

Министерство сельского хозяйства РФ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

**Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова**

**РАСЧЕТ УРОВНЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ДЛЯ ЖИВОТНОВОДСТВА И РАСТЕНИЕВОДСТВА,
ОСНОВАННОГО НА СРЕДНИХ УДЕЛЬНЫХ ЗАТРАТАХ
В КАЖДОЙ ИЗ ОТРАСЛЕЙ, СООТНОШЕНИЯ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА И ОБЪЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Саратов 2018

УДК 331.2

ББК 65.245 + 65.32-64

Расчет уровня фонда оплаты труда для животноводства и растениеводства, основанного на средних удельных затратах в каждой из отраслей, соотношения фонда оплаты труда и объема реализации продукции: методические рекомендации / И.Л. Воротников, А.В. Нянов, А.И. Качанов. – ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ, ООО «Амирит». – Саратов, 2018. – 40 с.

УДК 331.2

ББК 65.245 + 65.32-64

Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы организации оплаты труда.....	5
2. Анализ состава и структуры фондов оплаты труда работников растениеводства и животноводства в малых формах хозяйствования и в крупных и средних сельскохозяйственных организациях Саратовской области с разной специализацией.....	9
3. Анализ влияния объемов выручки от реализации продукции на фонд оплаты труда и размер заработной платы работников в отраслях растениеводства и животноводства Саратовской области.....	13
4. Обоснование уровня затрат на оплату труда в структуре затрат на производство продукции растениеводства и животноводства на крупных и средних сельскохозяйственных предприятиях и в крестьянских (фермерских) хозяйствах Саратовской области с учетом специализации.	16
5. Обоснование принципов формирования фонда оплаты труда в отраслях растениеводства и животноводства.....	19
6. Методические подходы по формированию фонда оплаты труда в отраслях растениеводства и животноводства с учетом затрат на производство и выручки от реализации продукции.....	23
Заключение.....	37

Введение

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, рост благосостояния людей, так и благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Обеспечение достойного уровня и качества жизни населения является приоритетной задачей органов исполнительной и законодательной власти всех уровней. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития России до 2024 года» от 07 мая 2018 года предусматривается достижение устойчивого роста реальных доходов граждан и снижение в 2 раза уровня бедности в стране.

Социально-экономическая ситуация в сельскохозяйственном производстве продолжает характеризоваться сложными и противоречивыми тенденциями. Во многих сельскохозяйственных организациях перешли к уравнительному принципу оплаты труда. Уровень заработной платы остается крайне низким и не может принципиально воздействовать на потребительский спрос, регулировать его. Заработная плата не выполняет свои традиционные и естественные функции: воспроизводственную и стимулирующую.

Вызвано это, с одной стороны, неспособностью отдельных предприятий адаптировать действующие системы организации оплаты труда к изменяющимся рыночным условиям, а с другой – снижением роли государственной регламентации размеров и систем оплаты труда.

В этой связи проблема оплаты труда является одной из ключевых в аграрном секторе экономики. От ее успешного решения во многом зависят как рост эффективности сельскохозяйственного производства и благосостояния людей, так и гарантии сохранения и устойчивого развития сельских территорий. При этом принцип материальной заинтересованности работника в результатах своей трудовой деятельности должен быть одним из основных при организации заработной платы в сельском хозяйстве.

1. Теоретические основы организации 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).

Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях – представляет собой совокупность определенных мероприятий, обеспечивающих вознаграждение каждой категории работников в зависимости от качества и количества вложенного труда и соответствующую материальную заинтересованность. Основные элементы механизма организации оплаты труда представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Основные элементы механизма организации оплаты труда

В настоящее время различают две модели организации оплаты труда на предприятиях АПК – тарифная и бестарифная.

Тарифная модель базируется на применении тарифной системы, которая учитывает экономические возможности предприятия и решает задачи в части регулирования отношений между работником и работодателем. Основывается на использовании совокупности норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда с учетом сложности, условий выполнения, интенсивности и характера труда.

Бестарифная модель оплаты труда основаны на долевом распределении фонда оплаты труда предприятия (организации) или же их подразделений между работниками в зависимости от их личного вклада в достижение организационных целей.

При обеих моделях оплаты труда организационно-экономические механизмы соизмерения затрат и результатов труда работника с размером причитающейся ему заработной платы осуществляются через формы и системы оплаты труда.

В сельском хозяйстве наибольшее распространение получили три основные системы оплаты труда – повременно-премиальная, сдельно-премиальная и аккордно-премиальная.

Повременно-премиальной системе оплата труда применяется для руководящих работников и специалистов, находящихся на административной работе, служащих, обслуживающего персонала предприятия, а также на тех видах работ, где невозможно осуществить нормирование труда.

Сдельно-премиальная система с ее разными вариантами доплат за продукцию характеризуется определенной универсальностью. В ней находят применение различные варианты сдельной формы оплаты в сочетании с дополнительной оплатой и премиями. Применяется в тех отраслях производства, где продукция в течение года поступает ежедневно или равномерно через небольшие промежутки времени.

Аккордно-премиальная система характеризуется тем, что начисление заработной платы производится не за отдельные операции или работы, а за весь комплекс работ, входящих в аккордное задание. Окончательный расчет с одним или группой исполнителей осуществляется после оприходования продукции или сдачи выполненного объема работ по установленным аккордным расценкам. До расчета за продукцию каждому работнику ежемесячно в счет окончательного расчета начисляют и выплачивают заработную плату, которая по своей сути является авансом. Данная система обеспечивает достаточно тесную связь оплаты за выполненную работу с получением конечной

продукции. Применяется в тех отраслях, где продукция поступает либо один раз в год, либо по периодам.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. 159–162 ТК РФ).

Вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) согласно данному в ст. 129 ТК РФ определению состоит из трех частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей.

Основная часть заработной платы, иногда называемая тарифной, исчисляется на основе установленных Трудовым кодексом Российской Федерации критериев – квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

В качестве второй составляющей оплаты труда ТК РФ признает выплаты компенсационного характера. Эти выплаты имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат).

Третья часть заработной платы – стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), которые в совокупности составляют механизм стимулирования индивидуальных и коллективных результатов труда.

Необходимо отметить, что на предприятии могут быть установлены и иные доплаты и надбавки. В целом о системе материального стимулирования труда работников предприятия АПК можно судить по данным рисунка 2.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой – восьмой статьи 133.1 ТК, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

