

§ 1.2. Методические подходы к выявлению экономических резервов и оценке эффективности использования трудовых ресурсов на молочно-товарных комплексах

В предыдущих исследованиях были установлены противоречия, характерные для большинства молочно-товарных комплексов (далее – МТК), которые сводятся к недостатку оборотных средств на осуществление текущей деятельности, низкой технологической дисциплине и технической оснащенности субъектов хозяйствования, что выражается в дефиците ресурсов и неэффективном производстве молочной продукции. Нарастанию объемов производства молока также препятствуют рост дефицита квалифицированных кадров, отсутствие объективного нормирования труда, проблемы с кормозаготовкой и т. д.

В этой связи следует обосновать направления и периодичность осуществления мониторинга достижения целевых параметров (выполнения норм труда), причин их снижения (невыполнения), а также методические подходы к выявлению экономических резервов и оценке эффективности использования трудовых ресурсов на МТК Республики Беларусь.

Строительство МТК преследует цель создать современную отрасль высокотехнологичного производства молока, заменив ими физически и морально устаревшие молочно-товарные фермы. В хозяйствах с высоким уровнем удоя молока, трудовой и технологической дисциплины при вводе МТК наблюдается повышение эффективности производства, рост количества и качества продукции, а в хозяйствах с низкой продуктивностью коров и слабой трудовой и технологической дисциплиной достичь запланированного объема производства и оптимизировать издержки невозможно. Это связано с тем, что в сельскохозяйственных организациях продолжают использовать экономически устаревшие положения об оплате труда, стимулирующих выплатах и премировании. Тем самым сроки окупаемости вложенных инвестиций не выдерживаются, ухудшается социальное положение работников, увеличивается текучесть кадров, растет падеж скота, что в дальнейшем ведет к несостоятельности организаций.

В таких организациях требуется выявить экономические резервы в целях эффективного использования имеющихся ресурсов. В первую очередь это касается трудовых ресурсов, которые решают все производственные и экономические задачи. На основании исследований и передовой практики были разработаны и апробированы подходы по повышению использования трудовых ресурсов на МТК [1–5].

Таким образом, исследования показали, а практика подтвердила, что достижение высокого уровня производства молока на МТК возможно при внедрении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда служащих, работающих на должностях зоотехнической и ветеринарной служб, руководителей структурных подразделений. Существующая повременно-премиальная система оплаты труда служащих МТК дезорганизует их работу, не позволяет выполнять трудовые функции с полной отдачей своих знаний, навыков и умений.

Для этого необходимо рассчитать часовые тарифные ставки (оклады) служащим МТК, часовые нормы выработки и на их основе – сдельные расценки, по которым начисляется заработная плата. Произведенное на МТК молоко сверх месячного задания оплачивается по прогрессивным сдельным расценкам, увеличенным на 300 %. Эти изменения в системе оплаты труда служащих оформляются в локальных правовых актах, что станет экономическим резервом повышения эффективности производства молока на МТК.

Перевод на сдельно-прогрессивную систему оплаты труда руководителей и специалистов позволит сформировать единый трудовой коллектив МТК, который способен достичь высоких производственно-экономических показателей и будет иметь гарантированную справедливую долю в экономических результатах труда в соответствии с его количеством и качеством.

Эффективность функционирования МТК, наряду с параметрами реализации инвестиционного проекта по строительству и вводу в эксплуатацию, ресурсным обеспечением, организацией кормовой базы, обусловлена обеспеченностью трудовыми ресурсами [1–5].

Расчет выявления резервов и оценку эффективности использования трудовых ресурсов на МТК предложено осуществлять согласно следующему алгоритму, представленному в таблице 1.2.1, на основе сравнения плановых и фактических показателей в разрезе МТК и в целом по хозяйству.

