

ства с учетом современных технологий и способов производства. Сравнение фактических затрат труда с нормативными позволит дать оценку степени рациональности использования труда при производстве конкретных видов продукции в сельскохозяйственных организациях, а при необходимости – осуществлять поиск резервов снижения трудовых затрат и повышения производительности труда.

Предлагаемая система норм и нормативов затрат труда на производство сельскохозяйственной продукции в новых условиях хозяйствования, разработанная основе глубокого анализа и прогноза важнейших тенденций в сельском хозяйстве, будет способствовать применению на практике новых организационных форм производства, методов и средств управления, внедрению инновационных технологий.

§ 5.3. Методические рекомендации по формированию доходов и оплаты труда руководителей и специалистов наиболее экономически развитых сельскохозяйственных организаций

В целях усиления мотивации труда и взаимосвязи доходов руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных предприятий с финансовыми результатами работы организаций стимулирование их труда предлагается производить по следующим направлениям:

1. Гарантированную часть заработной платы (тарифные оклады) устанавливать в зависимости от общей суммы денежной выручки от реализации продукции, работ, услуг и ее размера в расчете на работника, оставшейся в организации (за вычетом налогов и сборов, включаемых в выручку). При этом разработку шкал дифференциации денежной выручки необходимо производить с учетом задействования всех тарифных разрядов и коэффициентов Единой тарифной сетки Республики Беларусь для указанных категорий работников.

2. Для взаимосвязи доходов руководящих работников с фактическими конкретными поступлениями денежных средств предусмотреть дополнительно ежемесячное вознаграждение по нормативам в зависимости от фактического размера полученной денежной выручки за месяц (всего и на работника).

3. Премирование руководителей, главных специалистов рекомендуется производить поквартально по нормативам в зависимости от размера полученной прибыли от реализации продукции (работ, услуг) и выполнения доведенных прогнозных показателей организации.

Механизм реализации вышеуказанных направлений формирования доходов руководителей, главных специалистов сельскохозяйственных организаций может быть различным, однако цель его едина – взаимосвязь доходов руководящих работников с финансовыми результатами должна быть, во-первых, ощутима; во-вторых, проста и понятна.

Нами разработан в текущем году ряд вариантов стимулирования труда и формирования доходов руководящих работников сельскохозяйственных организаций. Остановимся на важнейших из них.

Вариант 1. Разработан кандидатом экономических наук, доцентом В.И. Бельским по заданию Администрации Президента Республики Беларусь. Принят для проведения эксперимента в IV квартале 2009 г. по оплате труда руководителей и специалистов в 18-ти организациях (по 3 в каждой области). Основные положения новых условий стимулирования труда следующие.

1. Установление минимальной гарантированной части заработной платы руководителей и главных специалистов сельскохозяйственной организации (тарифный оклад). Тарифный оклад руководителя определяется путем умножения размера тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда Единой тарифной сетки Республики Беларусь согласно приложению 5 к Инструкции, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 г. № 123 (с изменениями и дополнениями).

Тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты руководителя организации устанавливаются в зависимости от общей денежной выручки от реализации продукции и размера денежной выручки от реализации продукции, работ, услуг на одного работника за прошлый год (табл. 5.3.1).

Тарифный оклад первого заместителя руководителя организации устанавливается на один разряд ниже тарифного разряда руководителя организации. Тарифные разряды заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 1–2 разряда ниже

Таблица 5.3.1. Тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов руководителей сельскохозяйственных организаций в зависимости от денежной выручки от реализации продукции, полученной за предыдущий год

№ п/п	Группа по денежной выручке, млн руб.	Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 15,0	15,1–20,0	20,1–30,0	30,1–45,0	свыше 45,0
1	До 2500	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59
2	2501–5000	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98
3	5001–10000	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40
4	10001–30000	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85
5	30001–50000	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33
6	Свыше 50000	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84

тарифного разряда первого заместителя руководителя организации; главных специалистов – на 1–2 разряда ниже заместителя руководителя организации.

Тарифные оклады руководителей и главных специалистов, определенные по группам оплаты труда в зависимости от денежной выручки, повышаются на период проведения эксперимента: не более чем на 50,0 % включительно в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины"; до 10,0 % включительно – за работу в сельскохозяйственной организации.

2. Ежемесячное увеличение гарантированной части должностного оклада в зависимости от результатов работы сельскохозяйственной организации. Выплата ежемесячного вознаграждения руководителям и главным специалистам производится по нормативам в зависимости от размера годовой (расчетной) денежной выручки от реализации продукции (за вычетом стоимости по-

купных семян, кормов, животных и птицы, приобретенных для доращивания и откорма) и денежной выручки на одного работника (табл. 5.3.2, 5.3.3).

При этом размер годового вознаграждения определяется расчетно, двенадцатая часть которого и составит вознаграждение руководителям и главным специалистам в месяц.

Руководителям и главным специалистам организации, расположенной в отличающихся от среднереспубликанского уровня природно-экономических условиях хозяйствования, к нормативам применяются поправочные коэффициенты, рассчитываемые как отношение среднего балла сельскохозяйственных угодий (29) к баллу сельскохозяйственных угодий конкретного хозяйства.

Заместителям руководителя и главным специалистам конкретный размер ежемесячного вознаграждения определяется нанимателем.

