

УДК 331.21

ОЦЕНКА УРОВНЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Наталья Владимировна Карамнова

доктор экономических наук, доцент

KaramnovaN@yandex.ru

Илья Владиславович Блохин

студент

bloxin.ilya@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определено, что формирование фонда оплаты труда, сельскохозяйственного предприятия осуществляется в соответствии с его производственной программой развития, необходимого количества работников соответствующих категорий, профессий и специальностей, законодательства о труде и оплаты, организационно-правовой формы и вида экономической деятельности.

Анализ текущего состояния уровня материального стимулирования труда в сельскохозяйственном предприятии позволил определить приоритетные направления для совершенствования системы стимулирования и оплаты труда работников сельского хозяйства на основе: обоснования системы материального стимулирования труда работников основного производства; организации материального стимулирования руководителей и специалистов с учетом результатов их работы.

Ключевые слова: сельскохозяйственное предприятие, материальное стимулирование труда, фонд оплаты труда, доплаты, надбавки, выплаты.

Оплата труда работникам СХПК «Родина» осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников» как в денежном выражении, так и в виде натуральной оплаты сельскохозяйственной продукцией, оцененной по планово-учетным ценам.

В СХПК "Родина" существует сдельная и повременная система оплаты труда. Сдельная система применяется для оплаты труда работников основного производства. Повременная система - для оплаты труда работников механизированных мастерских, работников администрации и бухгалтерии.

При повременной форме заработная плата начисляется по фиксированной ставке или за фактически отработанное время. При сдельной форме вознаграждения оплата труда начисляется за количество и качество произведенной продукции (работ) с учетом сложности и условий труда[4,5].

Оплата труда руководителей и специалистов состоит из двух частей: постоянной, то есть заработной платы, начисляемой ежемесячно в виде оклада, и переменной, в виде премий, сумма которых зависит от финансовых результатов деятельности предприятия [6].

Для большинства сельскохозяйственных предприятий, основная цель деятельности состоит в том, чтобы выйти из кризисного (убыточного) состояния и получить прибыль, достаточную для обеспечения расширенного воспроизводства.

Оплата труда трактористов-машинистов состоит из дневных тарифных ставок, исходя из установленных норм и расценок, доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий. Тарифные ставки трактористов-машинистов рассчитываются по 6-разрядной сетке [3].

В целях поощрения за качественный и добросовестный труд производится надбавка за классность, которая исчисляется ежемесячно к тарифной ставке в размере – 10%, имеющим II класс, и 20%, имеющим I класс. Указанная надбавка не начисляется за период, в котором выявлено снижение качества работ.

В целях регулирования деятельности сотрудников директор проводит

ежедневно планерки, на которых обсуждаются всевозможные вопросы, связанные с производственным процессом, а также с реализацией продукции и предлагаются пути их решения.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

Текущая выплата заработной платы производится с 10 по 20 числа каждого месяца.

Согласно положению, об оплате труда СХПК «Родина» оплата труда членов трудового коллектива, привлеченных и временных работников, осуществляется из фонда оплаты труда, создаваемого за счет собственных средств. Часть заработной платы работникам может выплачиваться за счет прибыли оставшейся после налогообложения [2].

Формирование фонда оплаты труда, сельскохозяйственного предприятия осуществляется в соответствии с его производственной программой развития, необходимого количества работников соответствующих категорий, профессий и специальностей, законодательства о труде и оплате, организационно-правовой формы и вида экономической деятельности [8].

Оплата труда работников производится по дневным тарифным ставкам в соответствии с минимальным размером оплаты труда, утвержденным федеральным законом.

Оплата труда сезонных рабочих и должностных лиц осуществляется по трудовому договору (контракту) в соответствии с тарифными ставками и

окладами применяемых к этим должностям и работам на сельскохозяйственном предприятии.

Наемные работники не участвуют в распределении доходов сельскохозяйственного предприятия в конце года. Они могут быть премированы в конце года в соответствии с условиями контракта[1].

