Для расчета эффективности предложенных мероприятий был использован метод прогнозирования – метод индивидуальных экспертных оценок, а именно анкетирование.

В результате предложенных мероприятий было проведено анкетирование трехэкспертов: главный экономист, главный бухгалтер, директор предприятия, с целью определение влияния данной формы оплаты труда на деятельность МСП «Мужевское».

Таблица 40

Результаты проведения анкетирования

| Показатель | Эксперт 1 | Эксперт 2 | Эксперт 3 | Среднее значение |
|---|---|---|---|---|
| Увеличение выручки, % | 5 | 4 | 5 | 4,6 |
| Увеличение производительности труда, % | 8 | 9 | 11 | 9,3 |
| Увеличение производства мяса, % | 6 | 5 | 7 | 6 |

Рассчитаем прогнозное значение показателей деятельности предприятия без учета предложенных мероприятий используя метод среднего значения уровня ряда (Таблица 41).

Таблица 41

Показатели деятельности без учета предложенных мероприятий

| Показатель | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Прогноз 2017 г. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Выручка, тыс.руб. | 22456 | 31464 | 27233 | 33342 | 39745 | 30848 |
| Производительность труда, тыс.руб./чел. | 140,35 | 196,65 | 155,62 | 187,31 | 223,29 | 180,64 |
| Производство мяса, тонн,ж.в. | 73,1 | 103,4 | 105,1 | 93,5 | 110 | 97,02 |

Рассчитаем значения данных показателей с учетом предложенных мероприятий (Таблица 42).

Таблица 42

Показатели деятельности с учетом предложенных мероприятий

| Показатель | Прогноз на 2017 г. |
|---|---|
| Выручка, тыс.руб. | 41573,27 |
| Производительность труда, тыс.руб./чел. | 244,06 |
| Производство мяса, тонн,ж.в. | 116,60 |

Далее отразим влияние предложенных мероприятий на деятельность МСП «Мужевское»:




Рис.4 Сравнение показателя выручки предприятия

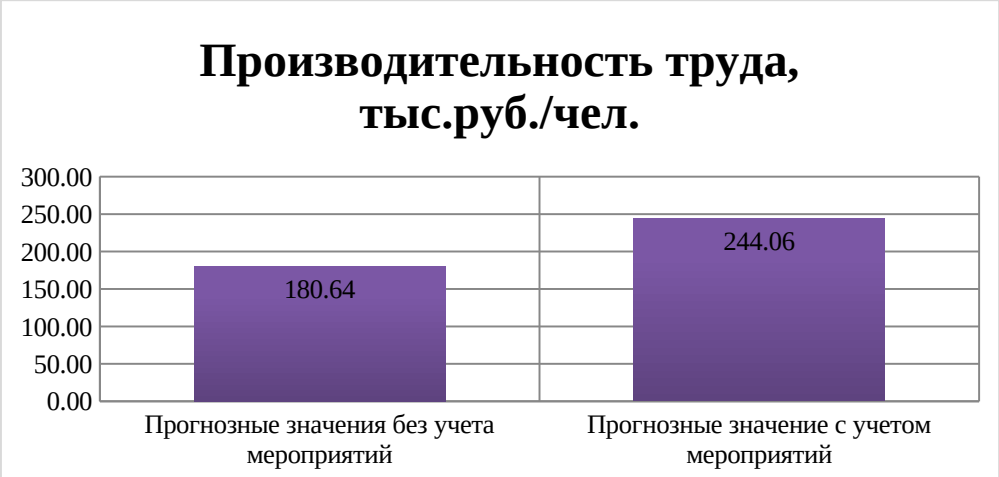


Рис.5 Сравнение показателя производительности труда предприятия

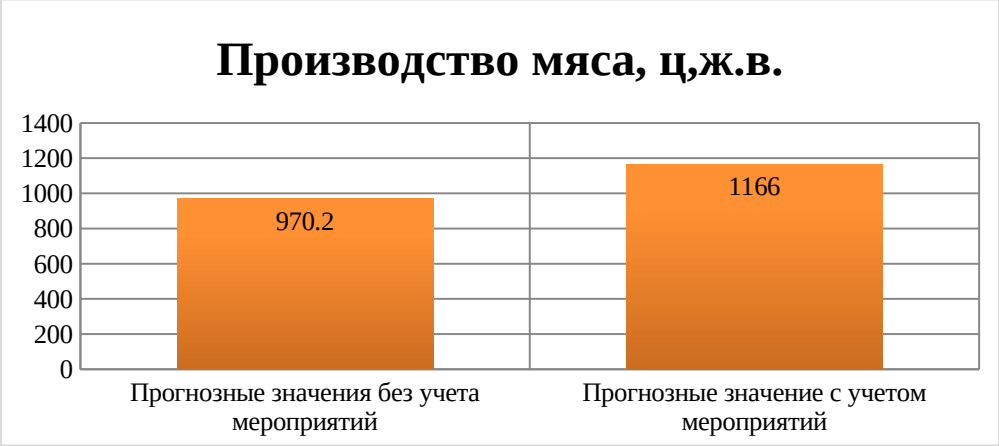


Рис.6 Сравнение показателя производства мяса предприятия

Таким образом, в результате предложенных мероприятий, можно сделать следующие выводы:

- Выручка увеличится на 34,7%
- Производительность труда на 35,1%
- Производство мяса на 20,18%.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Очевидно то, что в новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития.

Объектом исследования бакалаврской работы выбрано муниципальное сельскохозяйственное предприятие «Мужевкое» Шурышкарского района Ямало-Ненецкого автономного округа Тюменской области. В силу природно-климатических условий региона, традиционно наиболее полно представлено в оленеводстве, рыболовстве. МСП «Мужевское» не является исключением.

Основные виды деятельности предприятия: оленеводство, рыболовство, молочное скотоводство, овощеводство, производство хлебобулочных изделий.

Наибольший удельный вес в структуре выручки занимает: вылов

рыбы (23,8%) и производство оленины (23,1%). Прочая продукция занимает 21,9%, это производство хлебобулочных изделий, услуги по грузоперевозке. Далее в структуре выручке идет молоко, ее доля составляет 19%. Наименьший удельный вес занимает растениеводство (картофель) 3,8%.

Основные фонды — это часть производственных фондов, которая участвует в процессе производства длительное время, сохраняя при этом свою натуральную форму, а их стоимость переносится на продукцию постепенно, по частям, по мере использования. За весь период наблюдается увеличение стоимости основных фондов предприятия. Наибольший удельный вес занимает продуктивный скот, доля которых в 2015 году составила 33,3%, а наименьший рабочий скот 0,03%.

В МСП «Мужевское» наблюдается тенденция к росту численности персонала, в том числе занятых в сельскохозяйственном производстве. Среди численности операторов машинного доения за последние 5 лет не произошло изменений, так как поголовье КРС значительно не изменялось. В оленеводстве выросла численность работников на 6 человек, это связано с тем, что студентов-практикантов начали принимать в штат. Появилась должность трактористов машинистов, это связано с введением новой отрасли растениеводство. В 2013 году ведена должность агронома (специалист), а в 2014 менеджер по продажам (специалист). Уменьшилась численность работников по обслуживанию сельскохозяйственного производства, так как уменьшился объем строительных работ.

Оборотные активы — совокупность денежных средств, авансируемых для создания оборотных производственных фондов и фондов обращения, обеспечивающих их непрерывный кругооборот. Наибольший удельный вес в структуре оборотных активов занимает стоимость запасов (89,7), а наименьший – денежные средства (4,9).

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств увеличился на 0,26, это ведет к высвобождению оборотных средств предприятия из оборота. Предприятию возвращаются его оборотные средства в виде выручки от

реализации продукции за 483 дня, этот показатель уменьшился на 255 дней.