Ежемесячное вознаграждение руководителей и главных специалистов максимальными размерами не ограничивается и включается в полный объем в затраты по

Таблица 5.3.2. Нормативы отчисления денежной выручки на оплату труда руководителя, %

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке (за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы), млн руб/год	Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб/год					
		1	2	3	4	5	6
		до 10,0	10,1–15,0	15,1–20,0	20,1–30,0	30,1–50,0	свыше 50,0
1	До 1500,0	0,563	0,806	0,894	1,056	1,381	1,875
2	1500,1–2500,0	0,465	0,665	0,738	0,871	1,14	1,548
3	2500,1–4000,0	0,360	0,515	0,571	0,675	0,883	1,198
4	4000,1–6000,0	0,280	0,401	0,445	0,526	0,688	0,934
5	6000,1–10000,0	0,190	0,271	0,301	0,355	0,465	0,631
6	10000,1–15000,0	0,139	0,199	0,220	0,260	0,340	0,461
7	15000,1–20000,0	0,113	0,161	0,179	0,210	0,275	0,374
8	20000,1–30000,0	0,080	0,114	0,126	0,149	0,195	0,265
9	30000,1–50000,0	0,050	0,073	0,080	0,095	0,124	0,168
10	50000,1–75000,0	0,035	0,050	0,056	0,066	0,086	0,116
11	75000,1–100000,0	0,028	0,039	0,044	0,051	0,066	0,090
12	Свыше 100000,0	0,019	0,028	0,030	0,035	0,046	0,063

Примечание. Размер ежемесячного вознаграждения руководителю организации может быть уменьшен или отменен по решению вышестоящего органа, заключившего контракт:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, предусмотренных контрактом;
- невыполнение показателей прогноза социально-экономического развития предприятия;
- нарушение отраслевых требований по технике безопасности и выявление на предприятии случаев травматизма с тяжелым или смертельным исходом.

Таблица 5.3.3. Нормативы отчисления денежной выручки на оплату труда заместителей руководителя и главных специалистов, %

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке (за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы), млн руб/год	Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб/год					
		1	2	3	4	5	6
		до 10,0	10,1–15,0	15,1–20,0	20,1–30,0	30,1–50,0	свыше 50,0
1	До 1500,0	0,450	0,645	0,715	0,845	1,105	1,500
2	1500,1–2500,0	0,372	0,532	0,590	0,697	0,912	1,238
3	2500,1–4000,0	0,288	0,412	0,457	0,540	0,706	0,958
4	4000,1–6000,0	0,224	0,321	0,356	0,421	0,550	0,747
5	6000,1–10000,0	0,152	0,217	0,241	0,284	0,372	0,505
6	10000,1–15000,0	0,111	0,159	0,176	0,208	0,272	0,369
7	15000,1–20000,0	0,090	0,129	0,143	0,168	0,220	0,299
8	20000,1–30000,0	0,064	0,091	0,101	0,119	0,156	0,212
9	30000,1–50000,0	0,040	0,058	0,064	0,076	0,099	0,134
10	50000,1–75000,0	0,028	0,040	0,045	0,053	0,069	0,093
11	75000,1–100000,0	0,022	0,031	0,035	0,041	0,053	0,072
12	Свыше 100000,0	0,015	0,022	0,024	0,028	0,037	0,050

Примечание. Конкретный размер ежемесячного вознаграждения определяется нанимателем.

производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

3. Премирование руководителя по итогам работы за год. Премирование руководителей и главных специалистов по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации за год производится в зависимости от размера полученной годовой прибыли от реализации продукции, работ, услуг, уменьшенной на сумму прироста финансовых обязательств организации, с учетом сложившегося фактического уровня среднемесячной заработной платы работников и рентабельности реализованной продукции (табл. 5.3.4, 5.3.5).

Руководителям и главным специалистам организации, расположенной в отличающихся от среднереспубликанского уровня природно-экономических условиях хозяйствования, к нормативам применяются поправочные коэффициенты, рассчитываемые как отношение среднего балла сельскохозяйственных угодий (29) к баллу сельскохозяйственных угодий конкретного хозяйства.

Для оплаты труда по новым условиям стимулирования руководящих работников нами разработано Положение по оплате труда, которое разъяснено на семинаре-совещании в Минсельхозпроде с руководителями, специалистами организаций, районов, определенных облисполкомами для проведения эксперимента.

Вариант 2¹. Исследование показало, что распределение сельскохозяйственных организаций по размеру денежной выручки по областям республики несколько отличается (табл. 5.3.6, 5.3.7).

Основная масса сельскохозяйственных организаций республики (76 %) по общей сумме денежной выручки за 2008 г. относится к 2–4 группам. При этом, если в хозяйствах Витебской, Могилевской и Гомельской областей денежная выручка составила от 1,5 до 7,0 млрд руб., то в предприятиях Минской, Гродненской и Брестской – соответственно от 2,0 до 10,0 млрд руб. К 6 группе с максимальной денежной выручкой свыше 15 млрд руб. в Витебской, Могилевской и Гомельской областях и свыше 20 млрд руб. – в Минской, Гродненской и Брестской относятся примерно одинаковое количество организаций – 2,5 и 3,0 %.

Аналогичное различие наблюдается по распределению сельскохозяйственных организаций в разрезе областей по денежной выручке на работника (табл. 5.3.8, 5.3.9).

