

местных органов управления, следовательно и их финансирование должны осуществлять не сельскохозяйственные предприятия, а местные органы самоуправления, что справедливо и подтверждается зарубежным опытом. Для этого необходимо, чтобы возложенным на местные органы власти полномочиям соответствовало их финансовое обеспечение. Однако поступающих в местные бюджеты финансовых ресурсов явно недостаточно для выполнения местными Советами народных

депутатов своих функциональных обязанностей. Для устранения этого противоречия целесообразно укрепить местные бюджеты путем совершенствования налоговой политики, снижения концентрации налоговых поступлений в республиканском бюджете и перераспределения их на местный уровень. Кроме этого следует также увеличить налогооблагаемую базу посредством диверсификации производства в сельской местности и повышения его эффективности.

§ 5.3. Методические рекомендации по установлению пропорциональной зависимости оплаты труда и доходов различных категорий работников от результатов хозяйственной деятельности организации, подразделения, конкретного исполнителя

В агропромышленном комплексе Республики Беларусь проходят комплексные реформы, направленные на повышение эффективности сельскохозяйственного производства. Одной из целей реформирования является повышение уровня доходов организаций и работников сельскохозяйственного производства. Достижение данной цели тесно связано с совершенствованием системы материального стимулирования труда, поскольку заработная плата работников сельского хозяйства ниже по сравнению с другими отраслями экономики. Разрыв в оплате труда между отраслями не заинтересовывает работников в повышении производительности труда, делает сельский труд непривлекательным. В то же время в большинстве стран с развитой рыночной экономикой уровень заработной платы в аграрной сфере выше, чем в других отраслях народного хозяйства. Это связано с тем, что на производство продукции существенное влияние оказывает государство для обеспечения укрепления продовольственной безопасности.

В современных условиях возрастает значимость вклада каждого работника в конечные результаты деятельности организации. Чем выше побудительные мотивы в трудовой деятельности, тем при прочих равных условиях выше эффективность производства. Организация мотивации работников сельского хозяйства играет важную роль в повышении эффективности сельскохозяйственного производства. Этим обусловлена необходимость постоянного развития и совершенствования стимулирования труда. Среди элементов мотивации важнейшую роль играет система оплаты труда, эффективное управление которой позволяет повысить производительность труда и соответственно заработную плату как основу удовлетворения жизненных потребностей человека. Актуальная задача в новых условиях хозяйствования – тесная увязка роста заработной платы с результатами труда. Отметим, что труд выражается в количестве произведенной продукции и ее качестве. При этом под количеством подразумеваем объем продукции в натуральном или денежном выражении, а под качеством – достижение необходимых экономических показателей и повышение потребительских свойств продукции.

Подчеркнем, что при обеспечении тесной связи между уровнем заработной платы, производительностью и эффективностью труда работник будет чувствовать достаточно сильные стимулы для повышения эффективности своей работы и будут созданы условия для стабилизации затрат на рабочую силу. Факт наличия связи между заработной платой и достигнутыми трудовыми результатами необходимо учитывать для всех работников, то есть оплата труда должна производиться по конечному результату.

Устойчивого роста производительности труда в сельском хозяйстве нельзя добиться без создания эффективного механизма его мотивации, личной заинтересованности работника в максимальной производительности труда. В современных условиях взаимосвязи роста производительности и заработной платы в сельском хозяйстве уделяется недостаточно внимания.

Аграрная сфера применения труда существенно отличается от других отраслей народного хозяйства. Она имеет существенные специфические особенности, связанные с необходимостью учета законов развития растений и животных, зависимостью результатов деятельности от погодных условий, ограниченные возможности разложения сложных технологических приемов на простые, последовательное (а не одновременное) и ограниченное во времени выполнение многих технологических операций, территориальной рассредоточенностью процесса производства и др. Эти особенности и определяют характер сельскохозяйственного производства и особую роль в нем человека.

В этой связи механизм влияния мотивации на уровень трудовой активности сельского жителя в условиях рыночных отношений заключается в неперенном постоянстве стимулирующих воздействий, в более рациональном использовании благоприятных условий в сфере производства в целях максимального раскрытия потенциальных возможностей каждого работника.

Проведенные исследования показали, что в настоящее время законодательством для субъектов предпринимательской деятельности в области оплаты труда сняты практически все ограничения, предоставлены

широкие возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе и с использованием зарубежного опыта, который следует грамотно и эффективно использовать.

На основании изучения хозяйственной практики установлено, что необходимы принципиально новые механизмы в области усиления мотивации и заинтересованности всех категорий работников сельского хозяйства в повышении качества, производительности и эффективности труда. Это должно касаться как системы сдельной и повременной оплаты труда, всех видов доплат и премий, так и системы мотивации рыночного характера. Оплата должна быть тесно взаимосвязанной с эффективностью труда и производства и содержать сильные факторы стимулирования заинтересованного, ответственного, инициативного труда.

Заметим, что все действующие в настоящее время системы мотивации и стимулирования имеют множество недостатков. Они сложны в понимании и исчислении, оторваны от эффективности труда и производства, не нацеливают на качество, но главное, не устраняют уравниловки в стимулировании труда разного качества, не мотивируют предприимчивости и ответственности, не нацеливают на эффективность системы хозяйствования. Также они не позволяют иметь значительный рост уровня и размера мотивации в соотношении с объемами производства, обесценивают и обезличивают труд, а иногда и напрямую игнорируют стремление работников трудиться качественно и производительно.

Все эти недостатки способны во многом устранить рыночные системы оплаты, которые предполагают участие в прибылях предприятия, начисление дивидендов на акции и процентов от произведенной продукции и другие формы. Но они в практике сельского хозяйства являются настолько незначительными, что практически не способны сыграть какой-то заметной стимулирующей роли.

Развитие рыночных отношений в республике изменило условия формирования доходов работников сельского хозяйства. С одной стороны, появились объективные возможности для проявления предпринимательских способностей, более полной реализации знаний и умений работников, активизации трудовой деятельности, с другой – резко возросла экономическая и социально необоснованная дифференциация доходов, в ряде случаев соседствующая с уравнилительными тенденциями в распределительных отношениях.

Исследования показали, что в основе распределения и формирования доходов в условиях рыночной экономики лежат следующие принципы распределительных отношений:

- по количеству и качеству труда;
- формам собственности;
- стоимости применяемого капитала;
- стоимости рабочей силы.