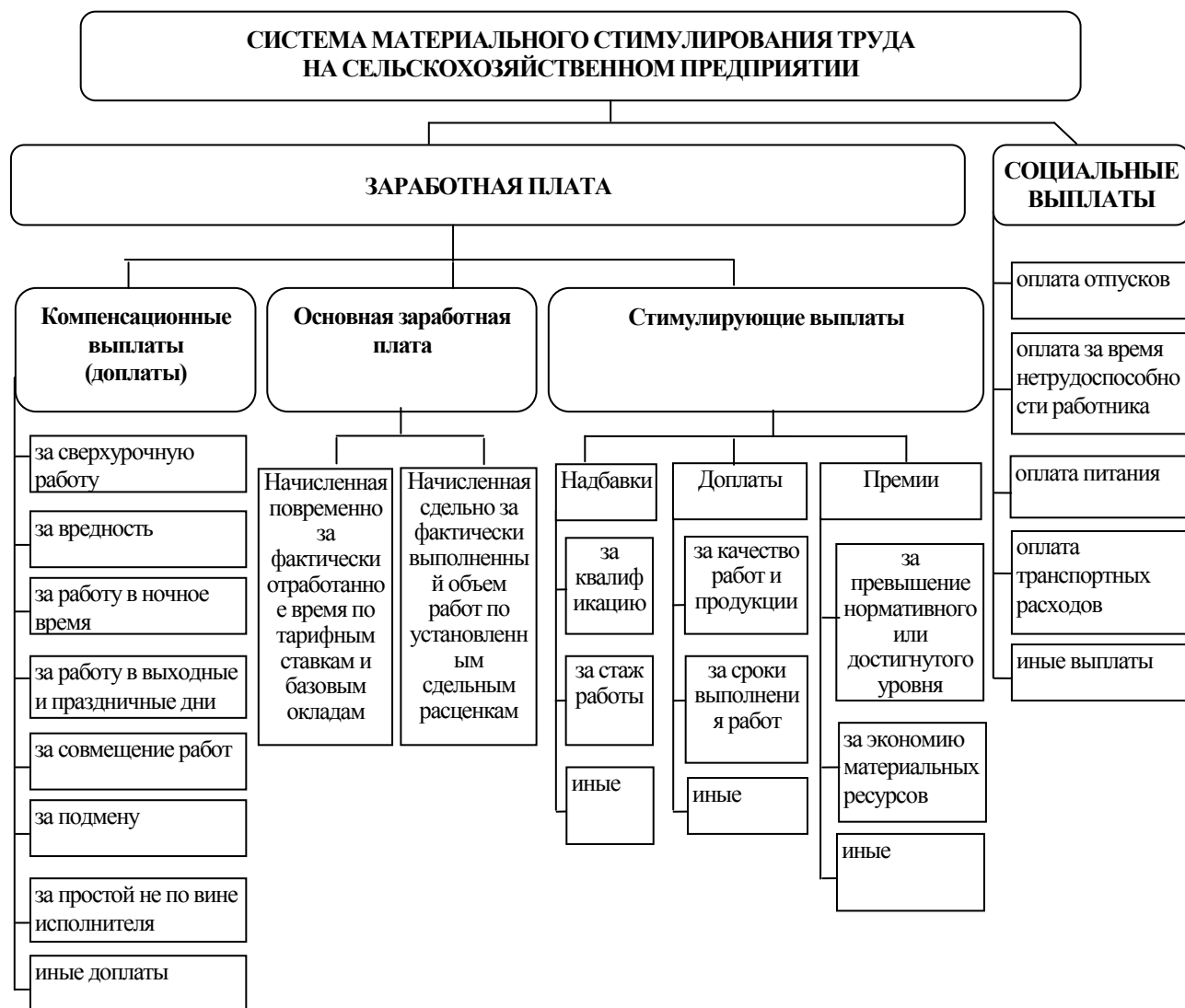


Рис. 2. Примерная схема материального стимулирования труда работников на сельскохозяйственном предприятии

В современных условиях государственные гарантии по оплате труда работников, в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включают в себя лишь некоторые аспекты установления и регулирования заработной платы. Очевидно, что круг государственных гарантий по оплате труда ограничен и не может в полной мере защитить интересы работника.

Таким образом, большинство вопросов, относящихся к установлению и регулированию заработной платы в организациях, законодательство предписывает решать с использованием механизмов социального партнерства – путем коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений и их заключению.

2. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ФОНДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Сельское хозяйство является одним из важных секторов экономики Саратовской области. В структуре валового регионального продукта (ВРП) области на долю данной отрасли в 2016 году приходилось 15,6 %. Необходимо отметить, что данный показатель по Приволжскому федеральному округу составил 7,7 %, а по Российской Федерации – 5,1 %. При этом, доля численности экономически активного населения области, занятого в сельском хозяйстве, в 2016 году составила 9,7 %.

Представленные данные на рисунке 3 свидетельствуют о том, что размер среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве Саратовской области за 2010-2017 годы вырос в 2 раза и по итогам 2017 года составил 17,3 тыс. руб., что составляет 70,0% от средней заработной платы в регионе.

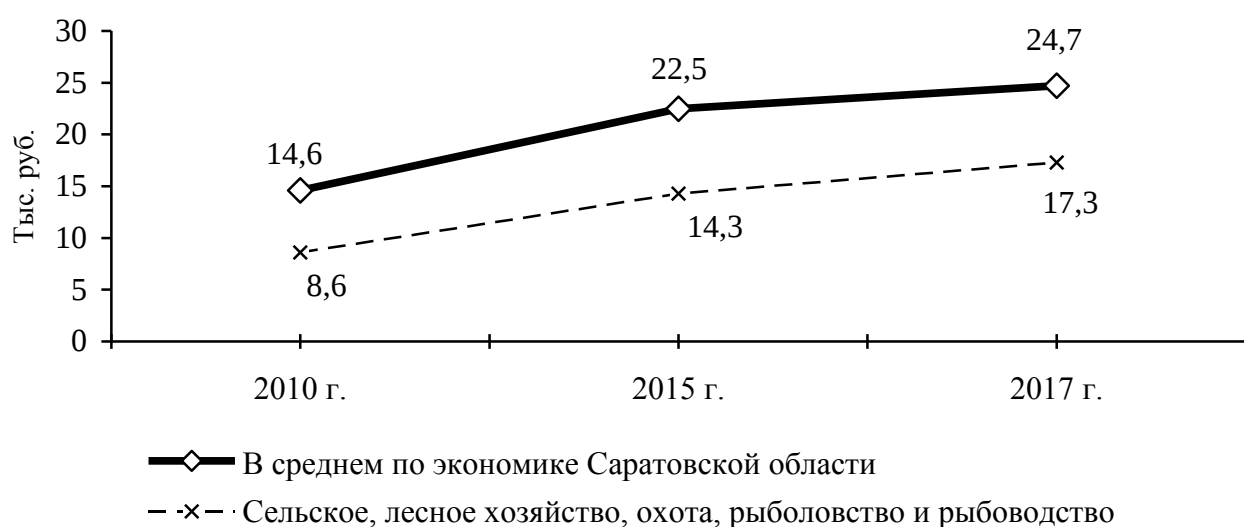


Рис. 3. Динамика среднемесячной заработной платы работников организаций по видам экономической деятельности в Саратовской области

Не смотря на положительную динамику, размер среднемесячной заработной платы у работников сельскохозяйственных предприятий остается одним из самых низких по сравнению с организациями других секторов экономической деятельности Саратовской области.

Низкий уровень оплаты труда снижает мотивацию к производительному труду, негативно влияет на трудовую активность и способствует оттоку трудоспособного населения из сельской местности, особенно молодежи. Низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве определяется не только спецификой сельскохозяйственного труда, зависящего от сезонности, погодно-климатических и других рисков. Рынок сельскохозяйственного труда специфичен тем, что обладает элементами монополии. В сельской местности, как правило, действует один работодатель, который, пользуясь своим монопольным положением, зачастую устанавливает заработную плату ниже, чем она сложилась на данной территории при значительном предложении труда.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда.

По своей структуре фонд оплаты труда, является довольно сложной составляющей издержек на содержание рабочей силы. Он включает в себя все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, премии (без учета выплачиваемых из фонда материального поощрения), все виды доплат и надбавок.

Для анализа структуры фондов оплаты труда различных категорий сельскохозяйственных организаций были взяты данные годовых отчетов 468 хозяйствующих субъектов (сельскохозяйственные организации, крестьянские (фермерские) хозяйства, индивидуальные предприниматели), которые осуществляют свою деятельность на территории Саратовской области и предоставляют свою отчетность в региональное министерство сельского хозяйства.

В целом о структурах фондов оплаты труда разных типов сельскохозяйственных предприятий можно судить по данным таблицы 1.

Результаты проведенных исследований показывают, что в структуре фондов оплаты труда сельскохозяйственных предприятий Саратовской области наибольшую долю занимают расходы на основную оплату труда, что соответствует целям организации социально-трудовых отношений хозяйствующих субъектов всех видов деятельности.

Среди исследуемых объектов наибольший удельный вес основной заработной платы в структуре фонда оплаты труда отмечается в крестьянских (фермерских) хозяйствах и составляет 85,8 %, а самый низкий (71,0 %) в сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства.

**Структура фонда оплаты труда в различных типах
сельскохозяйственных предприятий, %**

Виды оплаты труда	Все типы сельскохозяйс твенных предприятий	из них: специализирующиеся на производстве продукции			Средние и крупные сельскохозяйс твенные предприятия	К(Ф)Х
		растениев одства	животно водства	растениеводства и животноводства		
Основная оплата	77,5	78,0	71,0	76,5	75,8	85,8
Натуральная оплата	0,9	1,2	0,6	0,9	0,6	0,3
Премии	11,5	8,1	18,5	13,9	13,6	6,7
Отпускные	6,3	6,4	5,8	6,3	6,5	5,3
Надбавка за стаж работы	0,3	0,2	-	0,4	0,3	-
Оплата питания	0,7	0,3	1,7	0,7	0,7	0,7
Прочие	2,8	5,8	2,4	1,3	2,5	1,2

О том, как влияет размер предприятия и структура фонда оплаты труда на размер заработной платы работников можно судить по данным таблицы 2.