Анализ данных таблиц 5.3.8, 5.3.9 также показал, что по размеру денежной выручки на работника сельскохозяйственные организации по областям республики распределены неодинаково. Так, 472 хозяйства (79 %) Витебской, Могилевской и Гомельской областей получили в 2008 г. денежной выручки на работника от 12,51 до 27,5 млн руб., а 473 предприятия (75,4 %) Минской, Грод-

Таблица 5.3.4. Нормативы отчисления прибыли на премирование руководителя, %

№ п/п	Группа сельхозорганизаций по сумме прибыли*, млн руб/год	Подгруппа по среднему годовому уровню оплаты труда работников, тыс. руб/мес.	Подгруппа по рентабельности реализованной продукции, %					
			1	2	3	4	5	6
			до 10,0	10,1–15,0	15,1–20,0	20,1–30,0	30,1–50,0	свыше 50,0
1	До 300,0	До 700,0	0,500	1,160	1,380	1,810	2,690	4,000
2		700,1–1000,0	0,600	1,392	1,656	2,172	3,228	4,800
3		Свыше 1000,0	0,700	1,624	1,932	2,534	3,766	5,600
4	300,1–500,0	До 700,0	0,450	1,044	1,242	1,629	2,421	3,600
5		700,1–1000,0	0,540	1,253	1,490	1,955	2,905	4,320
6		Свыше 1000,0	0,630	1,462	1,739	2,281	3,389	5,040
7	500,1–1000,0	До 700,0	0,300	0,696	0,828	1,086	1,614	2,400
8		700,1–1000,0	0,360	0,835	0,994	1,303	1,937	2,880
9		Свыше 1000,0	0,420	0,974	1,159	1,520	2,260	3,360
10	1000,1–2000,0	До 700,0	0,188	0,435	0,518	0,679	1,009	1,500
11		700,1–1000,0	0,225	0,522	0,621	0,815	1,211	1,800
12		Свыше 1000,0	0,263	0,609	0,725	0,950	1,412	2,100
13	2000,1–5000,0	До 700,0	0,090	0,209	0,248	0,326	0,484	0,720
14		700,1–1000,0	0,108	0,251	0,298	0,391	0,581	0,864
15		Свыше 1000,0	0,126	0,292	0,348	0,456	0,678	1,008
16	5000,1–10000,0	До 700,0	0,053	0,122	0,145	0,190	0,282	0,420
17		700,1–1000,0	0,063	0,146	0,174	0,228	0,339	0,504
18		Свыше 1000,0	0,074	0,171	0,203	0,266	0,395	0,588
19	10000,1–15000,0	До 700,0	0,040	0,093	0,110	0,145	0,215	0,320
20		700,1–1000,0	0,048	0,111	0,132	0,174	0,258	0,384
21		Свыше 1000,0	0,056	0,130	0,155	0,203	0,301	0,448
22	15000,1–20000,0	До 700,0	0,034	0,078	0,093	0,122	0,182	0,270
23		700,1–1000,0	0,041	0,094	0,112	0,147	0,218	0,324
24		Свыше 1000,0	0,047	0,110	0,130	0,171	0,254	0,378
25	Свыше 20000,0	До 700,0	0,030	0,070	0,083	0,109	0,161	0,240
26		700,1–1000,0	0,036	0,084	0,099	0,130	0,194	0,288
27		Свыше 1000,0	0,042	0,097	0,116	0,152	0,226	0,336

* Годовая прибыль от реализации всех видов продукции, работ и услуг, уменьшенная на сумму прироста финансовых обязательств организации.

¹Для определения гарантированных тарифных окладов руководителям организаций, их заместителям и главным специалистам.

Таблица 5.3.5. Нормативы отчисления прибыли на премирование заместителей руководителя и главных специалистов, %

№ п/п	Группа сельхозор- ганизаций по сум- ме прибыли*, млн руб/год	Подгруппа по средне- годовому уровню пла- ты труда работников, тыс. руб/мес.	Подгруппа по рентабельности реализованной продукции, %					
			1	2	3	4	5	6
			до 10,0	10,1–15,0	15,1–20,0	20,1–30,0	30,1–50,0	свыше 50
1	До 300,0	До 700,0	0,400	0,928	1,104	1,448	2,152	3,200
2		700,1–1000,0	0,480	1,114	1,325	1,738	2,582	3,840
3		Свыше 1000,0	0,560	1,299	1,546	2,027	3,013	4,480
4	300,1–500,0	До 700,0	0,360	0,835	0,994	1,303	1,937	2,880
5		700,1–1000,0	0,432	1,002	1,192	1,564	2,324	3,456
6		Свыше 1000,0	0,504	1,170	1,391	1,825	2,711	4,032
7	500,1–1000,0	До 700,0	0,240	0,557	0,662	0,869	1,291	1,920
8		700,1–1000,0	0,288	0,668	0,795	1,042	1,550	2,304
9		Свыше 1000,0	0,336	0,779	0,927	1,216	1,808	2,688
10	1000,1–2000,0	До 700,0	0,150	0,348	0,414	0,543	0,807	1,200
11		700,1–1000,0	0,180	0,418	0,497	0,652	0,969	1,440
12		Свыше 1000,0	0,210	0,487	0,580	0,760	1,130	1,680
13	2000,1–5000,0	До 700,0	0,072	0,167	0,198	0,261	0,387	0,576
14		700,1–1000,0	0,086	0,201	0,238	0,313	0,465	0,691
15		Свыше 1000,0	0,101	0,234	0,278	0,365	0,542	0,806
16	5000,1–10000,0	До 700,0	0,042	0,098	0,116	0,152	0,226	0,336
17		700,1–1000,0	0,050	0,117	0,139	0,182	0,271	0,403
18		Свыше 1000,0	0,059	0,137	0,162	0,213	0,316	0,470
19	10000,1–15000,0	До 700,0	0,032	0,074	0,088	0,116	0,172	0,256
20		700,1–1000,0	0,038	0,089	0,106	0,139	0,206	0,307
21		Свыше 1000,0	0,045	0,104	0,124	0,162	0,241	0,358
22	15000,1–20000,0	До 700,0	0,027	0,062	0,074	0,098	0,146	0,216
23		700,1–1000,0	0,033	0,075	0,090	0,118	0,174	0,259
24		Свыше 1000,0	0,038	0,088	0,104	0,137	0,203	0,302
25	Свыше 20000,0	До 700,0	0,024	0,056	0,066	0,087	0,129	0,192
26		700,1–1000,0	0,029	0,067	0,079	0,104	0,155	0,230
27		Свыше 1000,0	0,034	0,078	0,093	0,122	0,181	0,269

* Годовая прибыль от реализации всех видов продукции, работ и услуг, уменьшенная на сумму прироста финансовых обязательств организации. Конкретный размер премирования определяется нанимателем.

