

УДК 631.158:658.32:632.2.033(571.53)

И.А. Савченко

*Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

**АННОТАЦИЯ.** Обеспечение населения страны продуктами питания собственного производства является основным требованием Доктрины продовольственной безопасности России. Особенно остро эта проблема стоит в условиях введенных против России санкций. Приостановление спада производства продукции в отраслях АПК требует модернизации производства, приведения в действие всех факторов производства, основным из которых является труд. Увеличение объемов производимой продукции возможно на основе усиления материальной заинтересованности и ответственности работников. Это определяет актуальность исследований по данной тематике. В статье рассматривается уровень оплаты труда работников сельскохозяйственного производства Иркутской области, в том числе работников молочного скотоводства. Выявлены преимущества предприятий, занимающихся производством, переработкой и реализацией молока. В этих предприятиях достигнут более высокий уровень производительности труда и его оплаты, имеется возможность вести расширенное воспроизводство. Рассмотрены вопросы организации заработной платы работников молочного скотоводства на основе тарифной системы. Приведены дневные 6-разрядные тарифные ставки для оплаты труда рабочих. В целях совершенствования организации оплаты труда работников молочного скотоводства предложена оплата труда на основе бестарифной системы.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Молочное скотоводство, оплата труда, продуктивность, поголовье, себестоимость, производительность труда, тарифная система, хозрасчетный доход, бестарифная система.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 10 мая 2019 г.; дата принятия к печати 21 июня 2019 г.; дата онлайн-размещения 15 июля 2019 г.

I.A. Savchenko

*A.A. Ezhevsky Irkutsk State Agrarian University,  
Irkutsk, Russian Federation*

## CURRENT STATE OF THE LABOR PAYROLL MANAGEMENT FOR DIARY FARMING WORKERS OF IRKUTSK OBLAST

**ABSTRACT.** Providing the country's population with domestic food products is one of the basic requirements of the Russian Doctrine of Food Security. This problem is particularly acute in terms of the sanctions introduced against Russia. Suspending the food production decline in the agro-industrial complex sectors requires modernization of production, enforcing all production factors, the main component of which is labor. Increasing the volumes of the manufactured products can be made possible in terms of strengthening the workers' material incentives and responsibility. This determines the relevance of this study thematically. The article examines the payroll rate of agricultural workers of Irkutsk Oblast, including the dairy farming workers. It reveals the advantages of the farms engaged in milk production, processing and sales of the milk. These enterprises have reached a higher level of labor productivity and remuneration and they are able to maintain an expanded reproduction. The article studies the issues of labor payroll management for dairy farming workers on the basis of a tariff system. It brings forth day-time

© Савченко И.А., 2019

six-category tariff rates to pay for workers' labor. In order to improve the labor payroll management for dairy farming workers, it offers payment for work on the basis of a non-tariff system.

**KEYWORDS.** Dairy farming, payment for labor, productivity, livestock, cost, labor productivity, tariff system, remunerative income, non-tariff system.

**ARTICLE INFO.** Received May 10, 2019; accepted June 21, 2019; available online July 15, 2019.

В современных условиях сельское хозяйство страны и регионов должно достигнуть такого уровня экономики, при котором население будет обеспечено продуктами питания в объеме рациональных норм потребления. При рекомендуемой норме потребления молока и молочных продуктов, равной 325 кг на душу населения в год, самообеспеченность этим продуктом в Иркутской области составляет 87,2 %. В области имеются возможности полного обеспечения населения молоком и молочными продуктами.

Увеличение объемов производства молока возможно на основе приведения в действие внутрипроизводственных резервов. Важнейшим из них является совершенствование организации оплаты труда.

Вещественными факторами процесса производства являются средства производства, и личный фактор — рабочая сила. Процесс производства идет непрерывно, т.е. воспроизводства основных средств и рабочей силы [1].

Рост производства продукции сельского хозяйства связан, прежде всего, с использованием ресурсного потенциала, а также с усилением деятельности человека, с развитием человеческих ресурсов. Для этого необходимо повысить экономическую и трудовую активность работников, создать благоприятные условия труда и обеспечить реализацию всеобщего экономического закона возвышения потребностей. Решение проблемы связано с обучением работников и с повышением эффективности результатов их деятельности [2].