С принципами распределения тесно связаны его формы (распределение по труду, социальные трансферты, дивиденды, процент, предпринимательский доход и нетрудовые доходы). Доходы населения формируются из разных источников, однако основное место в их структуре принадлежит доходам по труду в виде заработной платы, доля которой в 2011 г. составила 65,4 % и возросла на 2,3 п. п. по сравнению с 2010 г., в 2012 г. – 63,9 % и снизилась на 1,5 п. п. по сравнению с 2011 г. (табл. 5.3.1).

Анализ данных таблицы 5.3.1 показывает, что доходы населения от участия в капитале организаций незначительны. Так, за 2000–2008 гг. их доля не превышала 2,0 %, в 2010 и 2011 г. составила – 2,5 %, в 2012 г. – 3,8 %. Стимулирование работников от собственности путем выплаты дивидендов осуществляют лишь единичные сельскохозяйственные организации. В 2012 г. выплаты по акциям производили лишь 12 хозяйств, или 1,1 % от всех сельскохозяйственных организаций республики. Наибольшие размеры дивидендов в расчете на работника выплачивались в СПК «Свислочь» Гродненского района (701,8 тыс. руб.), ОАО «Сейловичи» – Несвижского (415,3 тыс. руб.), ОАО «Подлесье-2003» – Слуцкого (334,7 тыс. руб.), ОАО «Новая жизнь» Несвижского района (198,9 тыс. руб.). По отношению к оплате труда размер доходов по акциям (паям) составил 1,5; 1,1; 0,9 и 0,6 % соответственно. В республике стимулирование собственности (капитала) незначительно, что отчасти объясняется тем, что большая часть занятых в сельском хозяйстве – наемные работники, которые не принимают участия в управлении и распределении прибыли предприятий.

Отметим, что в сельскохозяйственных организациях меняется структура доходов работников в зависимости от их статуса, и одновременно будет резко дифференцироваться как уровень их оплаты труда, так и общий уровень доходов.

Как ранее отмечалось, заработная плата остается основным источником доходов работников сельского хозяйства. Она может иметь денежную или натуральную форму. Расчеты показали, что доля натуральной оплаты в структуре фонда заработной платы ежегодно снижается: в 2006 г. – 3,2 %, 2009 – 2,5, 2010 – 2,3, 2011 – 2,1 и в 2012 г. – 1,95 %.

В сельском хозяйстве изменился порядок формирования фонда оплаты труда, размер которого определяется

Таблица 5.3.1. Структура денежных доходов населения Республики Беларусь, %

Составляющие доходов	Год								
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Оплата труда	59,8	65,1	66,5	63,0	63,9	64,3	63,1	65,4	63,9
Трансферты населению	19,4	22,2	22,7	21,4	20,6	20,2	20,4	20,0	20,7
Доходы от собственности	2,0	1,6	1,5	1,7	2,0	2,8	2,5	2,5	3,8
Прочие доходы	18,8	11,1	9,3	13,9	13,5	12,7	14,0	12,1	11,6

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

преимущественно собственными денежными средствами организации. Такие изменения в системе оплаты труда привели к возросшей дифференциации заработной платы по отраслям народного хозяйства (табл. 5.3.2). Данные таблицы свидетельствуют, что заработная плата в сельском хозяйстве является самой низкой и в 2012 г. составила 75,3 % от среднемесячной зарплаты в среднем по экономике, 68,2 – по промышленности и 70,5 % – по транспорту. Различия в уровнях заработной платы между отраслями вызваны в основном неэквивалентным товарообменом, низкой конкурентоспособностью отечественных товаров, особенно сырьевых ресурсов.

Практика показывает, что в сельском хозяйстве система оплаты труда по отдельным категориям работников (механизаторов, ручного труда в растениеводстве) в основном учитывает выполнение сменных норм выработки, качество труда, в животноводстве – объемы полученной продукции от закрепленного поголовья. Перерасчет за продукцию осуществляют лишь некоторые организации.

Таким образом, механизм формирования доходов разных категорий работников в АПК недостаточно увязан с эффективностью производства, производительностью труда, что не способствует реализации стимулирующей роли заработной платы.

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, в период с 2005 по 2012 г. оплата труда рабочих сельского хозяйства в среднем возросла в 9,8 раз и составила в 2012 г. 2511,0 тыс. руб., или 77,8 % от средней заработной платы в отрасли. Наиболее низкооплачиваемой категорией в сельском хозяйстве являются рабочие ремонтных мастерских и занятые на конно-ручных работах, их среднемесячный заработок в 2012 г. был соответственно 1981,6 и 1970,3 тыс. руб., то есть лишь 78,9 и 78,6 % от средней заработной платы рабочего сельского хозяйства. В то же время оплата труда работников животноводства в 2012 г. лишь на 24,7 % превышала уровень заработной платы работников неквалифицированного труда.

Низкий уровень оплаты труда работников сельского хозяйства республики проявляется также и при сравнении с социальными нормативами.

Согласно Европейской социальной хартии, величина минимальной заработной платы (МЗП) должна устанавливаться на уровне не менее чем 2-кратного превышения величины БПМ. В 2012 г. величина МЗП в республике составляла лишь 1,8 БПМ.

В ходе исследований были сформулированы основные направления повышения эффективности формирования и распределения доходов персонала предприятий АПК в новых условиях, совершенствования оплаты их труда:

- необходимость более тесной увязки заработной платы работников с конечными результатами производственно-хозяйственной деятельности предприятий и с личным вкладом каждого работника в увеличение их доходов;
- определение на предприятиях оптимальной доли оплаты по тарифу в зарплате и диапазона дополнительной (стимулирующей) части;
- необходимость ежегодного обоснования и заключения на предприятиях трехстороннего соглашения (между работодателями, трудовым коллективом и профсоюзами) об условиях и оплате труда;
- увеличение тарифной ставки первого разряда, применяемой в организациях;
- необходимость более широкого распространения контрактной системы оплаты труда.

На основе проведенного анализа зарубежной практики мотивации и стимулирования труда сделан вывод, что в странах с рыночной экономикой особое значение имеет человеческий фактор, личность – главная ценность организации. Каждой стране присущи разные критерии оценки персонала в зависимости от сложившегося менталитета, но для всех них характерны: уровень образования, квалификации, профессиональные навыки, личная ответственность и результативность труда. Помимо тарифной заработной платы в каждой из стран применяется собственная система доплат и надбавок, а также премий компенсационного и стимулирующего характера, существуют различные методы оценки количественных и качественных параметров труда и распределения работников с учетом их квалификационных качеств по тарифной сетке.