Исследования показали, что на качество использования рабочего времени при обслуживании дойного стада КРС в наибольшей степени влияет уровень кормления скота. Расход кормов на 1 корову в стоимостном исчислении отличается по подгруппам хозяйств в 2–3 раза, а среднегодовой удой – 3–4 раза. Сельскохозяйственные организации с низкими затратами кормов при одинаковом уровне прямых затрат труда получают среднегодовой удой на 1 корову на 6–7 тыс. кг меньше, чем хозяйства с высокими затратами на корма. Поэтому увеличение уровня кормления, его сбалансированность, а также качество заготавливаемых кормов являются ключевыми экономическими резервами повышения производства объемов молока в сельскохозяйственных организациях с низким и средним уровнем кормления коров.

Корма играют критически важную роль в производстве молока, оказывая влияние как на количество, так и на качество молока. Сбалансированный рацион, учитывающий потребности коров в питательных веществах, необходим для поддержания здоровья и повышения молочной продуктивности. Одним из резервов выполнения «Рабочего плана по заготовке травяных кормов в 2025 году» [6] выступает решение проблемы материального стимулирования работников, занятых на заготовке кормов.

С целью проведения заготовки кормов на высоком технологическом уровне в оптимальные сроки, повышения материальной заинтересованности работников,

Таблица 1.2.1. Алгоритм оценки обеспеченности трудовыми ресурсами, производственной нагрузки и оплаты труда

Оценки этапа	Показатели
1. Наличие трудовых ресурсов	Численность, чел.: специалистов зооветслужбы; рабочих, обслуживающих КРС; рабочих, обслуживающих молочное стадо; операторов машинного доения
2. Потребность в трудовых ресурсах	Количество вакансий, чел.: специалистов зооветслужбы; рабочих по обслуживанию КРС; рабочих по обслуживанию молочного стада; операторов машинного доения
3. Квалификационный уровень	Численность, чел.: рабочих, обслуживающих КРС, имеющих звание «Мастер животноводства I или II класса»; рабочих, обслуживающих молочное стадо, имеющих звание «Мастер животноводства I или II класса»; операторов машинного доения, имеющих звание «Мастер животноводства I или II класса»
4. Уровень оплаты труда	Среднемесячная оплата работников в разрезе МТК по профессиям и должностям
5. Производственная нагрузка	На рабочего, обслуживающего КРС, гол.; на рабочего, обслуживающего молочное стадо, гол.; на оператора машинного доения, гол.
6. Методика определения сдельных расценок	Установление часовых норм выработки, часовых тарифных ставок (окладов) руководителей и специалистам МТК
7. Стимулирующие выплаты работникам зооветеринарной службы	Установление повышенных на 300 % часовых тарифных окладов для определения расценок за произведенную продукцию сверх уровня прошлого года

занятых на заготовке кормов, и обеспечения поточности и ритмичности всего кормоуборочного конвейера в большинстве сельскохозяйственных организаций предусматривается сдельно-премиальная оплата труда. Как правило, начисление заработной платы трактористам-машинистам на заготовке кормов производится по сдельным расценкам за единицу выполненных работ (га, т, рулон и т. д.).

По оценкам главных экономистов ряда сельскохозяйственных организаций, достойный уровень заработной платы работника на кормозаготовке в 2025 г. – 4 тыс. руб. в месяц и выше (календарный месяц принимается за учетный период на кормозаготовке для трактористов-машинистов), что в 1,7 раза выше средней заработной платы тракториста-машиниста сельскохозяйственного производства. Это отражает стратегическое значение выполняемых работ для обеспечения кормами отрасли животноводства, которые проводятся в ограниченные сроки, зависят от погодных и других условий.

Установлено, что недостаточная мотивация труда работников на этих процессах негативно влияет на результаты заготовки кормов, ведет к невыполнению плана и снижает эффективность производства отрасли животноводства в зимне-стойловый период. Для выхода из этого положения руководителям сельскохозяйственных организаций совместно со специалистами райисполкомов целесообразно планировать целевой объем средств на оплату труда работников на уборке кормов на период кормозаготовки, который будет являться источником достойной оплаты труда. Это мотивирует работников выполнить план заготовки кормов качественно и в срок.