В повышении активности работников сельского хозяйства особое место занимает материальное и моральное стимулирование труда.

Материальное стимулирование — это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала. Моральное стимулирование основывается на потребности человека в общественном признании [3].

Основой материального стимулирования является заработная плата. Заработная плата — это цена труда, это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе, которая определяется количеством и качеством труда. Уровень ее должен быть достаточным для компенсации человеку расхода физических и интеллектуальных сил в процессе трудовой деятельности [4].

Основные формы оплаты труда — это сдельная и повременная. Системы сдельной формы оплаты труда — сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордно-премиальная, аккордно-прогрессивная и коллективная система [2; 5; 6].

В современных условиях оплата труда работников сельскохозяйственных предприятий Иркутской области строится на основе тарифной системы. Действуют разряды работ шестизарядной тарифной сетки и Единая 18-разрядная тарифная сетка [7].

Уровень оплаты труда повышает материальную заинтересованность работника в результатах труда, которые зависят от их квалификации, сложности выполняемых работ, условий труда, от количества и качества труда и от минимального уровня оплаты труда.

С 1 января 2019 г. минимальный размер оплаты труда установлен в размере 11 280 р. и приравнен к прожиточному минимуму. Исходя из этого определяются дневные тарифные ставки для оплаты труда рабочих сельскохозяйственных организаций (табл. 1).

Таблица 1

*Дневные тарифные ставки для оплаты труда рабочих сельскохозяйственных организаций при минимуме заработной платы 11 280 р. в месяц*

а) Трактористы-машинисты

Разряды	Для сдельщиков	Для повременщиков
1	582,43	546,91
2	652,32	612,53
3	733,65	689,10
4	827,05	760,55
5	928,25	875,05
6	1044,68	984,45

б) Работники животноводства и конно-ручных работ

Разряды	Для сдельщиков	Для повременщиков
1	470,50	440,20
2	502,40	470,50
3	537,47	502,40
4	585,33	547,06
5	647,53	606,07
6	741,63	692,19

Для работников Иркутской области применяется районный коэффициент и надбавка за непрерывный стаж работы в условиях области.

В сельском хозяйстве сложилось многообразие форм хозяйствования. В области функционируют по размеру крупные, средние, малые и мелкие предприятия. Наибольший удельный вес занимают крупные предприятия с коллективной частной собственностью. В достижении основной цели предприятия и задач их решения имеет место коллективная заинтересованность и коллективная ответственность. Интересы руководителей, специалистов и рабочих совпадают. В этих условиях преимущество получают коллективные формы организации и оплаты труда.

В настоящее время коллективный интерес связан с оплатой труда за продукцию. Расценка за единицу продукции устанавливается исходя из тарифного фонда и доплаты за продукцию в размере 25–30 %. В животноводстве доплата за продукцию начисляется индивидуально каждому работнику, что снижает коллективную материальную заинтересованность и коллективную ответственность за результаты труда коллектива. В растениеводстве доплата за продукцию начисляется коллективу бригады и распределяется между рабочими в соответствии с коэффициентом трудового участия, присвоенному каждому работнику. Кроме основной оплаты труда действует дополнительное поощрение за высокие результаты трудовой деятельности.

В последние годы получает развитие бестарифная система оплаты труда. Бестарифный (распределительный) вариант ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов коллектива предприятия, от квалификационного уровня работника и от размера фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда связан с выполнением заданий по производству продукции и распределяется с учетом присвоенного каждому работнику коэффициента, ха-

рактизирующего его квалификацию. Более объективная оценка трудового вклада работника в общий результат достигается при присвоении каждому работнику коэффициента трудового участия, при определении которого учитывают квалификацию и трудовой вклад работника в общий результат труда.

К коллективным формам оплаты труда следует отнести оплату труда от валового и хозрасчетного дохода.