Таблица 5.3.6. Распределение сельскохозяйственных организаций Витебской, Могилевской, Гомельской областей по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации, млн руб.	Количество органи- заций в группе	
		всего	%
1	До 1500	85	14,3
2	1501–3000	242	40,8
3	3001–4500	139	23,4
4	4501–7000	73	12,3
5	7001–15000	40	6,7
6	Свыше 15000	15	2,5
	Итого	594	100

Таблица 5.3.7. Распределение сельскохозяйственных организаций Минской, Гродненской, Брестской областей по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации, млн руб.	Количество органи- заций в группе	
		всего	%
1	До 2000	58	9,3
2	2001–4000	194	30,9
3	4001–6000	141	22,5
4	6001–10000	143	22,8
5	10001–20000	72	11,5
6	Свыше 20000	19	3,0
	Итого	627	100

Таблица 5.3.8. Распределение сельскохозяйственных организаций Витебской, Могилевской, Гомельской областей на группы по денежной выручке на работника

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации, млн руб.	Количество органи- заций в группе	
		всего	%
1	До 12,5	58	9,8
2	12,51–20,0	303	51,0
3	20,1–27,5	169	28,4
4	27,51–35,0	39	6,6
5	Свыше 35,0	25	4,2
	Итого	594	100

Таблица 5.3.9. Распределение сельскохозяйственных организаций Минской, Гродненской, Брестской областей на группы по денежной выручке на работника, млн руб.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации, млн руб.	Количество организаций в группе	
		всего	%
1	До 15,0	77	12,3
2	15,1–25,0	300	47,8
3	25,1–35,0	173	27,6
4	35,1–45,0	48	7,7
5	Свыше 45,0	29	4,6
	Итого	627	100

ненской и Брестской областей имели выручку на работника от 15,1 до 35,0 млн руб. Примерно одинаковое количество организаций попали в 4 и 5 группы (6,57 и 7,66 %; 4,21 и 4,63 %) с денежной выручкой на работника свыше 27,5 млн руб. (Витебская, Могилевская и Гомельская области) и свыше 35,1 млн руб. (Минская, Гродненская и Брестская области).

Таким образом, исследование показало, что для определения тарифных окладов руководителей и главных специалистов целесообразна дифференциация группировочных признаков в разрезе областей республики.

Наши предложения по дифференциации тарифных разрядов и тарифных коэффициентов для установления гарантированной части заработка по группам

оплаты труда на 2009–2010 гг. (с учетом роста денежной выручки на 20 %) представлены в таблицах 5.3.10–5.3.15.

Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Как показывает анализ таблиц 5.3.10–5.3.15, исходя из наших предложений тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов как гарантированной части заработка руководящих работников сельскохозяйственных организаций по группам оплаты всех областей республики одинаковы. При этом следует заметить, что для Минской, Гродненской и Брестской областей показатели групп и подгрупп по общему размеру денежной выручки, а также

Таблица 5.3.10. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов руководителей сельскохозяйственных организаций Витебской, Могилевской, Гомельской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом налогов и сборов), полученной в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 15,0	15,1–24,0	24,1–33,0	33,1–42,0	свыше 42,0
1	До 1800	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
2	1801–3600	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
3	3601–5400	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
4	5401–8400	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85
5	8401–18000	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33
6	Свыше 18000	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33	25/6,85–27/7,84

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Таблица 5.3.11. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов руководителей сельскохозяйственных организаций Минской, Гродненской, Брестской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 18,0	18,1–30,0	30,1–42,0	42,1–54,0	свыше 54,0
1	До 2400	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
2	2401–4800	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
3	4801–7200	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
4	7201–12000	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85
5	12001–24000	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33
6	Свыше 24000	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33	25/6,85–27/7,84

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Таблица 5.3.12. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов заместителей руководителей сельскохозяйственных организаций Витебской, Могилевской, Гомельской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом налогов и сборов), полученной в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 15,0	15,1–24,0	24,1–33,0	33,1–42,0	свыше 42,0
1	До 1800	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22
2	1801–3600	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
3	3601–5400	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
4	5401–8400	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
5	8401–18000	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85
6	Свыше 18000	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Таблица 5.3.13. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов заместителей руководителей сельскохозяйственных организаций Минской, Гродненской, Брестской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 18,0	18,1–30,0	30,1–42,0	42,1–54,0	свыше 54,0
1	До 2400	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22
2	2401–4800	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
3	4801–7200	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
4	7201–12000	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
5	12001–24000	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85
6	Свыше 24000	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85	24/6,40–26/7,33

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Таблица 5.3.14. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов главных специалистов сельскохозяйственных организаций Витебской, Могилевской, Гомельской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 15,0	15,1–24,0	24,1–33,0	33,1–42,0	свыше 42,0
1	До 1800	14/3,25–16/3,72	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88
2	1801–3600	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22
3	3601–5400	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
4	5401–8400	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
5	8401–18000	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
6	Свыше 18000	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

Таблица 5.3.15. Тарифные разряды и тарифные коэффициенты для установления тарифных окладов главных специалистов сельскохозяйственных организаций Минской, Гродненской, Брестской областей на 2010 г.