Выручка предприятия повысилась на 77%; себестоимость продаж выросла на 62,7%. В 2015 году на предприятии наблюдается убыток в размере 8055 тыс. руб. Рентабельность продаж сократилась на 32 п.п., а рентабельность затрат сократилась на 13,6 п.п., то есть предприятие получает 8,9 рублей убытка с одного рубля затрат.

Среднесписочная численность персонала за последние пять лет возрастает. В структуре работников МСП «Мужевское» наибольший удельный вес занимают основные рабочие, так как их роль в производственном процессе наиболее значима. Уменьшилась численность вспомогательных рабочих (на 24%), так как предприятие приобрело оборудование позволяющее уменьшить долю ручного труда.

По половому составу коллектив преимущественно мужской (70%). Мужчины занимают должности в основном производственных рабочих (водители, оленеводы, строители и т.д.).

Текучесть кадров увеличилась на 0,42 п.п. Коэффициент оборота рабочей силы по приему уменьшился на 10%, а выбытию – увеличился на 3%. Это говорит о том, что на предприятие набирается большее количество людей, чем увольняется. Это связано с тем, что в 2013 году была введена новая отрасль – растениеводство. Производительность труда на одного работника возросла на 59%, а затраты труда на производство снизились на 37%.

Основу для оплаты труда в МСП «Мужевское» составляет тарифная сетка. Оплата труда на основе тарифных ставок является основной.

У работников предприятие происходит рост заработной платы в 2016 году по сравнению с 2012 годом. Заработная плата увеличилась на 6000 рублей, а увеличение численности составило 18 человек.

На предприятии наблюдается неравномерная динамика изменения темпов рост заработной платы. В 2016 она увеличилась на 32,4% по сравнению с 2012 годом.

В 2016 году происходит увеличение такого показателя как количество полученной выручки на 1 рубль заработной платы на 19,8%. Происходит значительное уменьшение количества прибыли на 1 рубль заработной платы.

Произведенный анализ оплаты труда на предприятии наряду с положительными моментами, позволил выявить ряд недостатков в ее организации:

1. Для повышения материальной заинтересованности оленеводов, в увеличение производства продукции оленеводства установлена система премирования, за выполнение плана в размере 25%. Однако существующая материальная заинтересованность оленеводов не обеспечивает выполнение намеченных планов по росту производства мяса, сохранности поголовья, и повышения делового выхода телят. При коллективной оплате труда – оплата производится за отработанное время, расценок за полученную валовую продукцию нет.

2. Рабочее место оленеводов – огромная территория пастбищ, на которых олени добывают себе корм. Пастбища удалены от населенных пунктов и культурно-бытовых объектов. Весь производственный процесс обслуживания животных связан с перемещением стада оленей и самих пастухов, и выполняется в неблагоприятных климатических условиях. Процесс труда непрерывный – круглосуточное окарауливание оленей. При данных условиях работы усиливается необходимость знаний пастбищ, приемов выпаса животных, маршрутов движения стада и т.д., поэтому в коллективе бригады должно быть постоянство среди рабочего состава.

3. Трудовой коллектив оленеводческой бригады работает в суровых и трудных условиях. Поэтому эффективность производственной деятельности бригады зависит от дисциплины и единства.

С целью устранения данных недостатков предлагается:

1. Совершенствовать материальную заинтересованность оленеводов в выполнении планов по росту производства мяса.

2. Вести надбавку за непрерывный стаж работы в хозяйстве. С целью привлечения и закрепления кадров, наряду с материальным стимулированием вести моральное стимулирование, связанное с повышением авторитета профессии оленевода путем присвоение звания «Мастер животноводства».

3. Перевести работников оленеводства МСП «Мужевское» на сдельную оплату труда по коллективным расценкам, это обеспечит личную заинтересованность работников в достижении бригадой более высоких результатов.