В целях усиления мотивации труда наиболее действенной формой взаимоотношений между администрацией и коллективами являются взаимоотношения на основе купли-продажи. Хозрасчетный доход коллектива определяется как разность между стоимостью продукции и затратами на ее производство. Эта система наиболее приемлема для оплаты труда работников растениеводства.

Внутрихозяйственные расчетные цены устанавливаются по трем вариантам: по прямым затратам на производство продукции, по себестоимости и по цене реализации.

Одной из коллективных форм оплаты труда является оплата от валового или хозрасчетного дохода. Распределение валового (хозрасчетного) дохода показано на примере молочно — товарной фермы (табл. 2).

В молочном скотоводстве хозрасчетной единицей выступает доярка. Заработная плата всех работников увязана с производством молока.

Таблица 2

**Расчет хозрасчетного дохода при установлении взаимоотношений между администрацией и рабочими на основе купли — продажи, в среднем по сельскохозяйственным организациям Иркутской области**

Показатели	Внутрихозяйственные расчетные цены на 1 ц молока, р. на уровне			
	прямых затрат	себестоимости	цены реализации	заработная плата
Стоимость 1 ц продукции	2079,98	2595,43	2946,24	515,45
Материальные затраты	1190,13	1190,13	1190,13	515,45
Расходы по организации производства и управлению	374,40	374,40	374,40	515,45
Хозрасчетный доход	515,45	1030,9	–	515,45
Валовой доход	–	–	1381,71	
Аванс	–	515,45	515,45	515,45
Прибыль	–	–	350,81	–
Хозрасчетный доход к выплате	515,45	515,45	515,45	515,45

При оплате труда на основе бестарифной системы коллектив звена или бригады может получить более высокий доход за счет увеличения производства продукции при тех же затратах труда и средств, за счет экономии материальных

ресурсов, повышения качества продукции и, соответственно, цены реализации продукции.

В молочном скотоводстве профессия доярки принимается за хозрасчетную единицу и оплата труда всех рабочих фермы зависит от валового производства молока (табл. 3).

Таблица 3

**Расчет валового дохода и его распределение при оплате труда работников  
молочного скотоводства в СПК «Окинский» Зиминского района  
Иркутской области**

Показатели	Доярки	Скотники	Отраслевые специали- сты	Бригадир	Учетчик
Молоко	3300	142,6	112,1	80,9	8,1
Доход предприятия — 40 %	1320	—	—	—	—
Остаток	1980	142,6	—	—	—
Материальные затраты	1188	—	—	—	—
Остаток	792	142,6	—	—	—
Пастухам — 18 %	142,6	—	—	—	—
Отраслевым специали- стам — 12 %	95,0	17,1	—	—	—
Остаток	554,4	125,5	11,2	—	—
Обслуживающему пер- соналу — 10 %	54,4	14,3	—	—	—
Хозрасчетный доход	499,0	—	—	—	—
Отчисления учетчи- ку — 10 %	—	—	—	8,1	8,1
Доход рабочих	499,0	111,2	100,9	72,8	8,1

Валовой доход распределяется членам коллектива в соответствии с присвоенным каждому коэффициенту трудового участия.

Распределение дохода возможно производить на основе разрядов работников, разработанных на основе Единой 18-разрядной тарифной сетки.

Внутрихозяйственные расчетные цены устанавливаются по трем вариантам: по прямым затратам на производство продукции, по себестоимости и по цене реализации. Хозрасчетный доход определяется как разность между стоимостью продукции и материальными затратами на ее производство.

В животноводстве коллективной формой оплаты труда является оплата от валового дохода. В молочном скотоводстве хозрасчетной единицей выступает доярка. Валовой доход распределяется членам коллектива в соответствии с присвоенным каждому коэффициенту трудового участия.

Распределение дохода возможно производить на основе разрядов работников, разработанных на основе Единой 18-разрядной тарифной сетки (табл. 4).

Единая тарифная сетка представляет собой единую шкалу тарифных разрядов. Каждому разряду соответствует тарифный коэффициент. Единая тарифная сетка разработана для работников бюджетной сферы, для работников сельского хозяйства рекомендована [4; 8; 9].

Распределение коллективного заработка работникам молочного скотоводства, начисленного по Единой 18-разрядной тарифной сетке, целесообразно производить по количеству баллов (табл. 5).