№ п/п	Группа по денежной выручке от реализации в 2009 г., млн руб.	Подгруппа по денежной выручке от реализации товаров, продукции, работ, услуг на работника, млн руб.				
		1	2	3	4	5
		до 18,0	18,1–30,0	30,1–42,0	42,1–54,0	свыше 54,0
1	До 2400	14/3,25–16/3,72	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88
2	2401–4800	15/3,48–17/3,98	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22
3	4801–7200	16/3,72–18/4,26	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59
4	7201–12000	17/3,98–19/4,56	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98
5	12001–24000	18/4,26–20/4,88	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40
6	Свыше 24000	19/4,56–21/5,22	20/4,88–22/5,59	21/5,22–23/5,98	22/5,59–24/6,40	23/5,98–25/6,85

Примечание. Применение конкретных тарифных разрядов и тарифных коэффициентов в пределах интервалов групп и подгрупп по оплате труда осуществляется нанимателем при заключении контракта.

по денежной выручке на работника выше соответственно на 20–28 % и на 33 %, чем для Витебской, Могилевской и Гомельской областей. Следовательно, с учетом разных условий хозяйствования предприятий областей республики выравнены размеры тарифных окладов руководящих работников сельскохозяйственных организаций, что является правомерным и социально справедливым.

Вариант 3¹. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 г. № 49 "О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)" в 2009 г. на государственном уровне предполагается совершенствование оплаты труда руководителей сельскохозяйственных организаций (взамен твердых должностных окладов ввести ежемесячное постоянное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах.

В этой связи возникла необходимость разработки механизма формирования доходов руководителей от денежной выручки организации (норматива отчислений) с учетом соотношений в оплате труда с работниками организаций и доли фонда оплаты в выручке.

Для разработки норматива отчисления денежной выручки на вознаграждение (в доход) руководителей сельскохозяйственных организаций по данным годовых отчетов каждой организации из объема реализованной продукции (работ, услуг) произвели вычитание стоимости покупных семян, кормов, молодняка животных и птицы, приобретенных на откорм и доращивание. Затем оставшуюся сумму денежной выручки скорректировали на условия производства (по балльности сельхозугодий). После проведенных расчетов были выделены 4 группы сельхозорганизаций по размеру денежной выручки (за вычетом указанных покупных оборотных

¹Для определения вознаграждения руководителям организаций от денежной выручки с учетом соотношений в оплате труда с другими работниками.

средств), скорректированной на сложность хозяйствования (балл сельхозугодий), в которых в среднем на хозяйство определены сумма денежной выручки, численность и фонд оплаты труда работников (табл. 5.3.16).

Проведенные исследования показали, что размер денежных поступлений организации, как основной источник формирования фонда оплаты, неадекватно влияет на уровень заработной платы работников. Так, в 1 группе организаций, где объем денежной выручки достиг в среднем 905 млн руб., зарплата работников в месяц составила только 239 тыс. руб., что почти на уровне минимальной заработной платы. В 4 группе, где денежной выручки в среднем получено 13 млрд 704 млн руб. (в 15 раз больше, чем в 1 группе), размер оплаты труда работников только в 1,8 раза больше по сравнению с 1 группой.

Исследованиями установлено, что в экономически несостоятельных организациях при низком уровне заработной платы руководителей сложилось также меньшее ее соотношение с оплатой труда в среднем по организации. В соответствии с действующим порядком в 2007 г. максимальное контролируемое соотношение было 3:1. Однако в предприятиях с малым размером денежной выручки зарплата руководителей была только в 2 раза больше средней оплаты по организации. В предприятиях с большим размером денежной выручки уровень оплаты труда руководителей был в 3 раза выше, чем в среднем по всем категориям работников. На 2008 г. это соотношение централизованно повышено (максимальное – 3,5 раза без утверждения в Совете Министров Республики Беларусь, а с утверждением – 5). В этой связи для определения заработка руководителей в вышеука-

занных группах нами принято дифференцированное соотношение (от 2 до 3,5 раза).

Исследование также показало, что для определения норматива в денежной выручке необходимо учитывать не только ее объем по организации, но и в расчете на работника.

Рассмотрим, как распределяются организации в группах по объему реализации продукции, товаров (работ, услуг) на подгруппы по размеру денежной выручки на работника (табл. 5.3.17).

Данные таблицы 5.3.17 показывают, что в 1 группе организаций 82 % предприятий в расчете на работника получили денежной выручки до 13 млн руб. В 4 группе, наоборот, 96 % организаций в расчете на работника получили денежной выручки на сумму свыше 13 млн руб., из них 57 % предприятий – свыше 20 млн руб.

Для определения норматива отчисления денежной выручки в доход руководителя организации необходимо вначале рассчитать размер его месячного и годового заработка с учетом темпов роста объема реализации и производительности труда (по товарной продукции).