Условия эффективной мотивации (практический опыт хозяйств республики), которая является экономическим резервом, включают следующее.

В целях повышения индивидуальной мотивации тракториста-машиниста сельскохозяйственного производства следует предварительно ознакомлять с условиями труда и стимулирования на заготовке кормов, включающими:

- расценку за выполнение нормы и ее перевыполнение;

- надбавки за классность, качество заготовленных кормов, соблюдение производственной и технологической дисциплины, стаж.

Рекомендуется разрабатывать на уровне предприятий локальный правовой акт – Положение об оплате труда при проведении работ по заготовке кормов. Это позволит, исходя из тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, устанавливать гибкие условия труда, учитывающие временные месячные (часовые, дневные) тарифные ставки для трактористов-машинистов, занятых на работах по заготовке кормов в текущем году с коэффициентом повышения 1,3 по технологическим видам работ в соответствии с их тарификацией. Для оплаты труда водителей автомобилей, занятых на транспортировке зеленой массы, применяется аналогичный порядок расчета.

В целях усиления материальной заинтересованности работников и сокращения сроков заготовки кормов производить увеличение сдельных расценок в зависимости от уровня сменных норм выработки на различных видах работ в размерах:

- 200 % – кошение трав, кошение трав с измельчением и подачей в транспорт, прессование сена, сгребание в валки, подбор провяленных трав из валков с измельчением и подачей в транспортное средство, трамбовка;

- 180 % – отвоз грузов от безбункерных комбайнов, погрузка и транспортировка сена.

При перевыполнении установленных в локальных правовых актах норм выработки за объемы сверх нормы

при качестве работы на «отлично» производить оплату по сдельным расценкам, увеличенным в два раза. Наряду с этим предусмотреть, что при невыполнении нормы выработки, а также при выполнении и перевыполнении нормы, но с плохим качеством выполненных работ («удовлетворительно» и «неудовлетворительно») к сдельным расценкам с учетом повышений применять понижающий коэффициент 0,5.

Качество выполнения работ на кормозаготовке ежедневно устанавливается специалистом агрономической и (или) зоотехнической службы с указанием оценки в учетном листе тракториста-машиниста согласно критериям качества выполняемых работ.

С целью своевременного начисления заработной платы трактористы-машинисты и водители должны сдавать путевой лист, оформленный надлежащим образом, не позднее следующего рабочего дня. В Положении об оплате труда при проведении работ по заготовке кормов следует предусмотреть стимулирующие выплаты за: своевременную сдачу и надлежащее оформление путевого листа; готовность закрепленной техники к работе; возврат остатка дизельного топлива ответственному лицу и указание остатка в путевом листе; проведение ежедневного технического осмотра сельскохозяйственных машин и тракторов.

Для соблюдения технологических сроков закладки кормохранилищ при хорошем и отличном качестве кормов звену, занятому на укладке (кошение, валкование, подбор с измельчением, отвозка, трамбовка), предусмотреть стимулирующие выплаты в виде премии в зависимости от объема кормохранилища.

Для осуществления работ по заготовке кормов в непрерывном, конвейерном режиме следует организовать питание работников. При условии отсутствия нарушений трудовой и технологической дисциплины работников предусмотреть оплату питания в размере 80 % за счет сельскохозяйственной организации, 20 % – за счет работника. Если же будут выявлены случаи нарушения трудовой и технологической дисциплины, то работник оплачивает 100 % его стоимости.

Наряду с этим предлагаются и другие организационно-экономические мероприятия.

Для обеспечения высокого качества заготавливаемых кормов и эффективного использования кормоуборочной техники все работы по заготовке кормов требуется осуществлять непрерывно, в конвейерном режиме. В сельскохозяйственных организациях, в которых нет устойчивого дефицита кадров трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, а также имеется в наличии кормоуборочная техника, на период заготовки кормов создавать механизированный отряд в составе звеньев по заготовке сенажа, сена, силоса. В сельскохозяйственных организациях Витебской, Гомельской и Могилевской областей, где существует дефицит кадров трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, а также недостаток кормоуборочной техники, обращаться к услугам межрайонных механизированных отрядов (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2024 г. № 938 «О межрайонных механизированных отрядах»)[7].