Представленные данные свидетельствуют о том, что чем крупнее размер предприятия, тем выше уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве.

Так, на сельскохозяйственных предприятиях со среднегодовой численностью работников свыше 100 человек среднемесячная заработная плата в 2017 году составила 21899 руб., что в 2 раза выше, чем в хозяйствах со среднегодовой численностью работников менее 10 человек.

На предприятиях с малой численностью работников в структуре фонда оплаты труда преобладает только основная заработная плата. По сути, работодатель производит начисление заработной платы работникам исходя из установленного государством минимального размера оплаты труда. При этом практически не используются компенсационные и стимулирующие выплаты, рекомендуемые Трудовым кодексом РФ. Именно поэтому в первой группе хозяйств с численностью работников до 10 человек удельный вес основной оплаты труда в фонде оплаты труда составляет 98,9 %. На крупных предприятиях данный показатель составил 76,8 %.

**Группировка сельскохозяйственных организаций
Саратовской области по среднегодовой численности работников,
занятых в сельскохозяйственном производстве в 2017 году**

Группировка сельскохозяйственных организаций по среднегодовой численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве на 1 предприятие, чел.	Число хозяйствующих субъектов в группе, ед.	Среднемесячная заработная плата 1 работника, тыс. руб.	Доля основной оплаты в фонде оплаты труда, %	Удельный вес затрат на оплату труда в структуре затрат на основное производство, %
До 10	5	172	10679	98,9	7,1
от 11 до 40	22	152	15584	91,2	10,4
от 41 до 70	52	60	18616	87,8	10,4
от 71 до 100	84	37	19169	85,6	15,0
свыше 100	225	47	21899	76,8	15,4
В среднем по области	45	468	19524	82,0	13,2

Таким образом, можно сделать вывод, что размеры предприятия и структура фонда оплаты труда влияют на уровень среднемесячной заработной платы работников.

3. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОБЪЕМОВ ВЫРУЧКИ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ НА ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ В ОТРАСЛЯХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Объективная оценка средств на оплату труда требует комплексного подхода и предполагает исследование всех взаимосвязанных показателей. Так как фонд оплаты труда на предприятии формируется с учетом планируемых объемов производства продукции и выручки от ее реализации, то целесообразно определить взаимосвязь данных показателей.

С целью выявления влияния размера выручки на фонд оплаты труда использовался метод корреляционно-регрессионного анализа. Для этого были отобраны данные по 455 сельскохозяйственным предприятиям Саратовской области за 2017 год. Влияние объема выручки на фонд заработной платы характеризует следующее уравнение регрессии:

$$y=195,529 + 0,132x.$$

Оно показывает, что при увеличении выручки от реализации продукции на 1000 руб. фонд оплаты возрастает на 132 рубля. Коэффициент множественной регрессии при этом составил 0,885, что свидетельствует о высокой степени зависимости данных показателей.

Для того, чтобы обосновать оптимальное соотношение между объемом получаемой хозяйствующим субъектом выручки и фондом оплаты труда, в ходе исследования были проведены группировки сельскохозяйственных предприятий области по удельному весу фонда оплаты труда (ФОТ) в выручке от реализации продукции.

Представленные данные в таблице 3 показывают, что наиболее оптимальное соотношение между размером среднемесячной заработной платы работников и эффективностью деятельности предприятия достигается в сельскохозяйственных организациях, которые выделяют от получаемой выручки 15–20 % на фонд оплаты труда работников. Среднемесячная заработная плата работников, занятых в сельскохозяйственном производстве в данной группе хозяйств по результатам 2017 года составила 20,5 тыс. руб. и по итогам года получено в расчете на одного работника около 307,3 тыс. руб. прибыли. Уровень рентабельности производства при этом составил в среднем 29,6 %.

Аналогичные группировки были проведены по сельскохозяйственным предприятиям, специализирующимся на производстве продукции

растениеводства и животноводства, а также по крестьянским (фермерским) хозяйствам и индивидуальным предпринимателям.

Таблица 3

**Группировка сельскохозяйственных организаций Саратовской области
по удельному весу фонда оплаты труда в выручке
от реализации продукции в 2017 году**

Группировка сельскохозяйственных организаций по удельному весу ФОТ в выручке от реализации продукции и услуг, %	Число хозяйствующих субъектов в группе, ед.	Удельный вес ФОТ в выручке в среднем по группе, %	Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	Приходится выручки в расчете на 1 работника, руб.	Приходится прибыли в расчете на 1 работника, тыс. руб.	Уровень рентабельности хозяйствующего субъекта, %
До 5,0	86	3,3	14896,2	3861,7	1166,6	43,3
5,0–10,0	111	7,7	19035,8	2505,0	497,3	24,8
10,0–15,0	81	12,7	18137,0	1611,8	296,9	22,6
15,0–20,0	57	17,5	20504,4	1344,6	307,3	29,6
20,0–25,0	51	21,9	19295,8	1001,5	156,3	18,5
25,0–30,0	29	27,9	25270,9	1051,4	159,0	17,8
30,0–35,0	16	31,8	18590,1	656,8	86,6	15,2
35,0–40,0	8	38,0	24374,9	761,5	37,6	5,2
Свыше 40,0	16	49,0	19846,3	470,8	-37,4	-7,4
В среднем по области	455	12,5	19536,7	1723,5	361,5	26,6

Проведенные исследования позволяют сделать вывод о том, что на сельскохозяйственном предприятии при рациональном соотношении можно обеспечить связь между объемами получаемой выручки и размером фонда оплаты труда.

На основе полученных результатов сельскохозяйственным организациям рекомендуется выделять на фонд оплаты труда следующие объемы выручки:

- в среднем по сельскохозяйственным организациям не менее 17,0 % объема получаемой выручки;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции растениеводства, не менее 17,0 % объема получаемой выручки;

- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства, не менее 27,0 % объема получаемой выручки;
- в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей не зависимо от специализации не менее 11,0 % объема получаемой выручки.

Рекомендуемый минимальный норматив фонда оплаты труда от выручки может быть ниже на специализированных сельскохозяйственных организациях с высокотехнологичным производством (тепличные хозяйства, птицефабрики, и др.). Это объясняется тем, что на данных предприятиях получаемый объем выручки в расчете на одного работника может быть значительно выше, что позволяет обеспечивать высокий уровень заработной платы при более низкой доле фонда оплаты труда в выручке.

При этом следует учитывать, что в результате применения данных критериев среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством на конец календарного года.

Исходя из данных параметров рекомендуется разрабатывать Положение об оплате труда.

4. ОБОСНОВАНИЕ УРОВНЯ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА В СТРУКТУРЕ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА НА КРУПНЫХ И СРЕДНИХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И В КРЕСТЬЯНСКИХ (ФЕРМЕРСКИХ) ХОЗЯЙСТВАХ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ С УЧЕТОМ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

Заработная плата на предприятии выполняет учетно-производственную функцию, так как характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства и при распределении дохода или прибыли.

В последние годы работодатели старались снижать издержки производства и повышать конкурентоспособность своей продукции за счет экономии средств, выделяемых на оплату труда работников.

В этой связи целесообразно определить минимальный уровень доли затрат на оплату труда в структуре затрат на основное производство для разных типов предприятий.

В таблице 4 на основе данных годовых отчетов за 2017 год представлены результаты группировки крупных и средних сельскохозяйственных организаций Саратовской области по удельному весу затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в структуре затрат на основное производство в среднем.

Самый низкий размер средней месячной заработной платы работников занятых в сельскохозяйственном производстве наблюдается на предприятиях, где в структуре затрат на основное производство затраты на оплату труда с отчислениями не превышают 5 %. По итогам 2017 г. на данных предприятиях размер среднемесячной заработной платы составил в среднем 10267,8 руб., а уровень рентабельности производства – 41,5 %.

