МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра «Экономики и управления на предприятии»

**ОТЧЕТ**

**о прохождении производственной практики по организации, нормированию и оплате труда на предприятии КФХ ИП Евдокимов**

Кемерово 2010

**Содержание**

Глава 1. Краткая характеристика экономики предприятия КФХ ИП Евдокимов

Глава 2. Формы организации труда

Глава 3. Оплата труда

Глава 4. Расчет норм труда на механизированных полевых работах

Глава 5. Предлагаемые организационно-технические мероприятия по улучшению организации труда

Список использованной литературы

**Глава 1. Краткая экономическая характеристика экономики предприятия КФХ ИП Евдокимов**

КФХ ИП Евдокимов имеет уставной капитал 25450 тыс. рублей и другие фонды в соответствии с действующим законодательством, является юридическим лицом, имеет право осуществлять использование и распоряжение своим имуществом в соответствии с назначением. Имеет право приобретать имущество за счет собственных средств, амортизационных отчислений, кредитов банка и других источников; арендовать имущество у других юридических лиц; заниматься торгово-закупочной деятельностью; вести строительство объектов производственного назначения, как хозяйственным способом, так и по договору подряда, как за счет собственных средств, так и государственных капиталовложений, сохранять и защищать производственную, техническую и коммерческую тайну, разглашение которой может производиться в соответствии с действующим законодательством.

Собственность ИП относится к частной собственности. Осуществляет свою деятельность в соответствии с ежегодно разрабатываемым планом экономического, социального и организационно-хозяйственного развития. Управление СПК осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом хозяйства.

Основное производственное направление хозяйства в настоящее время – растениеводство на производстве зерна.

Таблица 1 Основные показатели деятельности КФХ ИП Евдокимов за 2008 - 2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. измерения | годы | | | Отклонение 2009\2009 % |
| 2008 | 2009 | 2010 |
| Стоимость валовой продукции | Тыс. руб. | 2573 | 3095 | 2435 | 94,6 |
| Выручка от реализации продукции | Тыс. руб. | 12390 | 14573 | 17960 | 144,9 |
| Себестоимость реализованной продукции | Тыс. руб. | 10950,3 | 11358 | 15790 | 145,7 |
| Среднегодовая стоимость основных фондов | Тыс. руб. | 12070 | 14578 | 16898 | 140 |
| Площадь с/х угодий | га | 9450 | 9450 | 9450 | 100 |
| Урожайность с/х культур | ц/га | 12 | 10 | 14 | 116,7 |
| Численность работников | чел | 220 | 200 | 235 | 106,8 |
| Затраты труда | Тыс/чел/час | 400 | 370 | 365 | 91,3 |
| Прибыль (убыток) от продаж | Тыс. руб. | 4570 | 5961 | 6708 | 146,7 |
| Рентабельность производства | % | 105 | 103 | 107 | 101,9 |

Анализируя данные таблицы 1, можно заметить, что повысилась урожайность с\х культур (ИП специализируется на выращивании пшеницы) на 16,7 %, при неизменной площади с\х угодий, 46,7 % увеличилась прибыль от продаж. Среднесписочная численность работников 235 чел. (на 6,8 % больше, чем в 2008). Состав трудовых ресурсов предприятия представлен постоянными, сезонными и временными рабочими. Рассмотрим таблицу 2 с данными о численности среднегодовых работников за 2008-2010 гг.

Таблица 2 Численность среднегодовых работников за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | Отклонение (+; -) |
| Среднегодовая численность работников | 220 | 200 | 235 | 106,8 |
| Среднегодовая численность работников занятых в сельском хозяйстве: | 201 | 197 | 213 | 105,9 |
| В том числе:  Рабочие постоянные | 197 | 163 | 180 | 91,4 |
| Из них:  Трактористы- машинисты | 30 | 33 | 31 | 103,3 |
| Служащие: | 50 | 53 | 58 | 116 |
| Из них:  Руководители | 20 | 24 | 18 | 90 |
| Специалисты | 11 | 14 | 16 | 145,5 |

На основе данных таблицы 2, можно сделать вывод, что среднегодовая численность работников занятых в с\х возросла на 5,9 %, число специалистов возросло на 45,5 %.

Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства во многом зависит от того, в какой мере оно обеспечено основными фондами.

Рассмотрим структуру основных средств производства на основе данных таблицы 3.