Ориентация на повышение качества объемистых кормов (грубые и сочные корма со значительным наличием клетчатки) и снижение доли в рационе дорогостоящих кормовых добавок требуют уборки травяных кормов в оптимальные сроки. В этой связи важно определить и утвердить график уборки, в котором будут установлены агротехнические сроки и соответствующая мотивация работников за его соблюдение.

Шире использовать организацию производственных соревнований за достижение высоких показателей на заготовке травяных кормов среди сельскохозяйственных организаций, обеспечивших:

- наиболее высокие темпы роста объемов заготовки травяных кормов к среднему уровню трех лет, предшествующих отчетному;

- наибольший выход кормовых единиц с 1 баллоктара кадастровой оценки сельскохозяйственных земель, наибольшие показатели заготовки травяных кормов в расчете на 1 усл. гол. скота с учетом плотности КРС на 100 га сельскохозяйственных угодий;

- высокое качество заготовленных травяных кормов.

При подведении итогов соревнования важно учитывать состояние трудовой дисциплины, выполнение техники безопасности, соблюдение технологического регламента заготовки травяных кормов (основные технологические принципы заготовки травяных кормов, оптимальные сроки уборки трав, технологические аспекты заготовки травяных кормов). Кроме того, рекомендовано использовать натуральную оплату в зависимости от выполненных нормосмен, а также соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины механизатором.

Составить график распределения обязанностей в период заготовки кормов, в котором предусмотреть ответственность руководящих работников и специалистов:

- руководитель сельскохозяйственной организации отвечает за организацию кормопроизводства;

- работники агрономической службы – формирование структуры многолетних трав по срокам созревания, ботаническому составу травостоев, семенному материалу, определению фазы уборочной спелости многолетних трав и кукурузы, сроков уборки и заготовки кормов;

- работники инженерной службы – подготовку кормоуборочной техники и ее регулировку под технологию заготовки, безопасность техники, применяемой при заготовке, обеспечение ГСМ, использование специальных технических средств для выемки кормов из хранилищ;

- работники зоотехнической службы – соблюдение регламентов при закладке, хранении и использовании кормов в период скармливания;

- работники ветеринарной службы – контроль качества и регистрацию отклонений от технологий при закладке, хранении и использовании.

Рекомендовано поощрять руководящих работников и специалистов, связанных с заготовкой и использованием кормов, по итогам года за выполнение задания по заготовке кормов по видам при получении кормов не ниже 1 класса. Перечень премируемых специалистов определяется непосредственно организацией,

указанная премия выплачивается в пределах общего размера премирования.

В условиях нарастающей цифровизации трудовых, производственных, управленческих процессов внедрить в практику деятельности использование программных продуктов, позволяющих вести учет рабочего времени. Так, например, комплексная цифровая платформа управления агробизнесом «АгроСигнал» позволяет повысить производительность и снизить объем потерь ГСМ, средств защиты растений и др. Платформа нивелирует влияние человеческого фактора на всех этапах производственной цепи, помогает руководству планировать не только график сельскохозяйственных работ, но и весь полевой цикл, начиная с выстраивания севооборота и заканчивая формированием бюджета перед началом сезона. В то же время цифровая платформа дает возможность более точно планировать объемы сельскохозяйственных работ, постановку задач исполнителям, совершенствовать контроль за их выполнением, принимать оперативные решения руководителями всех уровней. Кроме того, с помощью данной системы можно отслеживать всю производственную цепочку: например, один датчик показал, сколько зерна выгрузили, второй – в какую машину, третий – движение машины (чтобы автомобиль нигде не останавливался и ничего не сгружалось по дороге).