Исследования показали, что сельскохозяйственные организации с небольшим объемом реализации продукции и низким уровнем производительности труда имеют больше возможностей как в наращивании производства и реализации продукции, так и в увеличении производительности труда по сравнению с предприятиями, которые уже достигли хороших результатов по этим показателям. В этой связи для стимулирования труда руководителей таких хозяйств предлагается на один процент прироста суммы денежной выручки и ее размера в рас-

Таблица 5.3.16. Денежная выручка, численность и фонд оплаты труда работников (в среднем на хозяйство по группам)

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке за вычетом покупок семян, кормов, животных и птицы, скорректированной на сложность хозяйствования, млн руб.	Кол-во организаций в группе		Денежная выручка, млн руб.	Численность работников, чел.	Фонд заработной платы, млн руб.		Соотношение заработной платы руководителей и работников организации в среднем
		всего	%			всего	на работника	
1	До 1500,0	451	29,7	904,8	119	341	2,86	2,0
2	1500,1–3000,0	581	38,2	2175,6	189	894	4,73	2,5
3	3000,1–6000,0	309	20,4	4259,6	292	1085	3,71	3,0
4	Свыше 6000,0	178	11,7	13703,8	539	2759	5,12	3,5
	Итого	1519	100	3665,9	230	881	3,83	2,6

Таблица 5.3.17. Распределение сельскохозяйственных организаций в группах по объему денежной выручки на подгруппы по выручке на работника

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке за вычетом покупок семян, кормов, животных и птицы, скорректированной на сложность хозяйствования, млн руб.	Кол-во организаций в группе		Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.							
				1		2		3		4	
				до 10,0		10,1–13,0		13,1–20,0		свыше 20,0	
		всего	%	всего	%	всего	%	всего	%	всего	%
1	До 1500,0	451	100	314	70	100	22	32	7	5	1
2	1500,1–3000,0	581	100	170	29	219	38	177	30	15	3
3	3000,1–6000,0	309	100	34	11	68	22	159	51	48	16
4	Свыше 6000,0	178	100	2	1	5	3	69	39	102	57
	Итого	1519	100	520	34	392	26	437	29	170	11

чете на работника предусмотреть повышенную прибавку заработной платы по сравнению с руководителями тех организаций, где эти показатели пока незначительные. Исходя из вышеизложенного, нами разработан следующий механизм роста доходов руководителей в зависимости от экономических возможностей организаций увеличения объема денежной выручки (за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы) и ее размера в расчете на работника (производительности труда по товарной продукции).

I. Для группы организаций с суммой денежной выручки до 1500 млн руб.

На 1 % роста объемов реализации доход руководителя увеличивается на 0,1 %.

На 1 % роста производительности труда доход руководителя возрастает на 0,2 %.

II. Для группы предприятий с выручкой 1500,1–3000 млн руб.

На 1 % роста объемов реализации доход руководителя увеличивается на 0,2 %.

На 1 % роста производительности труда доход руководителя возрастает на 0,3 %.

III. Для группы организаций с выручкой 3000,1–6000 млн руб.

На 1 % роста объемов реализации доход руководителя увеличивается на 0,3 %.

На 1 % роста производительности труда доход руководителя увеличивается на 0,4 %.

IV. Для группы организаций с объемом реализации продукции свыше 6000 млн руб.

На 1 % роста объемов реализации доход руководителя увеличивается на 0,4 %.

На 1 % роста производительности труда доход руководителя возрастает на 0,5 %.

Исходя из предложенного механизма прироста дохода руководителя в зависимости от прироста объемов реализации и производительности труда нами разработаны нормативы отчисления денежной выручки на вознаграждение руководителей сельскохозяйственных организаций (табл. 5.3.18). Минимальный доход руководителя в организациях с объемом реализации продукции до 1500 млн руб. и денежной выручкой на работника до 5 млн руб. составит всего лишь 8,5 млн руб. в год (710 тыс. руб. в месяц) максимальный – 16,25 млн руб. в год (1 млн 354 тыс. руб. в месяц).

Аналогичная дифференциация в доходах руководителя в зависимости от объемов реализации и производительности труда во второй, третьей и четвертой группах организаций. Так, в группе сельхозорганизаций с объемом реализации продукции свыше 1500 до 3000 млн руб. и денежной выручкой на работника до 10 млн руб. минимальный годовой доход руководителя составит 10,5 млн руб. (875 тыс. руб. в месяц), максимальный – 22 млн руб. в год (1,8 млн руб. в месяц). В группе сельхозорганизаций с объемом реализации продукции свыше 3000 до 6000 млн руб. и денежной выручкой на работника до 15 млн руб. минимальный доход руководителя в год составит 12,25 млн руб. (в месяц – 1,02 млн руб.),

максимальный – 24,75 млн руб. в год (2,06 млн руб. в месяц).

В группе сельскохозяйственных организаций с объемом реализации свыше 6000 млн руб. минимальный годовой доход руководителя 16,1 млн руб. (в месяц – 1,34 млн руб.), максимальный – 72,0 млн руб. (в месяц – 6,0 млн руб.). Следовательно, по мере наращивания объемов реализации продукции и повышения темпов роста производительности труда (по товарной продукции) значительно увеличиваются и доходы руководителей организаций.

Для формирования фонда оплаты труда работников в зависимости от объема реализации и темпов роста производительности труда (по денежной выручке на работника) необходимо учитывать регулируемое соотношение на государственном уровне в заработках руководителя и работников, которое правомерно дифференцировать с учетом экономических возможностей предприятий для повышения уровня заработной платы. В этой связи по группам организаций нами определен размер годового заработка одного работника, численность персонала, фонд оплаты труда в хозяйстве и удельный вес фонда оплаты всех работников в денежной выручке (табл. 5.3.19).

Проведенное исследование показало, что в сельскохозяйственных организациях с объемами реализации продукции до 1500 млн руб. и денежной выручкой на работника до 10 млн руб. даже при низком уровне заработка работников (354–442 тыс. руб. в месяц) доля фонда оплаты в денежной выручке составляла бы от 62 до 90 % (табл. 5.3.19), а максимальный удельный вес должен быть не более 50–55 %. Следовательно, для таких организаций нужны заемные источники в размере 35–40 % фонда оплаты труда.