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным часовым ставкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее, двойной дневной или часовой ставкам.

Работникам предоставляются авансы в размере не более 40% от месячной зарплаты.

Оплата труда руководителей и специалистов осуществляется на основе должностных окладов. Заработная плата каждого работника устанавливается работодателем, но не должна быть ниже той, которая предусмотрена системой должностных окладов [7].

Проанализируем динамику уровня заработной платы работников в СХПК «Родина» за период исследования (таблица 1). За период исследования наблюдается рост заработной платы по всем категориям работников предприятия.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия возросла на 19,4% до 45972 руб., в т.ч. занятых в сельскохозяйственном производстве на 17,4% до 49803 руб., трактористов-машинистов на 31,6% до 63329 руб., служащих на 17% до 45517 руб., руководителей на 11,3% до 71500 руб., специалистов на 8,6% до 55262 руб. в 2021 году.

Необходимо отметить, что среднемесячная заработная плата рабочих сезонных и временных за период исследования снизилась на 17,3% до 21250 руб. в 2021 году и её размер значительно ниже заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. В 2019 году на 63,4%, в 2020 году в 2,8 раза, в 2021 году в 2,3 раза.

Уровень заработной платы в СХПК «Родина»

Категории работников	2019г.			2020г.			2021г.		
	Среднегодовая численность, чел.	Начислено за год заработной платы, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата, руб.	Среднегодовая численность, чел.	Начислено за год заработной платы, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата, руб.	Среднегодовая численность, чел.	Начислено за год заработной платы, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата, руб.
По организации - всего	81	37418	38496	80	41028	42737	75	41375	45972
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	64	32624	42479	61	35947	49108	63	37704	49873
в.т.ч. рабочие постоянные	41	21791	44291	34	23597	57836	40	25247	52598
из них трактористы-машинисты	23	13277	48105	20	14196	59150	19	14439	63329
Рабочие сезонные и временные	4	1233	25688	5	1066	17767	3	765	21250
Служащие	19	8872	38912	22	10683	40466	20	10924	45517
из них: руководители	5	3853	64217	6	4430	61528	6	5148	71500
специалисты	7	4275	50893	9	5481	50750	7	4642	55262

На рисунке 1 отражена динамика заработной платы в целом по предприятию, в т.ч. работников, занятых в сельскохозяйственном производстве и рабочих сезонных и временных.

В целом это высокий уровень заработной платы для предприятий Мичуринского района и Тамбовской области в целом.