Наряду с этим целесообразно использовать потенциал современных технологий в кормозаготовке в целях повышения эффективности:

- дроны и спутниковый мониторинг состояния полей. С помощью мультиспектральных камер можно определить плотность травостоя, степень увлажнения почвы, наличие сорняков. Это позволяет точно определить, когда оптимальнее проводить кошение трав с целью получения максимальной питательности и объема корма;
- автоматизированные пресс-подборщики, которые способны равномерно собирать и прессовать сено, самостоятельно подбирать оптимальную плотность тюков, сортировать их по влажности и даже передавать данные на смартфон специалиста;
- машины с GPS-навигацией и сенсорами («умные» сенокосилки и погрузчики) могут самостоятельно регулировать высоту среза и скорость в зависимости от плотности травы. Это не только ускоряет процесс, но и снижает износ техники;
- программное обеспечение и аналитика, которые анализируют данные о погоде, типе почвы, истории урожая и прогнозируют наилучшее время для заготовки с целью сокращения издержек, точного планирования и снижения риска потерь;
- автоматизация складирования и логистики с целью доставки, хранения и закладки сырья в силосные ямы или сенохранилища. Это позволяет отслеживать влажность и температуру в тюках, избежать порчи кормов, отслеживать запасы в реальном времени, планировать рацион для животных.

Важной хозяйственной задачей на заготовке кормов является их эффективное использование для производства молока и выращивания КРС.

В целях повышения эффективности производства молока на крупных МТК рекомендовано применять

усовершенствованные *Положение о выплате единовременного ежемесячного вознаграждения за высокие достижения и успехи в работе, Положение о применении коэффициента трудового участия (далее – КТУ)*. Принятие их в качестве локальных правовых актов будет способствовать реализации экономических резервов повышения эффективности производства, скрытых в механизмах мотивации трудового коллектива.

Первое положение регламентирует организацию выплаты единовременного ежемесячного вознаграждения за трудовые достижения работников животноводства, занятых на МТК, а также руководителей, специалистов и служащих. Такой локальный правовой акт следует использовать в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, повышения эффективности деятельности предприятия, недопущения производства продукции низкого качества и предотвращения хищения товарно-материальных ценностей.

Выплата представляет собой дополнительное (денежное) вознаграждение, выплачиваемое работнику МТК сверх основного заработка в целях поощрения за дополнительные результаты труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявлении личной творческой инициативы в выполнении заданий и т. д.

Выплата единовременного вознаграждения за успехи в работе устанавливается в размере до 30 базовых величин рабочим списочного состава, источником которой является чистая прибыль. По решению руководителя предприятия на основании приказа производится выплата единовременного вознаграждения, размер которой может быть увеличен или снижен индивидуально для каждого работника.

Положение о применении КТУ должно выступать составной частью системы оплаты труда в сельскохозяйственной организации. Данный коэффициент представляет собой обобщенную оценку качества трудового вклада каждого работника в общие результаты работы коллектива (структурного подразделения), применяется при определении начисленной основной заработной платы с учетом соблюдения трудовой и технологической дисциплины работниками.

С помощью КТУ не изменяются:

- тарифная часть заработка;
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, за многосменный режим работы, работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, за руководство подразделением;
- надбавки за профессиональное мастерство, классность, стаж работы;
- оплата за время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- пособия по временной нетрудоспособности, беременности, родам и другие виды индивидуальных социальных выплат.

Применение КТУ для оценки качества труда сотрудников и распределения коллективных заработков усиливает зависимость заработной платы работающих от производительности их труда.

Порядок определения величины КТУ заключается в следующем. В качестве базового КТУ принимается единица (1,0), которая является удовлетворительной оценкой труда работников и устанавливается тем работникам коллектива, которые строго соблюдают требования по технологии производства, качеству работ, охране труда, трудовой дисциплине, иные требования, предусмотренные рабочими инструкциями и должностными обязанностями. Итоговая величина КТУ определяется руководителем структурного подразделения путем прибавления к базовому значению повышающих коэффициентов за достижения в работе или вычитания понижающих коэффициентов за производственные упущения либо нарушения трудовой дисциплины по формуле (1.2.1):

$$КТУ_{\text{факт.}} = КТУ_{\text{баз.}} + \sum K_{\text{повыш.}} - \sum K_{\text{пониж.}} \quad (1.2.1)$$

где $\sum K_{\text{повыш.}}$ – сумма повышающих коэффициентов, учитываемых за период;

$\sum K_{\text{пониж.}}$ – сумма понижающих коэффициентов, учитываемых за период.