Таблица 5.3.2. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников сельского хозяйства и других отраслей в 2000–2012 гг.

Показатели	Год							
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Среднемесячная заработная плата – всего по народному хозяйству, тыс. руб.	58,9	463,7	694,0	868,2	981,6	1217,3	1899,8	3676,1
В том числе:								
промышленность	70,9	492,9	751,4	960,9	1051,2	1315,0	2093,4	4056,5
строительство	73,0	539,4	811,9	1069,7	1238,4	1497,5	2093,4	4209,7
транспорт	64,2	518,3	760,9	918,4	1058,0	1327,9	1968,0	3924,4
сельское хозяйство	38,0	303,3	449,0	588,3	686,2	840,1	1331,2	2767,7
Соотношение заработной платы в сельском хозяйстве и в среднем в экономике, %:	64,6	65,4	64,7	67,8	69,9	69,0	70,1	75,3
– по промышленности	53,6	48,9	59,8	61,2	65,3	63,9	63,6	68,2
– по транспорту	59,1	58,5	59,0	64,1	64,9	63,3	67,6	70,5

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

В современных условиях возрастает значимость вклада каждого работника в конечные результаты деятельности организации. Чем выше побудительные мотивы в трудовой деятельности, тем выше эффективность производства при прочих равных условиях. Заметим, что среди элементов мотивации важнейшую роль играет система оплаты труда, эффективное управление которой позволяет повысить производительность труда и, соответственно, заработную плату как основу удовлетворения жизненных потребностей человека.

Организация заработной платы на любом предприятии сельского хозяйства, независимо от организационно-правовой формы и видов деятельности, связана с одновременным решением двух задач:

– гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

– обеспечить работодателю, вступившему в трудовые отношения с работником, достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Исследования показали, что главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими как интересам работника, так и интересам работодателя, являются обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции (услуг) и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности предприятия в целом. Реализация этих требований на практике может сопровождаться определенными

трудностями, особенно в условиях сокращения объема производства (услуг) и инфляции, однако вполне оправдана самой целью: создать для работодателей необходимые предпосылки для роста доходов, а для работников – обеспечить постоянный рост заработной платы.

Необходимо обеспечить тесную связь между уровнем заработной платы, производительностью и эффективностью. Только в этом случае работник будет чувствовать достаточно сильные стимулы для повышения эффективности своей работы и будут созданы условия для стабилизации затрат на рабочую силу. Факт наличия связи между заработной платой и достигнутыми трудовыми результатами необходимо учитывать для всех работников, то есть оплата труда должна производиться по конечному результату, полученной прибыли в организации.

Проведенный анализ позволил изучить финансовые результаты хозяйствования сельскохозяйственных предприятий за последние три года (табл. 5.3.3). Данные таблицы показывают, что в 2012 г. по сравнению с 2010 г. выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) увеличилась в 3,4 раза, а себестоимость – в 2,9 раза, то есть на каждый процент роста выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) уровень себестоимости повысился на 0,86 %. В результате сумма прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) возросла более чем в 38 раз, а чистая прибыль – в 7 раз, что расширило экономические возможности организаций по стимулированию труда работников за счет прибыли.

Вместе с тем следует заметить, что источники формирования прибыли в сельскохозяйственных организациях республики неоднозначны, что оказывает влияние на финансовые возможности предприятий по стимулированию труда (табл. 5.3.4).

Таблица 5.3.3. Доходы и расходы сельскохозяйственных организаций, млн руб.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2012 г. к 2010 г.
Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	12 931 604	21 646 776	43 462 982	336,1 %
Себестоимость реализованной продукции, товаров (работ, услуг)	11 626 471	18 241 721	33 615 489	289,1 %
Валовая прибыль	–172 140	3 405 055	9 847 493	В 58,2 раза
Прибыль (убыток) от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	–193 795	2 951 875	7 239 109	В 38,3 раза
Чистая прибыль (убыток)	1 088 979	3 631 996	7 685 762	В 7,1 раза

Таблица 5.3.4. Источники формирования прибыли в сельскохозяйственных организациях республики, млрд руб.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2012 г. к 2010 г.
Прибыль (убыток) от текущей деятельности	–201,5	3895,5	8746,9	В 43,4 раза
В том числе:				
прибыль (убыток) от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	–193,8	2951,9	7239,1	В 37,3 раза
в % к сумме прибыли от текущей деятельности	96,2	75,8	82,8	–13,4 п. п.
прочие доходы (расходы) по текущей деятельности	–7,7	943,6	1507,8	В 195,8 раза
в % к сумме прибыли от текущей деятельности	3,8	24,2	17,2	+13,4 п. п.
Доходы, связанные с государственной поддержкой, направленной на приобретение запасов, оплату выполненных работ, оказание услуг, финансирование текущих расходов	1588,8	1752,8	3016,9	189,9 %
В том числе в % к сумме прибыли от текущей деятельности	–	45,0	34,5	–10,5 п. п.

Так, согласно данным сводного годового отчета за 2012 г. прибыль от текущей деятельности составила 8746,9 млрд руб. В то же время прибыль от реализации продукции, товаров (работ, услуг) – 7239,1 млрд руб. (82,8 %). Следует заметить, что по сравнению с 2010 г., в 2012 г. наблюдается сокращение доли прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в общей сумме прибыли. Так, если в 2010 г. удельный вес ее составлял 96,2 %, то в 2012 г. – 82,8 %, то есть сокращение составило 13,4 п. п. Расчеты показали, что происходит увеличение размера прибыли от прочих доходов (в 2012 г. – 17,2 % от общей суммы прибыли от текущей деятельности) и доходов, связанных с государственной поддержкой (согласно данным годовых отчетов в 2012 г. их сумма составила 3016,9 млрд руб., или 189,9 % к 2010 г.).

Таким образом, для взаимосвязи доходов работников с конечными результатами деятельности организаций целесообразно использовать показатель «чистая прибыль за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой».

В результате проведенных группировок по данным за 2012 г. предприятия республики распределены по 8 группам в зависимости от общей суммы чистой прибыли в организации за минусом сумм государственных дотаций

(табл. 5.3.5). В 2012 г. из 1133 хозяйств 821 организация получила прибыль (без учета поддержки).