Таблица 4

**Единая тарифная сетка и тарифные коэффициенты (Утверждена  
По постановлением правительства РФ от 02.10.03 г. № 609)**

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,00	10	2,44
2	1,11	11	2,68
3	1,23	12	2,89
4	1,36	13	3,12
5	1,51	14	3,36
6	1,67	15	3,62
7	1,84	16	3,90
8	2,02	17	4,20
9	2,12	18	4,50

Таблица 5

**Распределение коллективного заработка работникам молочного  
скотоводства по количеству баллов**

Профессия	Количество выходов	Коэффициенты		Количество баллов с учетом коэффициентов
		По разряду работы	Приведение объемов продукции	
Доярки	240	1,0	1,0	240,0
Скотники	140	1,1	0,9	138,6
Ночной скотник	30	0,86	0,6	15,5
Кочегар	30	1,0	0,6	18,0
Слесарь по навозоудалению	30	1,14	0,6	20,5
Осеменатор	22	1,27	0,6	16,8
Бригадир	27	1,47	0,6	23,8
Работница молочной	30	0,87	0,6	15,7
Доярка доильного отделения	30	1,27	1,0	38,1
Моторист	15	1,0	0,6	9,0
Итого	—	—	—	536,0

Количество баллов работника определяется как произведение показателей: количество выходов на работу, коэффициент, соответствующий разряду работ, коэффициент приведения объемов производства продукции. Значение одного балла определяется как частное от деления суммы начисленной заработной платы бригаде и количества баллов, установленных коллективу бригады в целом.

Заработная плата коллективу доярок равна произведению значения 1 балла и количества баллов, установленных коллективу доярок. Заработная плата распределяется между доярками с учетом надоя молока и получению приплода по группе коров по удельному весу оплаты труда за молоко и приплод.

Например, оплата за молоко на ферме составляет 93 %, за приплод — 7 %. За январь надой молока по ферме составил 1 280 ц, получено приплода 60 голов,



В том числе по группе В.Я. Петровой соответственно 256 ц и 9 голов. По группе коров, закрепленной за дояркой В.Я. Ивановой, удельный вес молока составил 20 % [(256 ц : 1 280 ц) \* 100], удельный вес полученного приплода — 15 % [(9 голов : 60 голов) \* 100]. Количество баллов В.Я. Петровой составит 19,65 баллов (20 % \* 0,93 + 15 % \* 0,07). Заработная плата доярки определяется путем деления начисленной заработной платы коллективу доярок на количество баллов, установленных дояркам и умножением на количество баллов, установленных каждой доярке. На заработок доярке начисляется доплата за классность.

Заработная плата скотникам определяется в соответствии с количеством выходов, остальным рабочим бригады заработная плата начисляется исходя из количества баллов и значения одного балла.

Оплата труда работников сельского хозяйства зависит от эффективности производства. Наибольшая эффективность производства сельскохозяйственной продукции достигнута в сельскохозяйственных организациях области, занимающихся переработкой продукции, таких, как СПК «Окинский», СХ ПАО «Белореченское», АО «Железнодорожник», АО «Большееланское» (табл. 6). В этих предприятиях объединены производство молока, его переработка и реализация. Сравним экономические показатели производства молока этих организаций со средними данными по сельскохозяйственным организациям Иркутской области (табл. 7).

Таблица 6

*Основные экономические показатели производства молока в предприятиях, занимающихся переработкой молока*

Показатели	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Поголовье коров, гол.	8 615	8 651	8 681	8 703	8 776
Надой молока на корову, кг	6611	6 856	6 975	7 102	6 841
Валовой надой молока, ц	569 561	593 136	605 482	618 060	600 382
Затраты труда на 1 ц молока, чел.-ч	1,49	1,5	1,49	1,5	1,6
Себестоимость 1ц молока, р.	3 280,2	3 394,77	3 942,65	3 785,25	3 541,3
Прибыль, р.	115,6	96,1	94,7	39,0	50,2
Цена реализации, р.	3 826,16	3 827,19	4 325,05	4 463,07	4 156,74
Рентабельность, %	16,6	12,7	9,7	10,6	17,3