Наиболее оптимальное соотношение между уровнем среднемесячной заработной платой работников и эффективностью производства достигается в группе сельскохозяйственных предприятий с удельным весом затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на уровне 30–35 %. При этом варианте достигаются самый высокий уровень оплаты труда работников (22541,6 руб. в месяц) и выше среднего уровень рентабельности производства (32,7 %). Дальнейшее увеличение доли затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на основное производство ведет либо к росту среднемесячной заработной платы работников и снижению эффективности производства, либо к росту эффективности производства и снижению уровня среднемесячной заработной платы работников.

**Группировка сельскохозяйственных организаций Саратовской области
по удельному весу затрат на оплату труда с отчислениями
в структуре затрат на основное производство в 2017 году**

Группировка сельскохозяйственных предприятий по удельному весу затрат на оплату труда с отчислениями в структуре затрат на основное производство, %	Число хозяйствующих субъектов в группе, ед.	Удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями в структуре затрат на основное производство в среднем по группе, %	Среднемесячная заработная плата 1 работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, руб.	Получено прибыли от реализации продукции сельского хозяйства на 1 работника, тыс. руб.	Уровень рентабельности производства продукции сельского хозяйства, %
До 5,0	19	3,9	10267,8	1001,8	41,5
5,1–10,0	61	8,2	15933,8	784,9	34,5
10,1–15,0	60	11,8	17933,5	420,6	25,9
15,1–20,0	56	17,2	17036,1	282,2	22,8
20,1–25,0	44	22,1	19982,3	307,6	29,7
25,1–30,0	39	27,5	19932,2	221,5	23,6
30,1–35,0	29	32,0	22541,6	276,2	32,7
35,1–40,0	11	38,4	21687,3	186,1	26,9
Свыше 40,0	19	45,8	21506,5	176,1	33,2
В среднем по области	338	17,2	18674,5	368,1	28,5

Все это свидетельствует о том, что для эффективной организации производства продукции сельского хозяйства необходимо осуществлять контроль за соотношением доли затрат на оплату труда в общих затратах на основное производство.

Аналогичные группировки были проведены по сельскохозяйственным предприятиям, специализирующимся на производстве продукции растениеводства и животноводства, а также по крестьянским (фермерским) хозяйствам и индивидуальным предпринимателям.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что при рациональном соотношении на предприятии можно обеспечить связь между фондом оплаты труда работников и затратами на производство продукции.

На основе результатов проведенных исследований сельскохозяйственным организациям рекомендуется в структуре затрат на основное производства

выделять на фонд оплаты труда с отчислениями на социальные нужды следующие объемы:

- в среднем по сельскохозяйственным организациям не менее 32,0 %;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции растениеводства, не менее 32,0 %;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства, не менее 28,0 %;
- в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей независимо от специализации не менее 22,0 %.

Таким образом, проведенные исследования по выявлению влияния размера затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах сельскохозяйственных организаций в разрезе отраслей позволили выявить тенденции, которые необходимо учитывать при организации оплаты труда на предприятиях и которые позволят обеспечить рост средней заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях.

5. ОБОСНОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛЯХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛЯХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА

Уровень заработной платы формируется под воздействием сложных разнонаправленных механизмов социально-ориентированной рыночной экономики.

Процесс формирования заработной платы зависит и в целом от государственной политики, и принятых социальных программ, и от действий работодателей и профсоюзов, и других факторов. Поэтому обоснование принципов организации заработной платы представляет сложную задачу.

На этапе становления рыночной экономики в России произошло кардинальное изменение поведения индивидов и хозяйствующих субъектов. В результате, существенно изменились принципы организации и регулирования заработной платы.

Принципы представляют собой обобщения, основанные на анализе фактов. Они базируются на следующих основных экономических законах:

- закон повышающейся производительности труда;
- закон возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы;
- закон стоимости;
- закон возвышения потребностей.

Все законы связаны между собой сложной причинно-следственной связью. При этом закон повышающейся производительности труда можно считать базовым для остальных общеэкономических законов, так как он выражает объективную необходимость повышения отдачи живого труда (получение максимума продукта при минимуме затрат, в первую очередь трудовых). Основываясь на данный закон, должен учитываться принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства.

Законы повышающейся производительности труда и возвышения потребностей предусматривают условие, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства. Из требований данных экономических законов необходимо соблюдать принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства.

На протяжении длительного периода времени система организации оплаты труда в государстве была ориентирована в основном на распределение по затратам труда. Такой подход не совсем соответствует требованиям современного уровня развития агропромышленного комплекса и рыночной экономики в целом. С учетом указанных выше экономических законов в настоящее время более объективным является распределение оплаты труда работникам как по затратам, так и по результатам их труда. В этой связи при организации оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии необходимо учитывать принцип оплаты труда по затратам и результатам.

В современных условиях необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность работников в определенных результатах труда, но и заинтересовать самого работника в повышении эффективности труда. В этой связи реализация принципа материальной заинтересованности в повышение эффективности труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Поскольку в реальных экономических системах существуют как рыночные, так и нерыночные отношения, практическая деятельность по организации оплаты и стимулированию труда (т. е. формированию систем трудового вознаграждения) на предприятиях осуществляется на основе трех групп принципов:

- рыночных;
- производственных;
- связующих их рыночно-производственных принципов.

Группа рыночных принципов связана с фактом одновременного нахождения предприятия на рынке товаров (услуг) и рынке труда. Их использование при формировании систем трудового вознаграждения, в конечном счете, связано с учетом фактора внешней среды.

Рыночные принципы включают в себя:

- подчинение трудовой деятельности работников предприятия наиболее полному удовлетворению потребностей покупателей продукции и потребителей услуг (т. е. населения и предприятий) с соответствующим отражением этой задачи в системах вознаграждения;
- материальную заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- ориентацию труда работников и системы его вознаграждения на максимизацию прибыли и рост эффективности производства;

- увеличение по мере роста прибыли и повышения эффективности производства номинальной и реальной заработной платы (максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства);

- соответствие меры труда (рассматриваемых прежде всего с точки его результатов) мере его оплаты;

- формирование уровня вознаграждения рабочих, специалистов и других работников с учетом сложившейся ситуации на рынке труда.

Рыночно-производственные принципы отражают факт наличия связей между рыночной средой и производственными процессами. С одной стороны, они являются производственными, так как с ними надо считаться при управлении производством на предприятии. С другой стороны, они отражают требования рынка, а потому являются рыночными. Таким образом, их практическое применение требует параллельного учета как рыночных закономерностей, так и не связанных с рынком внутренних характеристик предприятия. Основными из них являются следующие:

- совокупное трудовое вознаграждение каждого работника должно быть не ниже цены рабочей силы, определяемой рынком труда (если оно выше, то это приводит к закреплению кадров; если ниже, то возникает опасность ухода с предприятия квалифицированных работников);

- общий размер средств, направляемых на оплату и стимулирование труда, ограничивается степенью конкурентоспособности предприятия и рыночной конъюнктурой, а не субъективными представлениями руководства.

Производственные принципы – это правила построения конкретных форм оплаты и стимулирования труда.

К системе организации оплаты и стимулирования труда в целом можно отнести следующие общие производственные принципы:

- всесторонняя и детальная разработка систем оплаты и стимулирования труда;

- гибкость применяемых систем оплаты труда с целью оперативного внесения изменений в связи с изменением целей и задач;

- осуществление в первую очередь вознаграждения за результаты труда;

- дополнение основной заработной платы разнообразными стимулирующими видами оплаты труда и премиальными вознаграждениями;

- сочетание механизмов поощрения и установления строгой ответственности работников;

- соединение коллективной и индивидуальной оплаты труда;

- осуществление распределения по труду и капиталу (что может быть осуществлено через выплаты дивидендов);
- достаточно высокая и обоснованная дифференциация размеров стимулирования, исключающая уравниловку;
- существенное и обоснованное отражение в механизме вознаграждения ответственности работников за недостатки и упущения в работе;
- обеспечение соответствия размеров поощрения источникам средств для поощрения (гарантирование вознаграждений).