В организациях с объемом реализации продукции свыше 1500 до 3000 млн руб. удельный вес фонда оплаты в денежной выручке колеблется от 45 до 25 %. В организациях, где объем реализации свыше 3000 до 6000 млн руб., доля фонда оплаты в выручке составила от 31 до 20 %. Не выходит за оптимальные размеры удельный вес фонда оплаты в денежной выручке в организациях, где объем реализации продукции составил более 6000 млн руб. (23–38 %).

Таким образом, разработанные нормативы отчислений денежной выручки в доход руководителя не только усиливают связь с доходами организации, увеличивают фонд потребления работников, но и предусматривают использование доходов на развитие производства (накопление).

Вариант 4¹. Для премирования руководящих работников нами разработаны нормативы отчислений чистой прибыли руководителям организации, их заместителям и главным специалистам (табл. 5.3.20, 5.3.21).

Чтобы ввести стимулирование от прибыли, необходимо выполнить следующие условия:

1. В прибыли организации от всей хозяйственной деятельности доля прибыли от реализации продукции, товаров, работ, услуг должна составлять не менее 70 %.

¹Премиирование руководящих работников за наращивание прибыли.

Таблица 5.3.18. Нормативы отчисления денежной выручки (за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы) на вознаграждение и годовой доход руководителей сельскохозяйственных организаций, %

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы и скорректированной на сложность хозяйствования, млн руб.	Среднее значение по группе	Объем реализации продукции до 1500 млн руб.									
			Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.									
			1		2		3		4		5	
			до 5,0		5,1–10,0		10,1–15,0		15,1–20,0		свыше 20	
			норматив отчисления	годовой доход	норматив отчисления	годовой доход	норматив отчисления	годовой доход	норматив отчисления	годовой доход	норматив отчисления	годовой доход
1	До 500,0	500	1,70	8,50	1,85	9,25	2,0	10,0	2,15	10,75	2,3	11,5
2	500,1–1000,0	750	1,20	9,00	1,35	10,13	1,5	11,25	1,65	12,38	1,8	13,5
3	1000,1–1500,0	1250	0,70	8,75	0,85	10,63	1,0	12,5	1,15	14,38	1,3	16,25
Объем реализации продукции 1500,1–3000 млн руб.												
Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.												
			1		2		3		4		5	
			до 10,1		10,1–15,0		15,1–20,0		20,1–25,0		свыше 25,0	
4	1500,1–2000,0	1750	0,60	10,50	0,70	12,25	0,80	14,00	0,90	15,75	1,00	17,50
5	2000,1–2500,0	2250	0,50	11,25	0,60	13,50	0,70	15,75	0,80	18,00	0,90	20,25
6	2500,1–3000,0	2750	0,40	11,00	0,50	13,75	0,60	16,50	0,70	19,25	0,80	22,00
Объем реализации продукции 3000,1–6000 млн руб.												
Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.												
			1		2		3		4		5	
			до 15,0		15,1–20,0		20,1–25,0		25,1–30,0		свыше 30,0	
7	3000,1–4000,0	3500	0,35	12,25	0,40	14,00	0,45	15,75	0,50	17,50	0,55	19,25
8	4000,1–5000,0	4500	0,30	13,50	0,35	15,75	0,40	18,00	0,45	20,25	0,50	22,50
9	5000,1–6000,0	5500	0,25	13,75	0,30	16,50	0,35	19,25	0,40	22,00	0,45	24,75
Объем реализации продукции свыше 6000 млн руб.												
Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.												
			1		2		3		4		5	
			до 20,0		20,1–25,0		25,1–30,0		30,1–35,0		свыше 35,0	
10	6000,1–8000,0	7000	0,23	16,10	0,28	19,60	0,33	23,10	0,38	26,60	0,43	30,10
11	8000,1–10000,0	9000	0,22	19,80	0,27	24,30	0,32	28,80	0,37	33,30	0,42	37,80
12	10000,1–12000,0	11000	0,21	23,10	0,26	28,60	0,31	34,10	0,36	39,60	0,41	45,10
13	12000,1–14000,0	13000	0,20	26,00	0,25	32,50	0,30	39,00	0,35	45,50	0,40	52,00
14	14000,1–16000,0	15000	0,19	28,50	0,24	36,00	0,29	43,50	0,34	51,00	0,39	58,50
15	16000,1–18000,0	17000	0,18	30,60	0,23	39,10	0,28	47,60	0,33	56,10	0,38	64,60
16	18000,1–20000,0	19000	0,17	32,30	0,22	41,80	0,27	51,30	0,32	60,80	0,37	70,30
17	Свыше 20000,0	20000	0,16	32,00	0,21	42,00	0,26	52,00	0,31	62,00	0,36	72,00

Таблица 5.3.19. Удельный вес фонда оплаты труда работников в денежной выручке, %

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы и скорректированной на сложность хозяйствования, млн руб.	Денежная выручка по группе, млн руб.	Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.				
			1	2	3	4	5
			до 5,0	5,1–10,0	10,1–15,0	15,1–20	свыше 20,0
1	До 500,0	500	85,0	61,7	40,0	30,7	25,6
2	500,1–1000,0	750	90,0	67,5	45,0	35,4	30,0
3	1000,1–1500,0	1250	87,5	70,8	50,0	41,1	36,1
Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.							
			1	2	3	4	5
			до 10,0	10,1–15,0	15,1–20,0	20,1–25,0	свыше 25,0
4	1500,1–2000,0	1750	42,0	39,2	32,0	28,0	25,5
5	2000,1–2500,0	2250	45,0	43,2	36,0	32,0	29,5
6	2000,1–3000,0	2750	44,0	44,0	37,7	34,2	32,0
Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.							
			1	2	3	4	5
			до 15	15,1–20	20,1–25,0	25,1–30,0	свыше 30,0
7	3000,1–4000,0	3500	27,2	26,7	23,3	21,2	19,7
8	4000,1–5000,0	4500	30,0	30,0	26,7	24,6	23,1
9	5000,1–6000,0	5500	30,6	31,4	28,5	26,7	25,2