Таблица 7

*Основные экономические показатели производства молока в среднем по сельскохозяйственным организациям Иркутской области*

Показатели	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Поголовье коров, гол.	24 607	24 250	22 554	21 286	21 590
Надой на среднегодовую корову, кг	4 941	5 172	5 296	5 705	5 711
Валовой надой, тыс. ц	1 215,8	1 254,3	1 194,4	1 214,3	1 231,8
Затраты труда на 1 ц молока, чел.-ч	1,99	1,86	1,67	1,36	1,3
Себестоимость 1 ц молока, р.	2 073,5	2 219,6	2 661,9	1 802,9	1 873,4
Прибыль, млн р.	167,3	143,8	112,4	66,3	69,2
Цена реализации, р.	2 360,0	2 491,7	2 902,1	2 018,16	2 089,94
Рентабельность, %	13,8	12,6	9,0	11,9	11,5

Из данных табл. 7 видно, что поголовье коров в 2018 г. сократилось по сравнению с 2014 г. на 3 017 голов или на 12,3 %. За этот период увеличился надой на средне-годовую корову на 770 кг, рост производительности труда составил 53,0 %, возросла себестоимость производства молока, рентабельность остается на одном уровне.

В предприятиях, занимающихся производством, переработкой молока и его реализацией достигнуты более высокие показатели надоя молока на среднегодовую корову по сравнению со средними данными по области.

Надой на среднегодовую корову достиг 6 841 кг, затраты труда возросли на 7,4 %, рентабельность производства молока составила 17,0 %. В таких предприятиях доход от реализации молока выше, чем в среднем по области и выше оплата труда. Уровень оплаты труда в среднем по сельскохозяйственным организациям области приведен в табл. 8.

Таблица 8

*Оплата труда работников молочного скотоводства в сельском хозяйстве области в среднем, тыс. р. в год*

Показатель	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве					382,98
Работники молочного скотоводства, в т.ч.	266,04	293,17	329,18	336,44	293,59
Базисный индекс	1,000	1,102	1,237	1,265	1,103
Доярки	228,84	242,80	263,11	273,37	317,85
Базисный индекс	1,000	1,061	1,150	1,195	1,389
Скотники	177,92	200,44	255,41	241,25	273,00
Базисный индекс	1,000	1,127	1,436	1,356	1,534

В предприятиях сельского хозяйства в среднем по области уровень заработной платы с 2014 г. по 2018 г. возрос незначительно, за исключением оплаты труда доярок и скотников. В 2014 г. уровень оплаты труда работников животноводства оставался крайне низким. Уровень оплаты труда работников в организациях, занимающихся переработкой молока, значительно выше (табл. 9).

Таблица 9

*Оплата труда работников животноводства в среднем по предприятиям, занимающихся переработкой молока, тыс. р. в год*

Показатель	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Работники, занятые в с.-х. производстве	336,7	368,9	355,7	388,8	426,0
Работники молочного скотоводства	272,17	279,07	350,71	376,08	358,19
Базисный индекс	1,000	1,025	1,289	1,382	1,316
Доярки	309,0	297,8	318,4	360,2	382,0
Базисный индекс	1,000	0,964	1,030	1,166	1,236
Скотники	232,4	258,3	385,8	392,4	336,2
Базисный индекс	1,000	1,111	1,660	1,688	1,447



Заработная плата в предприятиях, где действует единый производственный процесс производства молока, его переработки и реализации заработная плата работников животноводства значительно возросла.