Исследования показали, что в 2011 г. основная масса предприятий (86,9 %) имела прибыль до 5 000 млн руб., в 2012 г. 673 организации (82 %) получили прибыль до 10 000 млн руб. Лишь 24 хозяйства республики завершили календарный 2012 г. с прибылью более 30 000 млн руб. Следовательно, возможности сельскохозяйственных организаций в использовании «чистой прибыли» из-за дифференциации ее размеров неодинаковы, что отражается и на распределительных отношениях, в том числе на стимулировании работников из прибыли.

Также нами проанализировано влияние полученной эффективности, результативности труда на доходы работников сельскохозяйственных предприятий (табл. 5.3.6).

Проведенная группировка организаций по размеру чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, показала, что в 1-й и 2-й группах (размер прибыли до 2500 млн руб.) предприятий выплатили премий из прибыли в расчете на работника 540 и 790 тыс. руб. соответственно. В 8-й группе, в которую вошло 24 организации (2,9 % от общего числа предприятий, получивших прибыль в 2012 г.), заработная плата работников по сравнению с 1-й группой выше в 1,6 раза, в то же время выплаты стимулирующего характера,

Таблица 5.3.5. Распределение сельскохозяйственных организаций по размеру чистой прибыли

№ групп	Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	2011 г.			2012 г.		
		Количество организаций		Прибыль в среднем по группе, млн руб.	Количество организаций		Прибыль в среднем по группе, млн руб.
		всего	%		всего	%	
1	До 500,0	304	36,6	163,1	104	12,7	240,0
2	500,1–2 500,0	306	36,8	1 256,7	273	33,3	1 343,5
3	2 500,1–5 000,0	112	13,5	3 545,5	148	18,0	3 548,1
4	5 000,1–10 000,0	70	8,4	6 898,4	148	18,0	7 087,2
5	10 000,1–15 000,0	17	2,0	11 925,5	65	7,9	12 262,7
6	15 000,1–20 000,0	6	0,7	17 131,8	35	4,3	17 108,6
7	20 000,1–30 000,0	6	0,7	23 523,3	24	2,9	24 240,4
8	Свыше 30 000,0	10	1,2	64 337,7	24	2,9	78 892,3
Всего		831	100	–	821	100	–
В среднем по совокупности		–	–	2 890,5	–	–	7 109,4

Таблица 5.3.6. Взаимосвязь заработной платы работников и прибыли организаций, 2012 г.

№ групп	Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Количество в группе, %	Чистая прибыль в среднем по группе, млн руб.	На работника приходится, млн руб.			
				прибыли	заработной платы за год		
					всего	в том числе выплаты стимулирующего характера	
						включаемые в себестоимость	выплачиваемые из прибыли
1	До 500,0	12,7	240,0	1,62	30,92	2,91	0,54
2	500,1–2 500,0	33,3	1 343,5	7,56	31,90	3,56	0,79
3	2 500,1–5 000,0	18,0	3 548,1	16,01	32,65	3,99	1,21
4	5 000,1–10 000,0	18,0	7 087,2	24,59	35,46	4,29	1,63
5	10 000,1–15 000,0	7,9	12 262,7	36,96	39,28	6,33	2,28
6	15 000,1–20 000,0	4,3	17 108,6	46,58	38,00	6,43	2,39
7	20 000,1–30 000,0	2,9	24 240,4	55,62	42,24	8,68	3,39
8	Свыше 30 000,0	2,9	78 892,3	62,19	48,42	12,12	4,44
Всего		100,0	–	–	–	–	–
В среднем по совокупности		–	7 109,4	27,21	36,61	5,64	1,89

выплачиваемые из прибыли, возросли в 8,2 раза. Однако подчеркнем, что размер чистой прибыли в расчете на работника по этим группам отличается более чем в 38 раз. Установлено, что использование чистой прибыли на стимулирование труда работников осуществляется в сельскохозяйственных организациях в недостаточной мере и не заинтересовывает специалистов и непосредственных исполнителей в росте результативности, прибыльности производства.

Анализ показал, что для усиления взаимосвязи оплаты труда и доходов работников и служащих с конечными результатами деятельности организаций необходимы новые подходы к стимулированию, учитывающие наращивание чистой прибыли за вычетом средств государственной поддержки.

Отметим, что в рыночной экономике основным критерием эффективности производства на уровне отдельных отраслей и организаций служит увеличение прибыли (валового дохода) при наименьших затратах живого и овеществленного труда и рациональном использовании земельных, материальных и трудовых ресурсов.

Вся производственная деятельность сельскохозяйственных предприятий непосредственно связана с живыми организмами, землей и зависит от ее плодородия и уровня использования. Дальнейшее наращивание производства в агропромышленном комплексе Республики Беларусь требует улучшения использования ресурсов.

Производственный потенциал сельскохозяйственного предприятия включает землю, основные производственные фонды сельскохозяйственного назначения, материальные оборотные средства, финансовые и трудовые ресурсы. Системное их взаимодействие, в результате которого создаются оптимальные объемы производства при минимальных затратах труда и средств на единицу продукции, в конечном итоге позволяет получить необходимую для расширенного воспроизводства сумму прибыли. Каждой сельскохозяйственной организации необходимо постоянно проявлять заботу об эффективном использовании земельных угодий, экономном и рациональном использовании основных и оборотных фондов и трудовых ресурсов.

Для разработки рекомендаций по установлению пропорциональной зависимости доходов работников сельского хозяйства от результатов хозяйственной

деятельности рассмотрены существующие тенденции взаимосвязи оплаты труда и конечных показателей хозяйствования организаций в зависимости от использования трудовых и земельных ресурсов. Доходы работников и результаты финансово-хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций республики за 2010–2012 гг. отражены в таблице 5.3.7.

Согласно данным таблицы 5.3.7, наблюдается ежегодное увеличение выручки, прибыли и чистой прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в расчете на 100 балло-гектаров сельскохозяйственных угодий. Так, выручка от реализации продукции возросла в 2012 г. по сравнению с 2010 г. в 3,1 раза, прибыль – в 35,2 и чистая прибыль – в 7,25 раза. Отметим, что в 2010 г. в среднем по республике сельскохозяйственные предприятия имели убыток от основного вида деятельности в размере 0,12 млн руб. на 100 балло-гектаров. Данная ситуация частично объясняется тем, что затраты от реализации продукции росли опережающими темпами по сравнению с выручкой (выручка от реализации продукции увеличилась в 2010 г. по сравнению с 2009 г. на 17,3 %, а себестоимость реализованной продукции – на 18,7 %).