Соблюдение изложенных принципов позволяет обеспечить эффективное регулирование и организацию заработной платы на предприятиях. В то же время необходимо учитывать, что уровень заработной платы различных категорий персонала во многом зависит от конкретных хозяйственных решений, действий профсоюзов и других институтов общественных отношений, конечных результатов деятельности предприятий и организаций.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛЯХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА С УЧЕТОМ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И ВЫРУЧКИ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ

На основе результатов проведенных исследований руководителям и специалистам сельскохозяйственных организаций, Главам крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальным предпринимателям, специализирующимся на производстве продукции сельского хозяйства, рекомендуется при организации оплаты труда учитывать соотношение объемов фонда оплаты труда и получаемой выручки (дохода) от реализации продукции и удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство. При не достижении рекомендуемых показателей предлагается проводить корректировку фактически сложившегося фонда оплаты труда в сторону увеличения за счет начисления дополнительных премий и доплат стимулирующего характера.

Для этого предлагается использовать ниже приведенные методические подходы.

1. Методические подходы к формированию фонда оплаты труда с учетом выручки от реализации сельскохозяйственной продукции по предприятию в целом и в отраслях растениеводства и животноводства.

По предприятию в целом или по каждой отрасли отдельно фонд оплаты труда устанавливается в зависимости от объема получаемой выручки (дохода). При этом оплата труда работников в течение года может осуществляться по действующим на предприятии системам оплаты труда, а в установленный период (месяц, квартал, сезон, в конце календарного года и т.п.) производится перерасчет заработной платы работников с учетом полученной выручки (дохода) по предприятию в целом или по соответствующей отрасли. Порядок расчета следующий:

1. Уточняется объем выручки (дохода) от реализации продукции сельского хозяйства за расчетный период соответственно в целом по предприятию или по соответствующей отрасли.

2. Рассчитывается минимальный фонд оплаты труда от объема полученной выручки (дохода) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\min} = B \times N_{\text{ФОТ}},$$

где: $\text{ФОТ}_{\min}$ – расчетный минимальный фонд оплаты труда от выручки, тыс. руб.; B – выручка от реализации продукции сельского хозяйства за расчетный период в целом по предприятию или соответствующей отрасли, тыс. руб.; $N_{\text{ФОТ}}$ – норматив фонда оплаты труда от выручки.

3. Уточняется фонд оплаты труда, начисленный работникам за расчетный период в целом по предприятию или по соответствующей отрасли.

4. Определяется размер дополнительного фонда заработной платы работников по следующей формуле:

$$D = \text{ФОТ}_{\min} - \text{ФОТ}_n,$$

где: D – размер дополнительного фонда заработной платы работников, тыс. руб., ФОТ_n – фонд оплаты труда, начисленный за расчетный период работникам по предприятию в целом или по соответствующей отрасли, тыс. руб.

Если начисленный фонд оплаты труда за расчетный период (ФОТ_n) превышает расчетный минимальный фонд оплаты труда ($\text{ФОТ}_{\min}$), то дополнительных начислений заработной платы работникам не производится.

5. Для распределения дополнительного фонда заработной платы между работниками определяется норматив доплаты на 1 рубль основной заработной платы по следующей формуле:

$$N_d = D / \sum \text{ЗП}_o,$$

где: N_d – норматив доплаты на 1 рубль начисленной основной заработной платы; $\sum \text{ЗП}_o$ – сумма основной заработной платы, начисленной всем работникам или работникам соответствующей отрасли, за расчетный период, тыс. руб.

6. Сумма доплаты конкретному работнику определяется по следующей формуле:

$$D_{(i)} = \text{ЗП}_{o(i)} \times N_d,$$

где: $D_{(i)}$ – сумма начисленной доплаты i -му работнику, руб.; $\text{ЗП}_{o(i)}$ – начисленная сумма основной заработной платы i -го работника за расчетный период, руб.

Выплата работникам начисленной суммы может производиться в виде стимулирующей доплаты или премии. Примеры вариантов расчетов представлены в таблицах 5–8.

Примеры формирования фонда оплаты труда в зависимости от объема выручки и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, по итогам года на средних и крупных сельскохозяйственных предприятиях

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	80	80	80	80
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Выручка от реализации продукции сельского хозяйства за год, тыс. руб. (В)	91200,0	91200,0	91200,0	91200,0
Норматив фонда оплаты труда от выручки, % (N_{фот})	17,0	17,0	17,0	17,0
Минимальный годовой фонд оплаты труда, тыс. руб. (ФОТ_{min})	15504,0	15504,0	15504,0	15504,0
Начислено заработной платы работникам, занятым в сельскохозяйственном производстве, за 11 месяцев – всего, тыс. руб.	27456,0	20592,0	13728,0	6864,0
в том числе: основная оплата	21415,7	16061,8	10707,8	5353,9
Начислено заработной платы за декабрь месяц – всего, тыс. руб.	2496,0	1872,0	1248,0	624,0
в том числе: основная оплата	1642,4	1231,8	821,2	410,6
Начислено заработной платы работникам, занятым в сельскохозяйственном производстве, за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (ФОТ_н)	29952,0	22464,0	14976,0	7488,0
в том числе: основная оплата (ΣЗП_о)	23058,1	17293,6	11529,0	5764,5
Среднемесячная заработная плата работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	15600,0	7800,0
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	528,0	8016,0
Норматив доплаты на 1 руб. основного заработка, руб. (N_д)	-	-	0,05	1,39
Нормативный фонд оплаты труда работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, по итогам года, тыс. руб.	29952,0	22464,0	15504,0	15504,0
Нормативный размер среднемесячной заработной платы работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	16150,0	16150,0

**Примеры формирования фонда оплаты труда в зависимости от объема выручки
и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка работников,
занятых в растениеводстве, по итогам года на средних
и крупных сельскохозяйственных предприятиях**

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в растениеводстве			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников растениеводства, чел.	45	45	45	45
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Выручка от реализации продукции растениеводства за год, тыс. руб. (В)	67950,0	67950,0	67950,0	67950,0
Норматив фонда оплаты труда работников растениеводства от выручки, % (Н_{Фот})	17,0	17,0	17,0	17,0
Минимальный годовой фонд оплаты труда работников растениеводства, тыс. руб. (ФОТ_{min})	11551,5	11551,5	11551,5	11551,5
Начислено заработной платы работникам растениеводства за 11 месяцев – всего, тыс. руб.	15444,0	11583,0	7722,0	3861,0
в том числе: основная оплата	12046,3	9034,7	6023,2	3011,6
Начислено заработной платы работникам растениеводства за декабрь месяц – всего, тыс. руб.	1404,0	1053,0	702,0	351,0
в том числе: основная оплата	923,8	692,9	461,9	231,0
Начислено заработной платы работникам растениеводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (ФОТ_н)	16848,0	12636,0	8424,0	4212,0
в том числе: основная оплата (ΣЗП_о)	12970,1	9727,6	6485,1	3242,6
Среднемесячная заработная плата работника растениеводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	15600,0	7800,0
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	3127,5	7339,5
Норматив доплаты на 1 руб. основного заработка, руб. (N_д)	-	-	0,48	2,26
Нормативный фонд оплаты труда работников растениеводства по итогам года, тыс. руб.	16848,0	12636,0	11551,5	11551,5
Нормативный размер среднемесячной заработной платы работника растениеводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	21391,7	21391,7

Примеры формирования фонда оплаты труда в зависимости от объема выручки и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка работников, занятых в животноводстве, по итогам года на средних и крупных сельскохозяйственных предприятиях

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников животноводства			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников животноводства, чел.	22	22	22	22
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Выручка от реализации продукции животноводства за год, тыс. руб. (В)	17380,0	17380,0	17380,0	17380,0
Норматив фонда оплаты труда работников животноводства от выручки, % (N_{ФОТ})	27,0	27,0	27,0	27,0
Минимальный годовой фонд оплаты труда работников животноводства, тыс. руб. (ФОТ_{min})	4692,6	4692,6	4692,6	4692,6
Начислено заработной платы работникам животноводства за 11 месяцев – всего, тыс. руб.	7550,4	5662,8	3775,2	1887,6
в том числе: основная оплата	5889,3	4417	2944,7	1472,3
Начислено заработной платы работникам животноводства за декабрь месяц – всего, тыс. руб.	686,4	514,8	343,2	171,6
в том числе: основная оплата	492,8	369,6	246,4	123,2
Начислено заработной платы работникам животноводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (ФОТ_н)	8236,8	6177,6	4118,4	2059,2
в том числе: основная оплата (ΣЗП_о)	6382,1	4786,6	3191,1	1595,5
Среднемесячная заработная плата работника животноводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	15600,0	7800,0
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	574,2	2633,4
Норматив доплаты на 1 руб. основного заработка, руб. (N_д)	-	-	0,180	1,651
Нормативный фонд оплаты труда работников животноводства по итогам года, тыс. руб.	8236,8	6177,6	4692,6	4692,6
Нормативный размер среднемесячной заработной платы работника животноводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	17775,0	17775,0