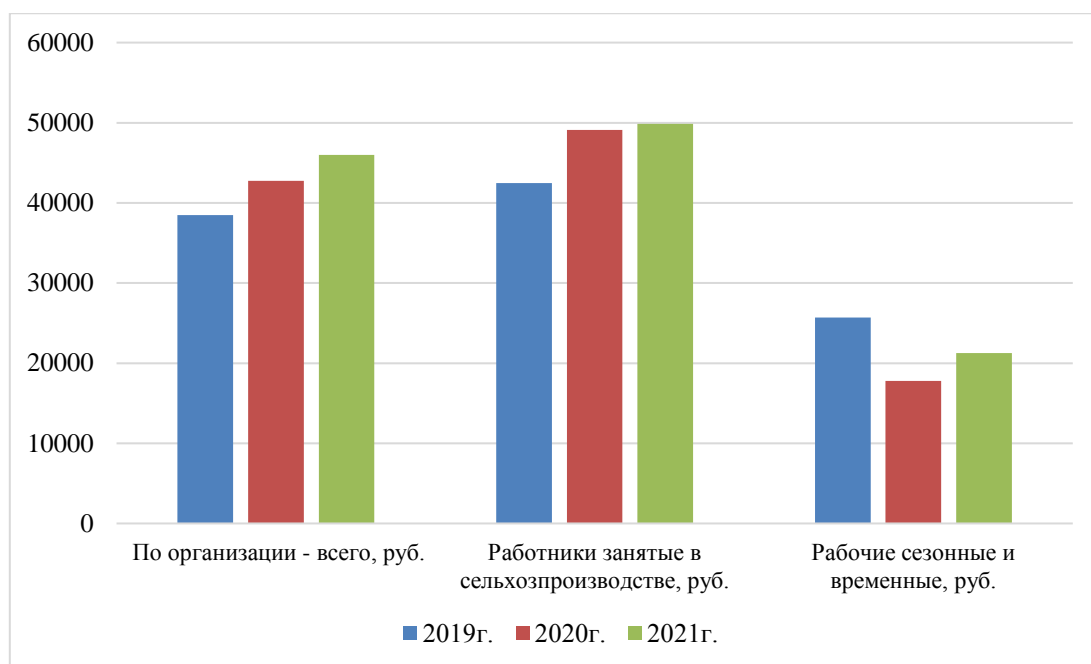


Рисунок 1 – Динамика среднемесячной оплаты труда работников в СХПК «Родина»

Проведенный анализ современного состояния и уровня материального стимулирования труда в СХПК «Родина», были определены приоритетные направления совершенствования системы стимулирования и оплаты труда работников сельского хозяйства на основе:

- обоснования системы материального стимулирования труда работников основного производства;

- организации материального стимулирования руководителей и специалистов с учетом результатов их работы.

Список литературы:

1. Белоусов В.М., Латышев А.А. Критерии оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами/ Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021. С. 81-86.

2. Белоусов В.М. Модернизация индивидуального и коллективного премирования работников сельскохозяйственного предприятия// Агропродовольственная политика России. 2018. № 6 (78). С. 44-47.

3. Белоусов В.М. Обоснование стратегии развития сельскохозяйственной организации // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2020. С. 43-48.

4. Белоусов В.М. Особенности и проблемы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве// Теория и практика мировой науки. 2018. № 1. С. 19-23.

5. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2011 г. / Л. В. Бондаренко [и др.]; Ответственные за подготовку доклада: Д.И. Торопов. Москва: Российский научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса. 2012. 220 с.

6. Справочник экономиста сельскохозяйственной организации / В. Н. Кузьмин [и др.]. Москва: Российский научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса. 2012. 464 с.

7. Трунова С.Н., Попов С.А., Честных А.А. Совершенствование системы мотивации в сельскохозяйственных организациях как необходимое условие эффективного управления ими // Актуальные проблемы социально-экономического развития современного общества: сборник статей I международной заочной научно-практической конференции. Под редакцией М.П. Разина, Л.Н. Шмаковой, Н.С. Семенов, М.Л. Зеленкевич, Т.В. Борздовой. 2020. С. 536-541.

8. Трунова С.Н. Совершенствование системы оценки эффективности управления сельскохозяйственной организацией для её устойчивого развития// Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы

Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. О.Ю. Анциферовой. 2018. С. 209-216.

UDC 331.21

**ASSESSMENT OF THE LEVEL OF MATERIAL INCENTIVES OF
LABOR IN AGRICULTURAL ENTERPRISE**

Natalia V. Karamnova

doctor of Economics, Associate Professor

KaramnovaN@yandex.ru

Ilya V. Blokhin

student

bloxin.ilya@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article determines that the formation of the wage fund in an agricultural enterprise is carried out in accordance with its production program, the required number of employees of the relevant categories, professions and specialties, the current legislation on labor and its payment, taking into account its organizational and legal form and type of economic activity.

The analysis of the current state and level of material incentives for labor in an agricultural enterprise made it possible to determine the priority areas for improving the system of incentives and remuneration of agricultural workers based on: substantiation of the system of material incentives for labor of agricultural workers; organization of material incentives for the work of managers and specialists, taking into account the results of their work.

Key words: agricultural enterprise, material incentives for labor, wage fund, additional payments, allowances, payments.

Статья поступила в редакцию 02.09.2022; одобрена после рецензирования 03.10.2022; принята к публикации 20.10.2022.

The article was submitted 02.09.2022; approved after reviewing 03.10.2022; accepted for publication 20.10.2022.