Расчеты показали, что уровень заработной платы работников сельского хозяйства в целом не зависит от достигнутой производительности труда и полученной прибыли в организации. Так, на 1 % роста производительности труда, рассчитанной по выручке от реализации продукции, товаров (работ, услуг), уровень заработной платы на работника в 2011 г. повысился на 0,82 %, а в 2012 г. – на 1,15 %.

В 2012 г. по сравнению с 2010 г. на рубль заработной платы получено больше выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на 0,34 млн руб., или на 8,4 %, чистой прибыли – на 0,44 млн руб., или в 1,3 раза. При этом темпы роста суммы чистой прибыли на 1 рубль заработной платы в анализируемом периоде были ниже, чем заработной платы. Таким образом, проведенный анализ показал, что за последние годы в сельском хозяйстве республики отмечается снижение эффективности использования средств на оплату труда.

Для углубленного изучения факторов влияния на конечные результаты деятельности предприятий АПК республики исследованы трудообеспеченность (табл. 5.3.8) и плодородие земель (табл. 5.3.9). В таблице 5.3.8 отражены

Таблица 5.3.7. Экономические результаты и доходы работников сельскохозяйственных организаций за 2010–2012 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2012 г. к 2010 г.
На 100 балло-гектаров с.-х. угодий получено, млн руб.:				
выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	7,21	13,28	24,62	314,5 %
прибыли (убытка) от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	-0,12	1,62	4,10	В 35,2 раза
чистой прибыли (убытка)	0,60	2,00	4,35	В 7,25 раза
На работника получено, млн руб.:				
выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	42,93	82,91	155,54	362,3 %
прибыли (убытка) от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	-0,71	10,09	25,91	В 37,5 раза
чистой прибыли (убытка)	3,56	12,49	27,50	В 7,72 раза
заработной платы (годовой фонд оплаты)	10,43	16,42	35,34	338,8 %
В том числе выплаты стимулирующего характера	1,79	3,04	6,91	386,0 %
На 1 рубль заработной платы получено, млн руб.:				
выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг)	4,06	4,53	4,40	108,4 %
чистой прибыли (убытка)	0,34	0,76	0,78	229,4 %

Таблица 5.3.8. Группировка размера выручки и прибыли от реализации продукции в зависимости от трудообеспеченности хозяйства, 2012 г.

№ группы	Трудообеспеченность (численность работников в расчете на 100 га угодий)	Количество организаций		Трудообеспеченность в среднем по группе	Получено на одного работника, млн руб.		
		всего	%		выручки от реализации продукции	прибыли (убытка) от реализации продукции	чистой прибыли (убытка)
1	До 2,0	29	2,66	1,66	103,60	8,47	21,62
2	2,01–4,0	538	49,27	3,12	119,77	15,54	21,95
3	4,01–6,0	371	33,97	4,81	136,15	26,56	27,93
4	6,01–10,0	110	10,07	7,29	182,19	35,64	33,12
5	Свыше 10,0	44	4,03	17,50	262,20	41,56	35,13
Всего		1092	100	–	–	–	–
В среднем по совокупности		–	–	4,54	154,54	26,00	27,58

показатели деятельности 1092 хозяйств (с численностью занятых на предприятии от одного работника до 3312). Отметим, что при организации сельскохозяйственного предприятия важным требованием является оптимальное соответствие между потенциальной рабочей силой, типом и масштабом организуемых производств.

Данные группировки показали, что по мере роста численности работников на 100 га сельскохозяйственных угодий в 5-й группе (17,50) по сравнению с 1-й (1,66) в 10,5 раза увеличивается производительность труда по выручке от реализации на работника в 2,5 раза, прибыли от реализации – в 4,9 и чистой прибыли – в 1,6 раза. Наиболее экономически развитые организации республики расположились в 4-й и 5-й группах, где трудообеспеченность составляет свыше 6 чел. на 100 га сельскохозяйственных угодий. Исходя из этого можно сделать вывод, что получение высоких показателей эффективности, результативности производства невозможно без должной трудообеспеченности хозяйств.

Различия в объективных условиях (прежде всего в уровне плодородия земли) приводят к дифференциации уровня экономического развития сельскохозяйственных предприятий, что выражается в неодинаковых темпах производства, валового и чистого продукта, в конечном счете – в уровне доходности, поскольку хозяйства работают в относительно лучших условиях и получают дифференциальную ренту.

Проанализированы показатели 1092 предприятий с плодородием от 11 до 50 баллов. Как свидетельствуют данные таблицы 5.3.9, при увеличении плодородия земель в 2,4 раза (6-я группа по отношению к 1-й) производительность труда по сумме выручки выросла на 156,1 %, по сумме прибыли от реализации – в 4,0 раза и чистой прибыли – в 2,9 раза. Аналогичные

тенденции просматриваются и в других группах (за исключением 2-й и 3-й с кадастровой оценкой земли от 20 и до 30 баллов, где производительность труда снижается по сравнению с первой группой на 3,6 и 0,3 %, а прибыль и чистая прибыль от реализации увеличивается на 26,4 и 55,6 % и 6,9 и 44,3 %, соответственно).

Исследования подтверждают, что производители, использующие относительно лучшие земли, получают дополнительный доход. Одинаковые по величине затраты живого труда и средств производства на единицу земельной площади дают различный валовой урожай, а следовательно, формируется и неодинаковая стоимость единицы продукции земледелия.

Для разработки механизма мотивации работников сельскохозяйственных организаций за конечный финансовый результат с учетом рационального использования трудовых и земельных ресурсов рассмотрена в динамике дифференциация предприятий по сумме чистой прибыли от основной деятельности в целом и в расчете на работника и на 100 балло-гектаров сельскохозяйственных угодий.

Методические рекомендации по взаимосвязи оплаты труда и доходов различных категорий работников

Реализация системы мотивации труда работников сельского хозяйства должна строиться на основе принципа полной заинтересованности в результатах труда всех членов коллектива и каждого отдельного работника, которая бы прямо пропорционально зависела от личного трудового вклада в финансово-экономические результаты деятельности подразделения и предприятия. К наиболее перспективным направлениям для совершенствования стимулирования труда относятся: применение практики

Таблица 5.3.9. Взаимосвязь плодородия и размера выручки, прибыли от реализации продукции, 2012 г.