Таблица 10

*Соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты в среднем по сельскохозяйственным организациям Иркутской области и в организациях, занимающихся переработкой молока*

Показатели	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Произведено продукции на 1 работника, занятого в сельскохозяйственном производстве в среднем по области, тыс. р.	1851,3	2177,3	2404,5	2494,1	2831,5
Темп роста	1,000	1,176	1,299	1,347	1,529
Заработная плата на 1 работника в среднем по области, тыс. р.	266,04	293,17	329,18	336,44	383,01
Темп роста	1,000	1,102	1,237	1,265	1,439
Произведено продукции на 1 работника, занятого в сельскохозяйственном производстве по предприятиям, занимающимся переработкой молока, тыс. р.	2119,6	2184,1	2601,3	2557,6	2821,7
Темп роста	1,000	1,030	1,227	1,206	1,331
Заработная плата 1 работника в среднем по предприятиям, занимающимся переработкой молока, тыс. р.	336,7	368,9	355,7	388,8	426,0
Темп роста	1,000	1,095	1,056	1,155	1,265

Как видно по данным таблицы, темпы роста производительности труда выше темпов роста заработной платы в среднем по сельскохозяйственным предприятиям Иркутской области и по предприятиям, занимающимся переработкой молока. Наблюдается дифференциация заработной платы по сельскохозяйственным организациям области. Так, в предприятиях, перерабатывающих продукцию, достигнут более высокий уровень производительности труда и заработной платы (табл. 10). За последние 2 года уровень заработной платы работников сельского хозяйства увеличивается более высокими темпами. Это связано с повышением минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума.

В сельскохозяйственных организациях, где используют замкнутый цикл комплексного производства — более устойчивое финансовое состояние за счет снижения затрат на производство. Вопросы замкнутого цикла сельскохозяйственного производства рассмотрены А.В. Распутиной [10].

Также необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики имеют значение интересы не отдельного работника, а коллектива предприятия в целом. Отношение руководителей к работникам как к ведущему ресурсу, а не как к фактору издержек производства. В сельском хозяйстве вопрос с кадрами всегда являлся ключевым [1].

В настоящее время недостаточно реализуется творческая активность персонала. Нет роста профессиональной и квалификационной подготовки рабочих, особенно рабочих животноводства. Рабочим животноводства предусмотрена доплата за профессиональное мастерство за звание «Мастер животноводства 1 класса» в размере 20 % от заработной платы, за звание «Мастер животноводства 2 класса» в размере 10 %. Доплата позволяет заинтересовать работника в повышении квалификации. В последние годы не все сельскохозяйственные предприятия области создают комиссии по присвоению званий рабочим животноводства.

Каждое предприятие имеет определенную цель и задачи ее решения. И в достижении этой цели активно участвуют руководители, специалисты и рабочие. Коллектив предприятия стремится повысить производительность труда, то есть произвести больше продукции при наименьших затратах труда и средств.

Оплата труда работников зависит от доходов предприятия и от реальных результатов труда каждого работника. В сельском хозяйстве развитие получает коллективная материальная заинтересованность и материальная ответственность за конечные результаты производства коллектива.

Таким образом, анализ современного состояния организации оплаты труда работников молочного скотоводства области показал, что на повышение эффективности отрасли решающее влияние оказывает фактор «труд». В повышении активизации работников сельского хозяйства особое место занимает моральное и материальное стимулирование труда. Основой материального стимулирования является заработная плата. В молочном скотоводстве уровень ее постоянно повышается в связи с изменением минимального уровня заработной платы в стране и результатов деятельности предприятия.

В настоящее время в отрасли сохраняется традиционная система оплаты труда, т.е. тарифная система, тарифные ставки, премии и др. Вместе с тем недостаточно внедряются новые формы оплаты труда.

В условиях рыночной экономики повышается роль и значение коллективных форм организации и оплаты труда. Поэтому считаем, что внедрение бестарифной системы и оплаты труда на основе купли-продажи позволит усилить материальную заинтересованность и материальную ответственность за результаты не только личного труда работника, но и за достижение целей организации.