Руководителям структурных подразделений КТУ устанавливается на общих основаниях, как и всем работникам коллектива.

Размер КТУ сотруднику определяет его непосредственный руководитель на основании данных ежедневного оперативного учета качества работы по результатам работы за день с последующим определением среднего значения КТУ за месяц. Размер КТУ может варьироваться от 0,5 до 1,5 (табл. 1.2.2, 1.2.3).

При начислении заработной платы работникам с учетом КТУ последовательно определяются:

начисленная заработная плата по тарифу (окладу, сдельным расценкам) каждого сотрудника;

величина приработка, которая определяется умножением КТУ на величину основной заработной платы сотрудника;

заработок каждого сотрудника, который определяется умножением его основной заработной платы на КТУ в среднем за месяц.

Наряду с этим нами предлагается конкретизировать условия материального стимулирования работников МТК.

За реализацию молока государству сортом «экстра» в целом по хозяйству за месяц производить доплату операторам машинного доения, слесарю по ремонту и обслуживанию сельскохозяйственных машин и оборудования. Размер доплаты устанавливается в следующих процентах от заработной платы, начисленной за молоко за месяц (табл. 1.2.4).

Кроме того, за рост продуктивности операторам машинного доения предусмотрена доплата в размере 1 % к основной заработной плате за каждый процент роста надоя молока на одну корову к уровню прошлого года, но не более 10 %. За соблюдение технологической и трудовой дисциплины дополнительно 10 % повышения к основной заработной плате при условии соблюдения всех требований.

Операторам, занятым на обслуживании дойного стада, за рост продуктивности доплата составляет 3 % повышения к основной заработной плате за каждый процент роста надоя молока на 1 корову к уровню прошлого года, но не более 30 %; за соблюдение технологической и трудовой дисциплины – 30 % повышения

Таблица 1.2.2. Показатели, понижающие величину КТУ работникам трудового коллектива

Показатели	Понижающий коэффициент за каждый случай
Низкое качество работ (за каждый случай)	От 0,1 до 0,3
Нарушение производственно-технологической дисциплины (справочно: производственная дисциплина – это правила поведения на рабочем месте в рабочее время, а технологическая – соблюдение технологических процессов производства)	От 0,1 до 0,5
Нарушение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	0,3
Низкая культура производства, неудовлетворительное содержание рабочих мест	От 0,1 до 0,3
Невыполнение в срок распоряжений руководства, в том числе распоряжений руководителя организации, бригадира (наличие служебной записки)	От 0,1 до 0,5
Низкая трудовая дисциплина:	
опоздание на работу	0,1
преждевременный уход с работы	0,1
сверхнормативный отдых	0,1
прогул	0,5
употребление спиртных напитков в рабочее время, появление на рабочем месте в нетрезвом виде	0,5

Таблица 1.2.3. Показатели, повышающие величину КТУ работникам трудового коллектива

Показатели	Повышающий коэффициент за каждый случай
Производство молока сортом «экстра» – 100 %	0,3
Выполнение работ отсутствующего работника	От 0,1 до 0,3
Проявление инициативы в работе, способствующей экономному расходованию трудовых и материальных ресурсов	От 0,1 до 0,5
Личный вклад в повышение качества работ	0,1 до 0,3
Трудовая активность, направленная на максимальное использование рабочего времени	0,1
Высокая культура рабочего места	0,3
Выполнение дополнительного объема работ	0,2

к основной заработной плате при условии соблюдения всех требований.

Операторам по искусственному осеменению за рост продуктивности доплата составляет 3 % к основной заработной плате за каждый процент роста надоя молока на 1 корову к уровню прошлого года, но не более 30 %.