№ группы	Кадастровая оценка земли, балл	Количество организаций		Кадастровая оценка земли в среднем по группе, балл	Получено на одного работника, млн руб.		
		всего	%		выручки от реализации продукции	прибыли (убытка) от реализации продукции	чистой прибыли (убытка)
1	До 20,0	26	2,38	17,81	134,78	12,82	16,46
2	20,01–25,0	193	17,67	23,05	129,99	16,20	17,59
3	25,01–30,0	481	44,05	27,51	134,35	19,95	23,75
4	30,01–35,0	253	23,17	32,20	176,00	30,82	31,82
5	35,01–40,0	101	9,25	37,02	178,62	37,30	34,71
6	Свыше 40,0	38	3,48	42,08	210,45	51,02	48,47
Всего		1092	100	–	–	–	–
В среднем по совокупности		–	–	29,03	154,54	26,00	27,58

стимулирования через отношения собственности; участие в прибылях; начисление бонусов, когда часть чистой прибыли или выручки от реализации направляется на поощрение заинтересованной категории работников.

Для повышения доходов работников аграрного производства необходимо обеспечить внедрение порядка стимулирования труда руководителей, специалистов, работников сельскохозяйственных организаций в зависимости от размеров чистой прибыли (без учета средств государственной поддержки) и других показателей, определяющих конечный финансовый результат деятельности предприятий или его структурного подразделения; ввести повсеместно практику накопления персонализированной (долевой) собственности путем направления части прибыли на формирование и увеличение паевого (долевого) фонда, начисление дивидендов, процентов и т. д.

В связи с этим разработана примерная система премирования (начисление бонусов) в зависимости от размера полученной в организации прибыли, без учета средств государственной поддержки, которая включает два варианта вознаграждения по итогам работы предприятий за год.

Вариант 1. Распределение общей суммы чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой.

Разработаны нормативы формирования и стимулирования собственности работников в зависимости от конечных результатов деятельности организаций (то есть от суммы полученной чистой прибыли).

Проведенные расчеты показали (см. табл. 5.3.5), что в среднем по предприятиям получено от 240 млн руб. (1-я группа) до 78892,3 млн руб. (8-я группа). Рекомендуется из этой суммы прибыли 70 % направлять в фонд накопления и 30 % – в фонд поощрения (потребления). Практика предприятий стран Западной Европы, Российской Федерации свидетельствует, что на фонд потребления из прибыли следует выделять до 30 %, это является наиболее экономически целесообразным.

Отметим, что с 1 сентября 2013 г. вступило в силу постановление Совета Министров Республики Беларусь № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций в зависимости

от результатов финансово-хозяйственной деятельности» (далее – постановление № 597). Данным нормативным актом определяются условия оплаты труда руководителей государственных организаций (за исключением бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 %, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности возглавляемых ими организаций.

В соответствии с постановлением определяется механизм формирования окладов руководителей, предусматриваются условия его повышения (порядок изменения оклада регулируется органом, заключившим контракт).

Отмечается, что руководителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера: надбавки, премии за выполнение прогнозных показателей, доведенных в установленном порядке в рамках обеспечения выполнения прогноза социально-экономического развития, и других показателей финансово-хозяйственной деятельности, годовые бонусы.

Кроме того, в постановлении утверждается, что коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя коммерческой организации независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 8,0. Исходя из рекомендуемого нами фонда поощрения и утвержденного в постановлении № 597 коэффициента соотношения средней заработной платы рассчитаны примерные суммы премирования руководителей по итогам работы за год (табл. 5.3.10).

Между полученными конечными результатами деятельности (размер чистой прибыли за вычетом дотаций) и суммой вознаграждения руководителя существует объективная взаимосвязь. Для количественной характеристики и аналитического выражения зависимости между результативностью (производительностью) труда и его поощрением использованы криволинейные функции (логарифмическая, полиномиальная, степенная, экспоненциальная). Разработка экономико-математических моделей осуществлялась на основе данных 821 сельскохозяйственной организации. В результате получено, что

Таблица 5.3.10. Расчет сумм вознаграждения руководителей в виде участия в прибылях организации

№ группы	Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Кол-во в группе, %	Чистая прибыль в среднем по группе, млн руб.	Фонд поощрения организации, млн руб. ¹	Численность работников в среднем по группе, чел.	Сумма вознаграждения одного работника, млн руб.	Сумма вознаграждения руководителя, млн руб. ²
1	До 500,0	12,7	240,0	72	150	0,48	3,85
2	500,1–2 500,0	33,3	1 343,5	403,0	178	2,26	18,09
3	2 500,1–5 000,0	18,0	3 548,1	1 064,4	222	4,80	38,43
4	5 000,1–10 000,0	18,0	7 087,2	2 126,2	289	7,37	58,95
5	10 000,1–15 000,0	7,9	12 262,7	3 678,8	332	11,09	88,72
6	15 000,1–20 000,0	4,3	17 108,6	5 132,6	367	13,98	111,80
7	20 000,1–30 000,0	2,9	24 240,4	7 272,1	436	16,69	133,48
8	Свыше 30 000,0	2,9	78 892,3	23 667,7	1 269	18,66	149,26
Всего		100	–	–	–	–	–

¹Рекомендуемый процент отчисления в фонд поощрения от чистой прибыли – 30 %.

²Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя – 8,0.

наибольшее значение коэффициента детерминации ($R^2 = 0,9584$) составляет у степенной зависимости.

Таким образом, анализ показал, что для моделирования зависимости между полученным результатом (чистой прибылью за вычетом государственной поддержки) и вознаграждением работников целесообразно использовать степенную модель, выраженную в следующей формуле:

$$РП_p = 0,0381 \times П_{ч.}^{0,8138}, \quad (5.3.1)$$

где $РП_p$ – размер премии руководителю;

$П_{ч.}$ – размер полученной чистой прибыли за минусом государственных дотаций.

Полученная модель является адекватным аналитическим выражением зависимости вознаграждения от конечных результатов производства. Она может выступать в качестве инструмента для решения практических задач материального стимулирования труда. При этом следует учитывать, что модель приемлема для анализируемой совокупности хозяйств республики.

На основании полученной степенной модели вида $РП_p = 0,0381 \times П_{ч.}^{0,8138}$ рассчитаны примерные нормативы отчисления чистой прибыли на поощрение руководителей сельскохозяйственных предприятий по итогам работы за год (табл. 5.3.11).

Как показывают исследования, дифференциация норматива отчисления от прибыли должна обеспечивать, с одной стороны, его различие между сельскохозяйственными предприятиями в зависимости от их конкретных условий производства, а с другой – динамику, соответствующую объективным закономерностям взаимосвязанного изменения результативности (производительности) и оплаты труда.