Примеры формирования фонда оплаты труда в зависимости от объема выручки (дохода) и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка наемных работников по итогам года в К(Ф)Х и у ИП

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы наемных работников			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность наемных работников, чел	4	4	4	4
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Выручка (доход) от реализации продукции сельского хозяйства за год, тыс. руб. (В)	9280,0	9280,0	9280,0	9280,0
Норматив фонда оплаты труда наемных работников от выручки, % (N_{Фот})	11,0	11,0	11,0	11,0
Минимальный годовой фонд оплаты труда наемных работников, тыс. руб. (ФОТ_{min})	1020,8	1020,8	1020,8	1020,8
Начислено заработной платы наемным работникам за 11 месяцев – всего, тыс. руб.	1372,8	1029,6	686,4	343,2
в том числе: основная оплата	1101	825,7	550,5	275,2
Начислено заработной платы наемным работникам за декабрь месяц – всего, тыс. руб.	124,8	93,6	62,4	31,2
в том числе: основная оплата	82,1	61,6	41,1	20,5
Начислено заработной платы наемным работникам за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (ФОТ_н)	1497,6	1123,2	748,8	374,4
в том числе: основная оплата (ΣЗП_о)	1183,1	887,3	591,6	295,7
Среднемесячная заработная плата наемного работника по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	15600,0	7800,0
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	272,0	646,4
Норматив доплаты на 1 руб. основного заработка, руб. (N_д)	-	-	0,46	2,19
Нормативный фонд оплаты труда наемных работников по итогам года, тыс. руб.	1497,6	1123,2	1020,8	1020,8
Нормативный размер среднемесячной заработной платы наемного работника по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	21266,7	21266,7

Фонд оплаты труда работников растениеводства целесообразно корректировать с учетом полученной выручки от реализации продукции после завершения всех полевых работ.

На предприятиях, где выручка от реализации продукции поступает ежемесячно, корректировку фонда оплаты труда можно осуществлять ежемесячно (например, ежемесячно можно корректировать с учетом получаемой выручки фонд оплаты труда работников, занятых в молочном скотоводстве).

На предприятиях со смешанной специализацией целесообразно проводить корректировку фонда оплаты труда по кварталам или в конце года.

Применение данных методических подходов к формированию фонда оплаты труда средними и крупными сельскохозяйственными организациями (без учета высокотехнологичных узкоспециализированных предприятий) позволило бы по итогам 2017 года повысить уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, с 19,5 тыс. руб. до 25,8 тыс. руб. или на 32,2 %. При этом объем отчислений на социальные нужды от данных хозяйствующих субъектов повысился бы на 33,1 %, а сумма налога на доходы физических лиц – на 27,2 %.

Заработная плата наемных работников в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей при использовании данной методики могла бы возрасти в 1,8 раза и составить в среднем 24,4 тыс. руб. в месяц.

II. Методические подходы к формированию фонда оплаты труда с учетом удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство в целом по предприятию и по отраслям растениеводства и животноводства

Уровень заработной платы работников на предприятия напрямую зависит от удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах, направляемых на основное производство. В этой связи, руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий, Главам крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальным предпринимателям, специализирующимся на производстве сельскохозяйственной продукции, необходимо систематически контролировать складывающуюся структуру затрат на основное производство и учитывать, чтобы в ней удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды был не ниже рекомендуемого уровня.

В случае низкого уровня затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на основное производство целесообразно увеличить фонд оплаты

труда работников за счет дополнительных начислений работникам в конце года стимулирующих доплат и премий.

Порядок расчета следующий:

1. В конце года уточняются прогнозируемые затраты на основное производство в целом по предприятию или отдельно по каждой отрасли.

2. Уточняются прогнозируемые затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды по следующей формуле:

$$З_{ЗПО} = З_{ЗП} + З_О,$$

где: $З_{ЗПО}$ – прогнозируемый по итогам года размер затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды, тыс. руб.; $З_{ЗП}$ – прогнозируемые затраты на оплату труда, тыс. руб.; $З_О$ – прогнозируемые отчисления на социальные нужды (в К(Ф)Х и ИП затраты на оплату страховых взносов), тыс. руб.

3. Рассчитывается удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями в структуре затрат на основное производство по следующей формуле:

$$У_{ОТ} = З_{ЗПО} \times 100 / З_{ОП},$$

где: $У_{ОТ}$ – удельный вес прогнозируемых затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в структуре общих, направленных на основное производство, %; $З_{ОП}$ – прогнозируемые затраты на основное производство всего, тыс. руб.

4. Определяются прогнозируемые затраты на основное производство без затрат на оплату труда с отчислениями по следующей формуле:

$$З_{БО} = З_{ОП} - З_{ЗПО},$$

где: $З_{БО}$ – затраты на основное производство без затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды, тыс. руб.

5. Определяется нормативный минимальный размер затрат на основное производство по следующей формуле:

$$З_{ОПmin} = З_{БО} \times 100,0 / (100,0 - N_{ЗПО}),$$

где: $З_{ОПmin}$ – нормативный минимальный размер затрат на основное производство, тыс. руб.; $N_{ЗПО}$ – норматив затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство, %.

6. Рассчитывается нормативный минимальный размер затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды по следующей формуле:

$$З_{ЗПОmin} = З_{ОПmin} - З_{БО}$$

где: $З_{ЗПОmin}$ – нормативный минимальный размер затрат на оплату труда с отчислениями, тыс. руб.

Если расчетный минимальный размер затрат на оплату труда с отчислениями получается отрицательным, то для дальнейших расчетов

используются прогнозируемые на конец года затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды ($Z_{\text{ЗПО}}$).

7. Определяется нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда по следующей формуле:

$$Z_{\text{ЗПmin}} = Z_{\text{ЗПОmin}} \times 100,0 / (100,0 + N_0),$$

где: $Z_{\text{ЗПmin}}$ – нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.; N_0 – установленный для предприятия норматив отчислений на социальные нужды, %.

8. Определяется дополнительный фонд заработной платы по следующей формуле:

$$D = Z_{\text{ЗПmin}} - Z_{\text{ЗП}},$$

где: D – дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб.

Если начисленный фонд оплаты за расчетный период ($Z_{\text{ЗП}}$) превышает расчетный нормативный минимальный фонд оплаты труда ($Z_{\text{ЗПmin}}$), то расчет дополнительного фонда заработной платы не производится.

9. Для распределения дополнительного фонда заработной платы между работниками определяется норматив доплаты на 1 рубль основной заработной платы по следующей формуле:

$$N_d = D / \sum Z_{\text{ПО}},$$

где: N_d – норматив доплаты на 1 рубль начисленной основной заработной платы; $\sum Z_{\text{ПО}}$ – сумма основной заработной платы, начисленной всем работникам или работникам соответствующей отрасли, за расчетный период, тыс. руб.

10. Сумма доплаты конкретному работникам определяется по следующей формуле:

$$D_{(i)} = Z_{\text{ПО}(i)} \times N_d,$$

где: $D_{(i)}$ – сумма начисленной доплаты i -му работнику, руб.; $Z_{\text{ПО}(i)}$ – начисленная за расчетный период сумма основной заработной платы i -му работнику, руб.

Выплата работникам начисленной суммы может производиться в виде стимулирующей доплаты или премии. Примеры вариантов расчетов представлены в таблицах 9–12.

Все выше перечисленные меры позволят повысить уровень заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве и материально заинтересовать их в повышении производительности труда.