За реализацию молока государству сортом «экстра» в целом по хозяйству за месяц производить доплату лаборанту в следующем размере от заработной платы за месяц, начисленной за молоко (табл. 1.2.5).

Материальное стимулирование производить при условии получения жирности молока не менее базисной (3,6 %), соблюдении технологической и трудовой дисциплины и техники безопасности. Оценка соблюдения указанных требований осуществляется руководителем хозяйства, начальниками МТК, главным зоотехником, инженером по технике безопасности.

Заключение

Таким образом, методические подходы к выявлению экономических резервов и оценке эффективности использования трудовых ресурсов на МТК включают: проведение сравнительного анализа, нормирование рабочего времени и оптимизацию производственной нагрузки, оценку профессионально-квалификационного уровня работников, а также обоснование методик определения сдельных расценок и стимулирующих выплат работникам зооветеринарной службы. Ключевым

Таблица 1.2.4. Размеры доплат к заработной плате за месяц операторам машинного доения, слесарю, начисленной за реализованное молоко сортом «экстра», %

Доля молока сортом «экстра» в общем объеме реализованного молока государству за месяц	Доплата к заработной плате за месяц, начисленной за молоко
21–30	5
31–40	10
41–50	15
Свыше 50	20

Таблица 1.2.5. Размеры доплат к заработной плате за месяц лаборанту, начисленной за реализованное молоко сортом «экстра», %

Доля молока сортом «экстра» в общем объеме реализованного молока государству за месяц	Доплата к заработной плате за месяц, начисленной за молоко
10–20	5
21–30	10
31–40	15
41–50	20
Свыше 50	30

экономическим резервом повышения производства объемов молока в сельскохозяйственных организациях выступает уровень кормления КРС, его сбалансированность, а также качество заготавливаемых кормов. Резервы по повышению производительности труда формируются также посредством внедрения автоматизации, оптимизации процессов, снижения трудоемкости и повышения эффективности использования рабочего времени. Выявление резервов включается в комплексный подход повышения эффективности отрасли молочного животноводства, охватывающий технические, технологические и организационно-экономические аспекты использования трудовых ресурсов на МТК.

Список использованных источников

1. СПК «Килачевский»: откуда текут уральские молочные реки // Белорусское сельское хозяйство. – 2025. – № 3. – С. 20–37.
2. В ОАО «Хмелево» Жабинковского района ввели в строй молочно-товарный комплекс замкнутого цикла // SB.BY. Беларусь сегодня. – URL: <https://www.sb.by/articles/dlya-udobstva-pereshli-na-tsifru.html>. – Дата публ.: 08.05.2025.
3. Кадры, селекция, корма – три составляющие успеха. ВРСУП «Олекшицы» Берестовицкого района 80 процентов выручки получают от реализации мяса и молока // SB.BY. Беларусь сегодня. – URL: <https://www.sb.by/articles/kadry-selektsiya-korma-tri-sostavlyayushchie-uspekha.html>. – Дата публ.: 02.06.2025.
4. ОАО «Рассвет имени К. П. Орловского» инвестирует в развитие и планирует дальнейший рост объемов производства // SB.BY. Беларусь сегодня. – URL: <https://www.sb.by/articles/kurs-na-agroinnovatsii.html>. – Дата публ.: 01.06.2025.
5. Инвестирует в сельское хозяйство филиал по производству сельскохозяйственной продукции «Бубны» УП «МИНГАЗ» // SB.BY. Беларусь сегодня. – URL: <https://www.sb.by/articles/v-sotrudnichestve-s-uchenymi.html>. – Дата публ.: 02.06.2025.
6. Утвержден рабочий план по заготовке травяных кормов в 2025 году // Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. – URL: <https://mshp.gov.by/ru/news-ru/view/utverzhdhen-9869-2025/> (дата обращения: 13.05.2025).
7. О межрайонных механизированных отрядах : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 10 дек. 2024 г. № 938 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22400938> (дата обращения: 13.05.2025).