В результате производственных накладок разработаны нормативы отчисления для работников аппарата управления, которые дифференцированы в зависимости от суммы чистой прибыли, без учета доходов, полученных в виде государственных дотаций. При этом минимальный размер отчисления чистой прибыли составляет 0,32 %, максимальный – 1 % (табл. 5.3.12).

Для остальных категорий работников суммы материального стимулирования из фонда поощрения рекомендуется определять руководителями организаций и руководителями соответствующих структурных подразделений хозяйств.

Подчеркнем, что применение системы участия в прибылях предлагается с учетом соблюдения норматива численности работников управления (не более 15 % от общей среднесписочной численности работников организации).

Вариант 2. Материальное вознаграждение работников в виде выплаты годовых бонусов по итогам работы за год.

Начисление бонусов в зависимости от конечных результатов деятельности с учетом плодородия земель в хозяйстве. Отметим, что согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности» (в последней редакции от 15.07.2011 г. № 956) регулируются вопросы о порядке и условиях выплаты годовых бонусов для руководителей организаций. Так, руководителям организаций предусматривается выплата годового бонуса (единовременно) за выполнение организацией всех доведенных в установленном порядке показателей прогноза

Таблица 5.3.11. Расчет нормативов отчислений от чистой прибыли

№ группы	Группы по чистой прибыли (ф. 2 строка 300/3) за вычетом сумм государственной помощи, млн руб.	Кол-во организаций	%	Размер прибыли в среднем по группе, млн руб.	Вознаграждение руководителя, млн руб.*	Норматив отчисления от прибыли руководителю (рассчитан исходя из предложенной формулы), %
1	До 500,0	104	12,7	240,0	3,30	1,37
2	500,1–2 500,0	273	33,3	1 343,5	13,39	1,00
3	2 500,1–5 000,0	148	18,0	3 548,1	29,51	0,83
4	5 000,1–10 000,0	148	18,0	7 087,2	51,81	0,73
5	10 000,1–15 000,0	65	7,9	12 262,7	80,95	0,66
6	15 000,1–20 000,0	35	4,3	17 108,6	106,15	0,62
7	20 000,1–30 000,0	24	2,9	24 240,4	140,95	0,58
8	Свыше 30 000,0	24	2,9	78 892,3	368,24	0,47
Всего		821	100	7 109,4	–	–

* Рассчитывается по формуле 5.3.1.

Таблица 5.3.12. Ежегодное единовременное вознаграждение руководителей, заместителей руководителей и главных специалистов, выплачиваемое по итогам работы за текущий год, в зависимости от величины чистой прибыли

Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Нормативы отчисления, %			Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Нормативы отчисления, %		
	руководителю	заместителю руководителя	главному специалисту		руководителю	заместителю руководителя	главному специалисту
До 2 500	1,0	0,9	0,8	20 001–40 000	0,56	0,504	0,448
2 501–5 000	0,83	0,747	0,664	40 001–60 000	0,50	0,45	0,40
5 001–10 000	0,73	0,657	0,584	60 001–80 000	0,45	0,405	0,36
10 001–20 000	0,64	0,576	0,512	Свыше 80 000	0,40	0,36	0,32

социально-экономического развития в целом за отчетный год). Начисление годового бонуса в размере не более 12 окладов руководителя (с учетом повышения, предусмотренного Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины») производится после подведения итогов работы организации за отчетный год полностью в порядке и на условиях, определенных органом, заключившим контракт при соблюдении следующих условий: выполнение всех доведенных организации в установленном порядке показателей прогноза социально-экономического развития; своевременная выплата заработной платы работникам; отсутствие задолженности по платежам в бюджет и за энергоносители; соблюдение производственной, трудовой, исполнительской дисциплины и обеспечение безопасного труда, в том числе недопущение случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в целом по организации и др.

Рекомендуется внести изменения в данное постановление в части использования годовых бонусов не только для руководителей, но и других категорий работников. Кроме этого предлагается дифференцировать размер бонуса (в настоящее время он определен в размере не более 12 окладов) и изменить условия начисления годового бонуса.

Также проведенные исследования показали, что постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 956 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утративших силу отдельных постановлений Совета Министров Республики Беларусь» внедрен вид материального стимулирования – краткосрочный бонус, выплачиваемый по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев.

На основании действующих нормативных актов и учитывая разнообразие природно-климатических условий (прежде всего почвенных, в которых находятся те или иные конкретные хозяйства Республики Беларусь), важной задачей является разработка методики соизмерения совокупного производственного потенциала хозяйств для выравнивания условий производства и поощрение работников за достигнутые результаты.

В соответствии с тематикой задания, для разработки системы начисления бонусов в зависимости от плодородия земель в хозяйствах осуществлено распределение

организаций в зависимости от чистой прибыли (без учета государственной помощи) в целом и в расчете на 100 балло-гектаров и проведены расчеты по определению сумм премирования.

Методика исчисления бонусов для поощрения руководителей по итогам работы за год представлена в следующей формуле:

$$РП_{б.р.} = П_{ч.} \times Д_{о.т.р.} \times Н_{ф.п.} / 100, \quad (5.3.2)$$

где $РП_{б.р.}$ – размер премии, выплаченной в виде бонуса руководителям, по итогам работы сельскохозяйственной организации, млн руб.;

$П_{ч.}$ – размер полученной в организации чистой прибыли за минусом государственных дотаций, млн руб.;

$Н_{ф.п.}$ – норматив фонда поощрения организации (рекомендуемый процент отчисления – 30 %), %;

$Д_{о.т.р.}$ – доля оплаты труда руководителя.

$$Д_{о.т.р.} = \Phi_{рук.} / \Phi_{раб.}, \quad (5.3.3)$$

где $\Phi_{рук.}$ – фонд заработной платы руководителя, млн руб.;

$\Phi_{раб.}$ – фонд заработной платы работников организации, млн руб.;

Вследствие проведенных расчетов и накладок рекомендуется размер годового вознаграждения работников аппарата управления в виде бонусов определять в зависимости от полученной суммы чистой прибыли в хозяйстве и в расчете на 100 балло-гектаров сельскохозяйственных угодий (табл. 5.3.13).