Таблица 9

Примеры формирования фонда оплаты труда по итогам года на средних и крупных сельскохозяйственных предприятиях в зависимости от удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство и расчета норматива доплаты на 1 руб. основного заработка работников

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	80	80	80	80
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Начислено заработной платы работникам, занятым в сельскохозяйственном производстве, за 12 месяцев – всего, тыс. руб. ($\Sigma З_{\text{п}}$)	29952,0	22464,0	14976,0	7488,0
в том числе: основная оплата ($\Sigma З_{\text{п}0}$)	23058,1	17293,6	11529,0	5764,5
Прогнозируемые затраты на основное производство за 12 месяцев – всего, тыс. руб. ($\Sigma \text{З}_{\text{оп}}$)	88000,0	88000,0	88000,0	88000,0
в том числе: затраты на оплату труда ($\Sigma \text{З}_{\text{п}}$)	29952,0	22464,0	14976,0	7488,0
отчисления на социальные нужды ($\Sigma \text{З}_{\text{о}}$)	9165,3	6874,0	4582,7	2291,3
Затраты на оплату труда с отчисления, тыс. руб. ($\Sigma \text{З}_{\text{по}}$)	18330,6	13748,0	9165,4	4582,6
Затраты на основное производство без затрат на оплату труда с отчислениями, тыс. руб. ($\Sigma \text{З}_{\text{б}0}$)	48882,7	58662,0	68441,3	78220,7
Норматив удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на основное производство, % ($\text{N}_{\text{зпо}}$)	32,0	32,0	32,0	32,0
Норматив отчислений на социальные нужды от ФОТ, % ($\text{N}_{\text{о}}$)	30,6	30,6	30,6	30,6
Нормативный минимальный размер затрат на основное производство по итогам года – всего, тыс. руб. ($\Sigma \text{З}_{\text{опmin}}$)	71886,3	86267,6	100649,0	115030,4
в том числе: нормативный минимальный размер затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды ($\Sigma \text{З}_{\text{поmin}}$)	23003,6	27605,6	32207,7	36809,7
Нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда, тыс. руб. ($\Sigma \text{З}_{\text{пmin}}$)	17613,8	21137,6	24661,3	28185,1
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	9685,3	20697,1
Норматив доплаты на 1 рубль начисленной основной заработной платы ($\text{N}_{\text{д}}$)	-	-	0,83	3,54
Нормативные затраты на основное производство по итогам года – всего, тыс. руб.	88000,0	88000,0	100649,0	115030,4
в том числе: затраты на оплату труда	29952,0	22464,0	24661,3	28185,1
отчисления на социальные нужды	9165,3	6874,0	7546,4	8624,6
Удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на основное производство, %	44,5	33,3	32,0	32,0
Нормативный размер среднемесячной заработной платы работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	25688,9	29359,5

Примеры формирования фонда оплаты труда по итогам года на средних и крупных сельскохозяйственных предприятиях в зависимости от удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство продукции растениеводства и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка работников растениеводства

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников растениеводства			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников растениеводства, чел	45	45	45	45
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Начислено заработной платы работникам растениеводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. ($\Sigma ЗП$)	16848,0	12636,0	8424,0	4212,0
в том числе: основная оплата ($\Sigma ЗП_0$)	13141,4	9856,1	6570,7	3285,4
Прогнозируемые затраты на производство продукции растениеводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. ($\Sigma ОП$)	51300,0	51300,0	51300,0	51300,0
в том числе: затраты на оплату труда ($\Sigma ЗП$)	16848,0	12636,0	8424,0	4212,0
отчисления на социальные нужды ($\Sigma О$)	5155,5	3866,6	2577,7	1288,9
Затраты на оплату труда с отчисления в растениеводстве, тыс. руб. ($\Sigma ЗПО$)	22003,5	16502,6	11001,7	5500,9
Затраты на производство продукции растениеводства без затрат на оплату труда с отчислениями, тыс. руб. ($\Sigma БО$)	29296,5	34797,4	40298,3	45799,1
Норматив удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на производство продукции растениеводства, % ($N_{ЗПО}$)	32,0	32,0	32,0	32,0
Норматив отчислений на социальные нужды от ФОТ, % (N_0)	30,6	30,6	30,6	30,6
Нормативный минимальный размер затрат на производство продукции растениеводства по итогам года – всего, тыс. руб. ($\Sigma ОП_{мин}$)	43083,1	51172,6	59262,2	67351,6
в том числе: затраты на оплату труда с отчислениями на социальные нужды ($\Sigma ЗПО_{мин}$)	13786,6	16375,2	18963,9	21552,5
Нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда работников растениеводства, тыс. руб. ($\Sigma ЗП_{мин}$)	10556,3	12538,5	14520,6	16502,7
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	6096,6	12290,7
Норматив доплаты работникам растениеводства на 1 рубль начисленной основной заработной платы (N_d)	-	-	0,93	3,74
Нормативные затраты на производство продукции растениеводства по итогам года – всего, тыс. руб.	51300,0	51300,0	59262,2	67351,6
в том числе: затраты на оплату труда	16848,0	12636,0	14520,6	16502,7
отчисления на социальные нужды	5155,5	3866,6	4443,3	5049,8
Удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на производство продукции растениеводства, %	42,9	32,2	32,0	32,0
Нормативный размер среднемесячной заработной платы работников растениеводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	26890,0	30560,5

Примеры формирования фонда оплаты труда по итогам года на средних и крупных сельскохозяйственных предприятиях в зависимости от удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на производство продукции животноводства и расчета норматива доплаты на 1 рубль основного заработка работников животноводства

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы работников животноводства			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность работников животноводства, чел.	22	22	22	22
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Начислено заработной платы работникам животноводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (Z_{Σ})	8236,8	6177,6	4118,4	2059,2
в том числе: основная оплата (ΣZ_{Π_0})	6754,2	5065,6	3377,1	1688,5
Прогнозируемые затраты на производство продукции животноводства за 12 месяцев – всего, тыс. руб. ($Z_{\text{оп}}$)	27940,0	27940,0	27940,0	27940,0
в том числе: затраты на оплату труда (Z_{Σ})	8236,8	6177,6	4118,4	2059,2
отчисления на социальные нужды (Z_0)	2520,5	1890,3	1260,2	630,1
Затраты на оплату труда с отчисления в животноводстве, тыс. руб. ($Z_{\Sigma 0}$)	10757,3	8067,9	5378,6	2689,3
Затраты на производство продукции животноводства без затрат на оплату труда с отчислениями, тыс. руб. ($Z_{\text{бo}}$)	17182,7	19872,1	22561,4	25250,7
Норматив удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на производство продукции животноводства, % ($N_{\Sigma 0}$)	28,0	28,0	28,0	28,0
Норматив отчислений на социальные нужды от ФОТ, % (N_0)	30,6	30,6	30,6	30,6
Нормативный минимальный размер затрат на производство продукции животноводства по итогам года – всего, тыс. руб. ($Z_{\text{оп min}}$)	23864,9	27600,1	31335,3	35070,4
в том числе: затраты на оплату труда с отчислениями на социальные нужды ($Z_{\Sigma 0 \text{ min}}$)	6682,2	7728,0	8773,9	9819,7
Нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда работников животноводства, тыс. руб. ($Z_{\Sigma \Pi \text{ min}}$)	5116,5	5917,3	6718,1	7518,9
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	2599,7	5459,7
Норматив доплаты работникам животноводства на 1 рубль начисленной основной заработной платы (N_d)	-	-	0,77	3,23
Нормативные затраты на производство продукции животноводства по итогам года – всего, тыс. руб.	27940,0	27940,0	31335,3	35070,4
в том числе: затраты на оплату труда	8236,8	6177,6	6718,1	7518,9
отчисления на социальные нужды	2520,5	1890,3	2055,7	2300,8
Удельный вес затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на производство продукции животноводства, %	38,5	28,9	28,0	28,0
Нормативная среднемесячная заработная плата работников животноводства по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	25688,9	29359,5

Примеры формирования фонда оплаты труда наемных работников по итогам года в зависимости от удельного веса затрат на оплату труда и страховых взносов в общих затратах на основное производство и расчета норматива доплаты на 1 руб. основного заработка наемным работникам в К(Ф)Х и ИП*