Таблица 3 Анализ структуры основных средств производства за 2008 – 2010 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид основных средств | Наличие на конец года, тыс. руб. | | | Отклонение  (+;- ).% |
| 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. |  |
| Здания | 490 | 570 | 610 | 124,5 |
| Сооружения и передаточные устройства | 3171 | 3271 | 3271 | 100 |
| Машины и оборудования | 14205 | 17907 | 21963 | 154,6 |
| Транспортные средства | 973 | 985 | 993 | 102,1 |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 503 | 503 | 512 | 101,8 |
| Итого | 19453 | 23236 | 27249 | 140,1 |

Из представленных выше данных видно, что обеспеченность основными фондами за анализируемый период в целом возросла на 40,1%, при том, что среднегодовая стоимость основных фондов увеличилась на 40 %.

Рассмотрим показатели рентабельности предприятия по данным таблицы 4.

Таблица 4 Показатели рентабельности КФХ ИП Евдокимов за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель рентабельности | Годы | | |
| 2008 | 2009 | 2010 |
| 1. | Рентабельность предприятия | 0,37 | 0,41 | 0,39 |
| 2. | Рентабельность реализованной продукции | 0,42 | 0,52 | 0,42 |
| 3. | Рентабельность продаж | 0,36 | 0,41 | 0,37 |

Рассчитав показатели рентабельности предприятия, сделаем вывод, что прибыль предприятия в 2008 г. составила 37 руб. от использования 1 руб. производственных фондов, в 2009 г. – 41 руб. в 2010 г. – 39 руб.

Прибыльность реализованной продукции в 2008 г. составила 42 руб., в 2009 г. – 52 руб., в 2009 г. – 42 руб. В целом рентабельность

Предприятия возросла на 5,4 %, реализованной продукции – не изменилась, а рентабельность продаж возросла на 2,7 %.

Экономическую эффективность производства зерна можно проанализировать на основе данных таблицы 5.

Таблица 5 Производство валовой продукции растениеводства и урожайность культур за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование культуры | Валовой сбор, ц | | | | Урожайность с 1 га, ц | | | |
| 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | | 2008 г. | 2009 г. | | 2010 г. |
| Зерно в первоначальной массе | 51301 | 53476 | | 55148 | 12 | | 10 | 14 |
| Зерно после очистки | 47003 | 47954 | | 48156 | 9,6 | | 9,5 | 12,0 |

Анализируя данные таблицы 5, можно сделать вывод, валовой сбор зерна за 2010увеличился на 7,4 % по сравнению с 2008 годом.

**Глава 2. Формы организации труда**

Основными формами организации труда в растениеводстве являются:

1) Производственная бригада в растениеводстве является важнейшей формой кооперации и разделения труда – это постоянный коллектив работников с закреплённой на ряд лет землёй, другими средствами производства, которые выполняют весь цикл сельскохозяйственных работ на основе материальной заинтересованности.

2) Механизаторский отряд по выполнению специализированных работ - это коллектив работников, который выполняет узкий круг специальных работ на определённой технологической стадии.

3) Механизированное звено – это сравнительно небольшой по численности трудовой коллектив. Звенья образуются внутри производственной бригады, за звеном закрепляется определённый участок земли, трактора, необходимый набор сельскохозяйственных орудий. Руководство звеном осуществляет звеньевой, обычно это опытный механизатор, не освобожденный от основной работы. За руководство ему доплачивается до 15% его сдельного заработка.

4) Уборочные, тракторные, посевные комплексы (отряды). В эту группу входят механизаторы и звенья по техническому и технологическому обслуживанию.

5) Рабочая группа (разнорабочие).

Основные формы организации труда в ИП Евдокимов – производственные бригады, звенья, механизаторские отряды по выполнению специализированных работ. Производственная бригада в настоящее время наиболее распространенная форма организации труда.

На современном этапе широкие масштабы приобретает кооперация бригад с другими подразделениями хозяйства, а иногда и с предприятиями и организациями со стороны, например, при выполнении таких работ, как мелиорация, борьба с вредителями и болезнями, техническое обслуживание машин, перевозка грузов специализированными транспортными организациями и др.

К отраслевым бригадам относятся полеводческие в тракторно-полеводческие, овощеводческие и др. Тракторно-полеводческие обычно обслуживают полевой севооборот. Работники таких бригад имеют разнообразные производственные навыки по возделыванию 5 – 7 различных по технологии сельскохозяйственных культур.

Для правильной организации работ важное значение имеют рациональные (оптимальные) размеры производственных бригад, обеспечивающие наибольшую сменную и сезонную выработку тракторов и машин, необходимые нагрузки площади пашни на работника, наибольшее число отработанных человеко-дней на члена бригады. В таких бригадах снижается текучесть кадров, возрастают производительность труда, фондоотдача, продуктивнее используется земля.