В целях усиления мотивации предлагается для работников растениеводства и животноводства применить поощрительные выплаты из прибыли в виде краткосрочных бонусов в увязке с производительностью их труда: для работников растениеводства выплачивать по периодам работ, для работников животноводства – ежемесячно (поквартально) в размере не менее одной тарифной ставки (оклада).

Рекомендуется осуществлять материальное стимулирование при выполнении следующих показателей:

- для работников растениеводства – за выполнение сезонной нормы на пахоте, севе и уборке урожая, за выполнение двух сменных норм, сокращение сроков и хорошее качество проводимых работ при условии выполнения плана бригадой, звеном и в целом организацией;
- для работников животноводства – за выполнение плана по темпам роста производительности труда (с начала года) или за каждый процент повышения производительности труда по сравнению с уровнем,

Таблица 5.3.13. Начисление бонусов на премирование руководителей, их заместителей, главных специалистов организаций в зависимости от полученной чистой прибыли в целом и в расчете на 100 балло-гектаров

№ группы	Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Подгруппы по чистой прибыли в расчете на 100 балло-гектаров, млн руб.				
		до 0,5	от 0,51 до 2,5	от 2,51 до 5,0	от 5,01 до 10,0	свыше 10,01
		количество выплачиваемых бонусов (должностных окладов)				
1	До 2 500,0	Не выплачиваются	1	2	4	6
2	2 500,1–10 000,0	1	2	4	6	8
3	10 000,1–20 000,0	2	4	6	8	10
4	Свыше 20 000,0	4	6	8	10	12

Примечания. 1. Условие начисления бонусов: общий размер полученной чистой прибыли для организаций – не менее 250 млн руб.

2. В расчетах размер бонуса приравнен к среднемесячной заработной плате руководителя (по данным сводного годового отчета, ее размер в 2012 г. составлял 4,09 млн руб.).

предусмотренным заданием по закрепленной группе животных, цеху, участку производства.

Выплату краткосрочных бонусов рекомендуется осуществлять работникам при условии соблюдения производственной и трудовой дисциплины и имеющим стаж работы в организации не менее одного года, исходя из финансовых возможностей сельскохозяйственных организаций.

Начисление бонусов в зависимости от конечных результатов деятельности с учетом трудоустроенности в хозяйстве. Для решения социально-экономических вопросов, повышения зависимости заработной платы работников в организациях от конечных показателей деятельности разработана дифференцированная шкала начисления бонусов в зависимости от общей суммы прибыли в организации и ее размеров в расчете на работника.

Подчеркнем, что одним из определяющих и наиболее активных производственных ресурсов являются трудовые ресурсы. В процессе производства они приводят в «движение» все остальные виды производствен-

ных ресурсов для достижения поставленных перед производством экономических и социальных целей.

Для разработки системы начисления бонусов в зависимости от трудоустроенности проведены соответствующие расчеты (см. формулы 5.3.2 и 5.3.3) и получены следующие результаты (табл. 5.3.14).

Следует подчеркнуть, что предлагаемые системы премиальных бонусов в зависимости от плодородия земель и трудоустроенности необходимо ежегодно индексировать для учета инфляционных/дефляционных процессов.

Использование разработанных предложений позволит увязать стимулирование работников сельскохозяйственных организаций с конечными финансовыми результатами производства; увеличить их заинтересованность в росте эффективности (прибыльности) предприятий. Также рекомендации нацелены на выравнивание производственных условий, в частности по таким факторам производства, как плодородие земель и трудоустроенность хозяйства.

Таблица 5.3.14. Начисление бонусов на премирование руководителей, их заместителей, главных специалистов организаций в зависимости от полученной чистой прибыли в целом и в расчете на работника

№ группы	Размер чистой прибыли за вычетом доходов, связанных с государственной поддержкой, млн руб.	Подгруппы по чистой прибыли в расчете на работника, млн руб.				
		до 5,0	от 5,01 до 15,0	от 15,01 до 30,0	от 30,01 до 60,0	свыше 60,01
		количество выплачиваемых бонусов (должностных окладов)				
1	До 2500,0	Не выплачиваются	1	2	4	6
2	2 500,1–10 000,0	1	2	4	6	8
3	10 000,1–20 000,0	2	4	6	8	10
4	Свыше 20 000,0	4	6	8	10	12

Примечания. 1. Условие начисления бонусов: общий размер полученной чистой прибыли для организаций – не менее 250 млн руб.

2. В расчетах размер бонуса приравнен к среднемесячной заработной плате руководителя (по данным сводного годового отчета, ее размер в 2012 г. составлял 4,09 млн руб.).

Заключение

Проведенное исследование показало, что обеспечение гибкости системы материального стимулирования необходимо именно в сельском хозяйстве, где велика зависимость от биологических процессов, высоко влияние погодных рисков, что требует самостоятельности, оперативного технологического маневрирования непосредственных производителей, их инициативы, творческого отношения к делу, заинтересованности в конечных результатах производственно-экономической деятельности. Ярko выраженный ситуационный характер сельскохозяйственному производству придают также внешние экономические условия (цены на продукцию сельского хозяйства и материально-технические ресурсы, предпосылки развития вертикальной интеграции и т. п.). Система стимулирования труда должна быть комплексной, особенно в смешанных коллективах, где присутствуют работники с различной структурой основного и дополнительного мотивов.

Выявлено, что в соответствии с законодательными актами на предприятии часть чистой прибыли может быть передана в собственность членов трудового коллектива (долевая собственность). На сумму прибыли, принадлежащей члену трудового коллектива и образующей его вклад, могут быть выданы акции, на которые

ежегодно предприятие должно выплачивать дивиденды. Размер части прибыли, направляемой на выплату процентов (дивидендов), определяется по соглашению между администрацией и трудовым коллективом.

Отмечено, что вышеуказанные положения по формированию из части чистой прибыли долевой собственности в работе сельскохозяйственных организаций практически не применяются. Механизм участия в прибыли предприятия членов трудового коллектива в действующих законодательных актах не разработан.

Разработаны методические рекомендации по установлению зависимости оплаты труда и доходов различных категорий работников от результатов хозяйственной деятельности организации, которые направлены на усиление связи заработной платы с доходами организаций, создание заинтересованности у товаропроизводителей в увеличении денежных поступлений, прибыли от основной деятельности предприятий с учетом условий хозяйствования (нами рассмотрены два альтернативных варианта: от плодородия земель и от трудоустроенности).

Также предлагается применять поощрительные выплаты из прибыли (краткосрочные бонусы) для работников растениеводства по периодам работ и работников животноводства ежемесячно (ежеквартально).