При использовании коллективных расценок возникает вопрос о схеме распределения коллективного заработка. При его распределении предлагается учитывать количество отработанного времени, квалификацию работников, их отношение к труду, производительность труда, соблюдение трудовой и технологической дисциплины. Перечисленные факторы позволяют учесть следующие показатели:

1. Количество отработанных дней,

2. Тарифная ставка соответствующего разряда,

3. Коэффициент трудового участия

В результате предложенных мероприятий, можно сделать следующие выводы:

- Выручка увеличится на 34,7%
- Производительность труда на 35,1%
- Производство мяса на 20,18%.

Исследование проблем в организации и оплаты труда в оленеводстве МСП «Мужевское» позволяет сформировать следующие выводы и предложения:

1. Кочующий образ жизни выпаса оленей, суровые климатические условия труда зачастую приводят к нарушению режима труда и отдыха оленеводов, вызывает текучесть кадров, что ведет к дефициту рабочей силы в бригадах. Поэтому, с целью привлечения закрепления кадров, предлагается

введение звания «Мастера животноводства», а так же введение надбавок за непрерывный стаж работы в хозяйстве.

2. При распределении бригадных заработков всегда возникает проблема между формальным квалификационным уровнем работников, номинально отработанным временем и фактическим вкладом в достижение результата. Поэтому, чтобы сгладить данное противоречие, кроме распределения начисленной суммы в соответствии с разрядами рабочих и отработанным временем в базу распределения добавляется также и коэффициент трудового участия (КТУ).

3. Применение аккордной сдельной системы оплаты труда, предусматривающую оплату труда за весь объем произведённой продукции.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ИСПОЛЬЗОВАННОЙЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017), "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017), "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)" от 26.11.2001 N 146-ФЗ (ред. от 28.03.2017), "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)" от 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 01.01.2017).

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 03.04.2017)

4. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете".

5. Федеральный закон от 29.12.2006 N 264-ФЗ (ред. от 12.02.2015) "О развитии сельского хозяйства"

6. Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 N 717 (ред. от 31.03.2017) "О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы"

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 октября 2013 года № 922 «О федеральной целевой программе "Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014 - 2020 годы".

8. Приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 14 августа 2014 г. № П-14-52 "О мерах по реализации постановления Правительства Омской области «Об утверждении Положения о предоставлении из областного бюджета субсидий на поддержку развития мелиорации земель сельскохозяйственного назначения»"

9. Постановление Правительства Омской области от 29.01.2014 № 7-п «Об утверждении Положения о предоставлении из областного бюджета субсидий на поддержку животноводства и внесении изменений в постановление Правительства Омской области от 30 января 2013 года № 15-п».

10. Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 № 1295 «Об утверждении Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на поддержку отдельных подотраслей растениеводства»

11. Постановление Правительства Омской области от 27.02.2013 № 30-п «Об отдельных вопросах предоставления из областного бюджета субсидий на поддержку растениеводства»

12. Постановление Правительства Омской области от 28 августа 2013 года № 209-п «Об утверждении Порядка предоставления из областного бюджета субсидий на поддержку переработки и сбыта продукции растениеводства и животноводства в Омской области»

13. Приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 05.09.2013 № П-13-71 «О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 28 августа 2013 года № 209-п «Об утверждении Порядка предоставления из областного бюджета субсидий на поддержку переработки и сбыта продукции растениеводства и животноводства в Омской области»

14. Постановление Правительства Омской области от 20 марта 2013 года № 49-п «Об утверждении Положения о предоставлении из областного бюджета субсидий на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях, и займам, полученным в сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативах».

15. Постановление Правительства РФ от 28.02.2012 № 166 «Об утверждении Правил предоставления и распределения субсидий из

федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на поддержку начинающих фермеров»

16. Постановление Правительства Омской области от 27 февраля 2013 года № 31-п «Об утверждении Порядка предоставления из областного бюджета субсидий крестьянским (фермерским) хозяйствам, включая индивидуальных предпринимателей, на возмещение части затрат, связанных с оформлением в собственность используемых ими земельных участков из земель сельскохозяйственного назначения».

17. Приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 18.04.2013 № П-13-22 «О мерах по реализации Порядка предоставления из областного бюджета субсидий крестьянским (фермерским) хозяйствам, включая индивидуальных предпринимателей, на возмещение части затрат, связанных с оформлением в собственность используемых ими земельных участков из земель сельскохозяйственного назначения, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 27 февраля 2013 года № 31-п».

18. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.12.2016) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")

19. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально – экономического развития РФ и предельные уровни цен (тарифов) на услуги

компаний инфраструктурного сектора на 2017 год и на плановый период 2018-2019 гг. Москва Апрель,2016.

20. Всероссийский статистический ежегодник - 2014. - М.: Росстатинформ, 2015.

21. Гатаулина Е.А., Янбых Р.Г. Кредитование сельского хозяйства: современные вызовы и пути их решения // Экономические науки. - 2012. - №3. - С. 315-316.

22. Голубев А.В. Кризис и сельское хозяйство России. [Текст] // Вопросы экономики. – 2013. - №3. – С.147-150.

23. Ильинова О.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организхаций: автореф. дис.на соиск. учен. степ. канд.эк..наук (08.00.05)/ Ильинова Ольга Владимировна ФГБОУ ВО Курская гос.сельскох. акад. им. пр. И.И. Иванова. – Оред, 2015. – 23 с.

24. Ильинова О.В. Совершенствование отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях / О.В. Ильинова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4 (48). – С. 404–407.

25. Ильинова О.В. Концепция совершенствования системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций О.В. Ильинова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 8 – С. 505–509.

26. Кузнецова Н. Кредитование сельскохозяйственного производства требует совершенствования // АПК: экономика и управление. 2013. №5. С. 84-88.

27. Национальный доклад о ходе и результатах реализации в 2013 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы.- М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2014.-262 с.

28. Статистический бюллетень «Состояние сельского хозяйства в России в 2014 года». - М.: Росстатинформ, 2014. - 127 с.

29. Мировая экономика: учебник для бакалавров/Под ред. Б.М.Смитиенко.-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2012.-590с.-(Бакалавр).

30. Чеботарёв Н.Ф. Мировая экономика:Учебник.-2-е изд.-М.: Дашков и К, 2012.-332с.

31. Тарасевич Л.С. Макроэкономика: учебник для бакалавров/ Л.С.Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И.Леусский.-9-е изд., испр. и доп.-М.: Юрайт, 2012.-686с.-(Серия «Бакалавр»).

32. Фёдорова Г.В. Учёт и анализ банкротств: учебник для бакалавров/ Г.В.Фёдорова.-3-е изд., испр. и доп.-М.: Омега-Л, 2013.-295с.-(Высшее финансовое образование).

33. Финансы: учебник для бакалавров/под ред. М.В.Романовского, О.В.Врублевской.-4-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2013.-599с. -(Бакалавр. Углубленный курс).

34. Турманидзе Т.У. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник.-М.: Экономика, 2011.-479с.- (Высшее образование).

35. Капканщиков С.Г. Государственное регулирование экономики: учеб. пособие / Капканщиков С.Г.- 4-е изд., перераб. и доп.-М.6 КНОРУС, 2012.-528с.- (Для бакалавров).

36. Голодова Ж. Г. Финансы и кредит: Учебное пособие.- М.: Инфра-М, 2012. - 448с.

37. Анущекова К.А. Финансово-экономический анализ: Учебно-практическое пособие / К.А. Анущенкова, В.Ю. Анущенкова.- 2-у изд.-М.: Дашков и К, 2012.-404с.

38. http://geographyofrussia.com/selskoe-xozyajstvo/

39. http://www.mcx.ru/

***Выпускная квалификационная работа состоит из 78страницы***

- основная часть 78 страницы;
кол-во страниц без учета приложений

- приложения __страниц.
кол-во страниц в приложении

***Основная часть работы содержит:***

рисунков - 6; таблиц - 42 ;

библиография - 39.

Работа выполнена мной самостоятельно.

На все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеются ссылки.

Студент _____ Н.А. Жукова
(подпись)

«15» июня 2017 г.