Так же в ИП существуют следующие виды трудовых коллективов: механизаторские отряды, уборочно-транспортные комплексы, отряды по заготовке и внесению органических и минеральных, отряды мелиорации, по борьбе с вредителями и др. У отрядов имеется комплекс специализированных машин и механизмов, что позволяет значительно повысить общую производительность труда на предприятии.

При организации трудовых коллективов используются следующие принципы:

1) стабильность и оптимальная численность трудового коллектива. Непрерывным условием стабильности трудовых коллективов является добровольность комплектования исполнителей;

2) постоянство использования трудовым коллективом средств и предметов труда;

3) сочетание материальных и моральных интересов, коллективная и персональная ответственность за результаты труда;

4) планирование работы в коллективе.

Рациональная организация труда вместе с другими мерами, особенно с повышением уровня механизации работ, химизации и мелиорации земель, должна обеспечивать наиболее полное и эффективное использование всех средств производства, рост производительности труда, непрерывное увеличение производства продукции и снижение ее себестоимости.

Коллектив каждой бригады комплектуется из работников определенных профессий и квалификаций.

При формировании трудовых коллективов значение имеют следующие показатели: безупречная работа, выполнение должностных обязанностей, норм, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

**Глава 3. Оплата труда**

Важным принципом организации заработной платы является ее разделение на постоянную и переменную части. Постоянная часть в основном отражает количество затраченного труда, переменная – его качество. Чем весомее в общем заработке переменная часть, тем выше стимулирующая роль данной системы заработной платы. Этот принцип должен соблюдаться практически для всех категорий работников.

Для правильной организации оплаты труда большое значение имеет дифференциация заработной платы в зависимости от сложности и условий труда, его производительности и качества, социальной значимости. Преимущества в оплате должны иметь высококвалифицированные рабочие, технологи и другие специалисты.

Формы оплаты труда подразделяют на сдельную и повременную. В первом случае заработок определяется по сдельным расценкам за объем выполненных работ или непосредственно произведенную продукцию, во втором – рабочим временем.

Сдельно-премиальная система – рабочим сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей.

Показатели условия премирования устанавливают в хозяйстве. Это может быть качество выпускаемой продукции, выполнение задания в установленные сроки, повышение производительности труда, перевыполнение технически обоснованных норм выработки, экономия материальных средств, непосредственно зависящих от исполнителя работы и др.

Сущность повременно-премиальной системы в том, что в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифа за фактически отработанное время включают премию за выполнение нормированного задания, разработанного на основе прогрессивных нормативов, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения. При повременно-премиальной системе заработок рабочего зависит не только от количества отработанного времени, квалификации, но и от показателей работы. В практике трудовых коллективов, работающих на принципах подряда. Оплата труда каждого работника зависит от его личного вклада, квалификации и максимальным размером не ограничивается. Месячная оплата труда работника отработавшего полностью определённую норму рабочего времени, выполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже установленного в России минимального размера оплаты труда.

Оценка квалификации работающих производится на основе тарифно-квалификационных справочников и положении об аттестации специалистов, служащих и рабочих.

Оплата труда рабочих хозяйства, занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве, производится в зависимости от условий производства по сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда исходя из установленных норм и расценок.

Оплата труда работников растениеводства производится по сдельным или повременным расценкам, а так же по принципам повременного авансирования в звеньях и бригадах.

Оплата труда рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием сельскохозяйственной техники, тракторов, автомобилей, оборудования, инструмента, механизмов, электрооборудования и установок производится по тарифным ставкам соответствующего разряда согласно присвоенных квалификаций исполнителей в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Присвоение рабочему квалификационного разряда или повышение его производится с учётом сложности работ, имеющих место на участке, где он занят.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих производится на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Показатели премирования, другие формы материального поощрения за основные результаты хозяйственной деятельности устанавливаются для всех работников, исходя из конкретных условий и особенностей производства, как основных, так и вспомогательных и обслуживающих подразделений.

Постоянная оплата труда:

1. за вредные условия труда в размере 10% тарифной ставки ст. машинистам котлов, машинистам котлов, слесарям по ремонту котельного оборудования в горячем состоянии, заведующей химлабораторией, газосварщику-аккумуляторщику, кузнецу, рабочим, занятым на погрузке и разгрузке ядохимикатов, по защите растений; в размере 5% тарифной ставки – административному персоналу котельной;

2. за вредные условия труда в размере от тарифной ставки рабочим при химической защите растений – 12%; кладовщику склада минеральных удобрений и пестицидов – 12%;

3. за работу в ночное время 40% от суммы тарифной ставки за каждый час

4. доплата за работу в праздничные дни и сверхурочное время, согласно ТК РФ.