#### Список использованной литературы

1. Мильнер Б.З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. — 8-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 480 с.
2. Савченко И.А. Распределение коллективного заработка в сельскохозяйственных организациях / И.А. Савченко // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2015. — № 3 (98). — С. 292–296.
3. Савченко И.А. Оплата труда и премирование работников сельскохозяйственных организаций : учеб. пособие / И.А. Савченко, Т.П. Федорова. — Иркутск : Изд-во ИрГАУ, 2018. — 131 с.
4. Экономика сельского хозяйства : учебник / Н.Я. Коваленко [и др.] ; под ред. Н.Я. Коваленко. — М. : Юрайт, 2018. — 406 с.
5. Семин А.Н. Оплата сельскохозяйственного труда: традиции и реалии / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. — 2016. — № 6. — С. 5–9.
6. Федорова Т.П. Оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях Иркутской области / Т.П. Федорова, И.А. Савченко // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. — 2010. — № 4. — С. 17–21.
7. Труба А.С. Развитие кооперационных и интеграционных процессов в системе формирования устойчивого АПК / А.С. Труба, О.Ю. Анциферов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. — 2018. — № 10. — С. 64–68.

8. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2013. — 512 с.
9. Производственный менеджмент : учебник / под ред. И.Н. Иванова. — М. : Юрайт, 2013. — 574 с.
10. Гуляева Л.В. Современное состояние и тенденции развития птицеводческих организаций Иркутской области / Л.В. Гуляева, А.В. Распутина // Известия Байкальского государственного университета. — 2007. — № 6 (56). — С. 66–70.

### References

1. Milner B.Z. *Teoriya organizatsii* [Organizational Theory]. 8<sup>th</sup> ed. Moscow, INFRA-M, 2014. 480 p.
2. Savchenko I.A. Collective Wages Distribution at Farm Enterprises. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Proceedings of Irkutsk State Technical University*, 2015, no. 3 (98), pp. 292-296. (In Russian).
3. Savchenko I.A., Fedorova T.P. *Oplata truda i premirovanie rabotnikov sel'skokhozyaistvennykh organizatsii* [Labor remuneration and bonus awards for workers of agricultural businesses]. Irkutsk State Agrarian University Publ., 2018. 131 p.
4. Romanov A.N., Petraneva G.A., Kovalenko N.Ya., Moiseeva O.A.; Kovalenko N.Ya. (ed.). *Ekonomika sel'skogo khozyaistva* [Agriculture Economics]. Moscow, Yurait Publ., 2018. 406 p.
5. Semin A.N. Payment of Agricultural Labor: Traditions and New Realities. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2016, no. 6, pp. 5–9. (In Russian).
6. Fedorova T.P., Savchenko I.A. Labor remuneration in agricultural businesses of Irkutsk Oblast. *Normirovanie i oplata truda v sel'skom khozyaistve = Rating and remuneration of labor in agriculture*, 2010, no. 4, pp. 17–21. (In Russian).
7. Truba A.S., Antsiferova O.Yu. Development of Cooperation and Integration Processes in the System of Formation of the AIC Sustainability. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2018, no. 10, pp. 64–68. (In Russian).
8. Raizberg B. A., Lozovskii L. Sh., Starodubtseva E. B. *Sovremennyy ekonomicheskii slovar'* [Dictionary of modern economics]. 6th ed. Moscow, Infra-M Publ., 2013. 512 p.
9. Ivanov I.N. (ed.). *Proizvodstvennyi menedzhment* [Production management]. Moscow, Yurait Publ., 574 p.
10. Gulyaeva L.V., Rasputina A.V. Modern Condition and Tendencies of Development in the Poultry-farming Organizations of Irkutsk Region. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2007, no. 6 (56), pp. 66–70. (In Russian).

### Информация об авторе

Савченко Инна Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского, Российская Федерация, Иркутский район, пос. Молодежный, e-mail: innasava2016@mail.ru

### Author

Inna A. Savchenko — Ph.D. in Economics, Associate Professor, A.A. Ezhevsky Irkutsk State Agrarian University, Irkutsk district, Molodezhny, Russian Federation, e-mail: innasava2016@mail.ru

### Для цитирования

Савченко И.А. Современное состояние организации оплаты труда работников молочно-го скотоводства Иркутской области / И.А. Савченко // Baikal Research Journal. — 2019. — Т. 10, № 2. — DOI : 10.17150/2411-6262.2019.10(2).15.

### For Citation

Savchenko I.A. Current State of the Labor Payroll Management for Diary Farming Workers of Irkutsk Oblast. *Baikal Research Journal*, 2019, vol. 10, no. 2. DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(2).15. (In Russian).