Показатели	Уровень среднемесячной заработной платы наемных работников			
	4 МРОТ	3 МРОТ	2 МРОТ	1 МРОТ
Среднегодовая численность наемных работников, чел	4	4	4	4
Действующий на конец года минимальный размер оплаты труда, установленный государством, руб.	7800,0	7800,0	7800,0	7800,0
Начислено заработной платы наемным работникам за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (З_{зн})	1497,6	1123,2	748,8	374,4
в том числе: основная оплата (ΣЗП_о)	1168,1	876,1	584,1	292,0
Прогнозируемые затраты на основное производство за 12 месяцев – всего, тыс. руб. (З_{оп})	6400,0	6400,0	6400,0	6400,0
в том числе: затраты на оплату труда (З_{зн})	1497,6	1123,2	748,8	374,4
затраты на оплату страховых взносов (З_о)	390,9	293,2	195,4	97,7
Затраты на оплату труда и страховых взносов, тыс. руб. (З_{зпо})	1888,5	1416,4	944,2	472,1
Затраты на основное производство без затрат на оплату труда и страховых взносов, тыс. руб. (З_{бо})	4511,5	4983,6	5455,8	5927,9
Норматив удельного веса затрат на оплату труда и страховых взносов в общих затратах на основное производство, % (N_{зпо})	22,0	22,0	22,0	22,0
Норматив оплаты страховых взносов от ФОТ, % (N_о)	26,1	26,1	26,1	26,1
Нормативный минимальный размер затрат на основное производство по итогам года – всего, тыс. руб. (З_{опmin})	5784,0	6389,2	6994,6	7599,9
в том числе: нормативный минимальный размер затрат на оплату труда и страховых взносов (З_{зпоmin})	1272,5	1405,6	1538,8	1672,0
Нормативный минимальный годовой фонд оплаты труда наемных работников, тыс. руб. (З_{знmin})	1009,1	1114,7	1220,3	1325,9
Дополнительный фонд заработной платы, тыс. руб. (D)	-	-	471,5	951,5
Норматив доплаты на 1 рубль начисленной основной заработной платы (N_д)	-	-	0,81	3,26
Нормативные затраты на основное производство по итогам года – всего, тыс. руб.	6400,0	6400,0	6994,6	7599,9
в том числе: затраты на оплату труда	1497,6	1123,2	1220,3	1325,9
затраты на оплату страховых отчислений	390,9	293,2	318,5	346,1
Удельный вес затрат на оплату труда и страховых взносов в общих затратах на основное производство, %	29,5	22,1	22,0	22,0
Нормативная среднемесячная заработная плата наемных работников по итогам года, руб.	31200,0	23400,0	25423,2	27623,1

***Примечание:** В крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей в учете затрат вместо статьи затрат «отчисления на социальные нужды» используется статья затрат «расходы на оплату страховых взносов».

Применение данных методических подходов к формированию фонда оплаты труда средними и крупными сельскохозяйственными организациями (без учета высокотехнологичных узкоспециализированных предприятий) позволило бы по итогам 2017 года повысить уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, и объем отчислений на социальные нужды в 2,2 раза.

Заработная плата наемных работников в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей при использовании данной методики могла бы возрасти в 2,6 раза и составить в среднем 31,0 тыс. руб. в месяц.

Заключение

Проведенные исследования показали, что организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях представляет собой совокупность определенных мероприятий, обеспечивающих вознаграждение каждой категории работников в зависимости от качества и количества вложенного труда и соответствующую материальную заинтересованность.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда.

В структуре фондов оплаты труда сельскохозяйственных предприятий Саратовской области наибольшую долю занимают расходы на основную оплату труда, что соответствует целям организации социально-трудовых отношений хозяйствующих субъектов всех видов деятельности. Среди исследуемых объектов наибольший удельный вес основной заработной платы в структуре фонда оплаты труда отмечается в крестьянских (фермерских) хозяйствах и составляет 85,8 %, а самый низкий (71,0 %) в сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства. Доля премий в структуре фонда оплаты труда на данных предприятиях составляет 6,7 % и 18,5 % соответственно.

В целях повышения мотивации работников к повышению производительности труда и закрепления высококвалифицированных кадров на предприятии необходимо в структуре фондов оплаты труда увеличивать долю средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера.

Группировка сельскохозяйственных предприятий Саратовской области по численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, позволила выявить зависимость размера среднемесячной заработной платы работников от размера предприятия. На сельскохозяйственных предприятиях со среднегодовой численностью работников свыше 100 человек среднемесячная заработная плата в 2 раза выше, чем в хозяйствах со среднегодовой численностью работников менее 10 человек.

Результаты проведенных исследований позволяют сделать вывод о том, что на сельскохозяйственном предприятии при рациональном соотношении можно обеспечить связь между объемами получаемой выручки и размером фонда оплаты труда.

Сельскохозяйственным предприятиям рекомендуется выделять на фонд оплаты труда следующие объемы:

- в среднем по сельскохозяйственным организациям не менее 17,0 % объема получаемой выручки;

- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции растениеводства, не менее 17,0% объема получаемой выручки;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства, не менее 27,0% объема получаемой выручки;
- в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей не зависимо от специализации не менее 11,0% объема получаемой выручки.

Результаты проведенного анализа по выявлению влияния размера затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах сельскохозяйственных организаций в целом и в разрезе отраслей позволили выявить тенденции, которые необходимо учитывать при организации оплаты труда на предприятиях.

Сельскохозяйственным организациям рекомендуется в структуре затрат на основное производства выделять на фонд оплаты труда с отчислениями на социальные нужды следующие объемы:

- в среднем по сельскохозяйственным организациям не менее 32,0 %;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции растениеводства, не менее 32,0 %;
- в крупных и средних сельскохозяйственных организациях, специализирующихся на производстве продукции животноводства, не менее 28,0 %;
- в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей не зависимо от специализации не менее 22,0 %.

В целях повышения материальной заинтересованности работников в конечных результатах деятельности сельскохозяйственных предприятий целесообразно формировать фонд оплаты труда работников в зависимости от объема получаемой выручки (дохода). При этом оплата труда работников может в течение года может осуществляться по действующим на предприятии системам оплаты труда, а в установленный период (месяц, квартал, сезон, в конце календарного года и т.п.) производится перерасчет заработной платы работников с учетом полученной выручки (дохода) по предприятию в целом или по соответствующей отрасли.

Применение разработанного методического подхода к формированию фонда оплаты труда средними и крупными сельскохозяйственными организациями (без учета высокотехнологичных узкоспециализированных предприятий) позволило бы по итогам 2017 года повысить уровень

среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, с 19,5 тыс. руб. до 25,8 тыс. руб. или на 32,2 %. При этом объем отчислений на социальные нужды от данных хозяйствующих субъектов повысился бы на 33,1 %, а сумма налога на доходы физических лиц – на 27,2 %.

Заработная плата наемных работников в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей при использовании данной методики могла бы возрасти в 1,8 раза и составить в среднем 24,4 тыс. руб. в месяц.

При формировании фонда оплаты труда и при окончательном расчете с работниками в конце года на сельскохозяйственных предприятиях целесообразно проводить предварительный анализ структуры затрат на основное производство.

Разработанные методические подходы к формированию фонда оплаты труда с учетом удельного веса затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды в общих затратах на основное производство в целом по предприятию и по отраслям растениеводства и животноводства позволяют также повысить уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве.

Применение данных методических подходов к формированию фонда оплаты труда средними и крупными сельскохозяйственными организациями (без учета высокотехнологичных узкоспециализированных предприятий) позволило бы по итогам 2017 года повысить уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, и объем отчислений на социальные нужды в 2,2 раза.

Заработная плата наемных работников в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей при использовании данной методики могла бы возрасти в 2,6 раза и составить в среднем 31,0 тыс. руб. в месяц.

Все выше перечисленные меры позволят повысить уровень заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве и материально заинтересовать их в повышении производительности труда.

Методические рекомендации

Подписано в печать 18.01.2019. Формат 60×84 ¹/₁₆.
Бумага офсетная. Печать цифровая. Объем 2,27 усл. печ. л.
Тираж 50. Заказ №118-19/18019.

Отпечатано в соответствии с предоставленными материалами
в ООО «Амит»¹, 41004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 88.
Тел.: 8-800-700-86-33, (845-2) 24-86-33
E-mail: zakaz@amirit.ru
Сайт: amirit.ru