Переменная доплата.Зарабатываемые в размере от тарифа доплата за произведенные работы

Переменная доплата включает:

1.надбавка за стаж работы на предприятии работникам от доплаты за продукции, услуг, реализации: от 1 до 2 лет – 10%;

от 2 до 5 лет – 12%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;свыше 15 лет – 25%.

2. Доплата за классность: водителям: 1 класс – 25%; 2 класс – 10 к тарифной ставке;

Трактористам-машинистам: 1 класс – 20%, 2 класс – 10% к тарифной ставке.

Сдельная форма оплаты труда заключается в том, что заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты труда за каждую единицу качественно выполненной работы, изготовленной продукции.

Эта форма оплаты труда охватывает большую часть различных отраслей, где применяются различные тарифные сетки. Тарифная сетка представляет собой шкалу соотношений тарифных разрядов и присвоенных им тарифных коэффициентов, предназначенных для тарификации различных работ в различных отраслях производства. Тарифные коэффициенты выражают отношение тарифной (расчетной) ставки каждого разряда к расчетной ставке первого разряда. Тарифный коэффициент служит для расчета часового заработка рабочего данного разряда, который определяется путем умножения присвоенного ему тарифного коэффициента на тарифную ставку рабочего первого разряда.

## Соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов, т. е. первого разряда к последнему разряду тарифной ставки, показывает, во сколько раз расчетная ставка самого квалифицированного рабочего превышает расчетную ставку наименее квалифицированного рабочего, оплачиваемого по первому разряду.

## Отношение тарифного коэффициента первого разряда к тарифному коэффициенту последнего разряда называется диапазоном тарифной сетки.

## Количество разрядов в тарифных сетках и разрывы между тарифными коэффициентами различны и обусловливаются степенью разделения труда и конкретными особенностями, имеющими место в той или иной отрасли.

Наряду с основной оплатой труда, на предприятиях применяются различные виды дополнительной оплаты, включаемые в фонд заработной платы, а также производится выплата пособий за счет средств социального страхования и других источников.

**Глава 4. Расчет норм труда на механизированных полевых работах**

На основе проведения фотохронометража за работой трактористов – машинистов на механизированных агрегатах рассчитаем норму выработки на механизированных полевых работах.

Среднесменная фактическая рабочая скорость движения агрегата на участках с правильной конфигурацией рассчитывают по материалам наблюдений (приложение 1) по формуле:



Lср- длина гона обрабатываемого участка, м;

Пгон- количество гонов за период наблюдения;

То.ф – время основной работы за период наблюдения, ч.



Норму выработки на механизированных полевых работах определяют по формуле:



Где: 0,1 – постоянное число;

Вр- рабочая ширина захвата агрегата, м;

Vр – рабочая скорость агрегата, км/ч;

То- основное (чистое) время работы, ч.



Норма выработки равна 5,1га в час.

**Глава 5. Предлагаемые организационно-технические мероприятия по улучшению организации труда**

Заключительным этапом изучения трудовых процессов является анализ материалов наблюдений. Основная задача анализа состоит в оценке организации изучаемого трудового процесса, выявлении нерациональных затрат и потерь рабочего времени и их причин, в нахождении путей улучшении организации труда, использования рабочего времени и техники.

При проведении фотохронометражных наблюдений были выявлены следующие потери рабочего времени: простои по организационным причинам составляют в среднем за исследуемый период 15,3 % от общего времени смены. Этих простоев удалось бы избежать, если бы подготовительно-заключительные работы проводились до получения задания работниками.

Улучшение организации труда до начала работы: подготовительные работы, получение очередного наряда, заезд на загонку.

При выборе способа движения пахотного агрегата учитывать размер, рельеф и конфигурацию поля, состав агрегата, требование агротехники, наличие столбов электролинии.

Сам способ движения очень важен, широкозахватными агрегатами эффективнее двигаться способом движения, значительно уменьшается ширина поворотных полос и холостых переездов на поворотах.

оплата труд заработная

**Список использованной литературы**

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: учебное пособие для вузов – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Боровик В.С. Организация и нормирование труда. – Ростов-на-Дону; Феникс, 2001.-317 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: Норма – ИНФРА, 2005. – 416с.
4. Громов М. Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. – М.: Агропромиздат, 1991.- 383 с.
5. Колбачев Е. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях.– Ростов-на-Дону; Феникс, 2004.-224 с.
6. Организация и нормирование труда: Учеб. Пособие для вузов/ Под. ред. Адамчука В. В.. – М.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.