№ п/п	Группа с.-х. организаций по денежной выручке за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы и скорректированной на сложность хозяйствования, млн руб.	Денежная выручка по группе, млн руб.	Подгруппа по денежной выручке на работника, млн руб.				
			1	2	3	4	5
			до 20,0	20,1–25,0	25,1–30,0	30,1–35,0	свыше 35,0
10	6000,1–8000,0	7000	23,0	24,9	24,0	23,4	22,9
11	8000,1–10000,0	9000	28,3	30,9	29,9	29,3	28,8
12	10000,1–12000,0	11000	28,9	31,8	31,0	30,5	30,1
13	12000,1–14000,0	13000	32,5	36,1	35,5	35,0	34,7
14	14000,1–16000,0	15000	31,7	35,6	35,2	34,9	34,7
15	16000,1–18000,0	17000	34,0	38,6	38,5	38,4	38,3
16	18000,1–20000,0	19000	32,3	37,2	37,3	37,4	37,5
17	Свыше 20000,0	20000	32,0	37,3	37,8	38,2	38,4

Таблица 5.3.20. Нормативы отчисления чистой прибыли на премирование руководителя организации, %

№ п/п	Группа по чистой прибыли организации, млн руб.	Подгруппа по чистой прибыли в расчете на работника, млн руб.							
		1	2	3	4	5	6	7	8
		до 2,0	2,01–3,5	3,51–5,0	5,01–7,0	7,01–9,5	9,51–12,0	12,01–15,0	свыше 15,0
1	До 800,0	0,080	0,085	0,090	0,095	0,100	0,105	0,110	0,115
2	800,1–1000,0	0,085	0,090	0,095	0,100	0,105	0,110	0,115	0,120
3	1000,1–1300,0	0,090	0,095	0,100	0,105	0,110	0,115	0,120	0,125
4	1300,1–1600,0	0,095	0,100	0,105	0,110	0,115	0,120	0,125	0,130
5	1600,1–2000,0	0,100	0,105	0,110	0,115	0,120	0,125	0,130	0,135
6	2000,1–2500,0	0,105	0,110	0,115	0,120	0,125	0,130	0,135	0,140
7	2500,1–3000,0	0,110	0,115	0,120	0,125	0,130	0,135	0,140	0,145
8	3000,1–4000,0	0,115	0,120	0,125	0,130	0,135	0,140	0,145	0,150
9	4000,1–5500,0	0,120	0,125	0,130	0,135	0,140	0,145	0,150	0,155
10	5500,1–7000,0	0,125	0,130	0,135	0,140	0,145	0,150	0,155	0,160
11	7000,1–8500,0	0,130	0,135	0,140	0,145	0,150	0,155	0,160	0,165
12	8500,1–10500,0	0,135	0,140	0,145	0,150	0,155	0,160	0,165	0,170
13	10500,1–13000,0	0,140	0,145	0,150	0,155	0,160	0,165	0,170	0,175
14	13000,1–15000,0	0,145	0,150	0,155	0,160	0,165	0,170	0,175	0,180
15	Свыше 15000,0	0,150	0,155	0,160	0,165	0,170	0,175	0,180	0,185

Таблица 5.3.21. Нормативы отчисления чистой прибыли на премирование заместителей руководителя, главных специалистов организации (каждому), %

№ п/п	Чистая прибыль организации, млн руб.	Чистая прибыль в расчете на работника, млн руб.							
		1	2	3	4	5	6	7	8
		до 2,0	2,01–3,5	3,51–5,0	5,01–7,0	7,01–9,5	9,51–12,0	12,01–15,0	свыше 15,0
1	До 800,0	0,052	0,055	0,058	0,062	0,065	0,068	0,071	0,075
2	800,1–1000,0	0,055	0,058	0,062	0,065	0,068	0,071	0,075	0,078
3	1000,1–1300,0	0,058	0,062	0,065	0,068	0,071	0,075	0,078	0,081
4	1300,1–1600,0	0,062	0,065	0,068	0,071	0,075	0,078	0,081	0,084
5	1600,1–2000,0	0,065	0,068	0,071	0,075	0,078	0,081	0,084	0,088
6	2000,1–2500,0	0,068	0,071	0,075	0,078	0,081	0,084	0,088	0,091
7	2500,1–3000,0	0,071	0,075	0,078	0,081	0,084	0,088	0,091	0,094
8	3000,1–4000,0	0,075	0,078	0,081	0,084	0,088	0,091	0,094	0,097
9	4000,1–5500,0	0,078	0,081	0,084	0,088	0,091	0,094	0,097	0,101
10	5500,1–7000,0	0,081	0,084	0,088	0,091	0,094	0,097	0,101	0,104
11	7000,1–8500,0	0,084	0,088	0,091	0,094	0,097	0,101	0,104	0,107
12	8500,1–10500,0	0,088	0,091	0,094	0,097	0,101	0,104	0,107	0,110
13	10500,1–13000,0	0,091	0,094	0,097	0,101	0,104	0,107	0,110	0,114
14	13000,1–15000,0	0,094	0,097	0,101	0,104	0,107	0,110	0,114	0,117
15	Свыше 15000,0	0,097	0,101	0,104	0,107	0,110	0,114	0,117	0,120

2. Размер заработной платы работников по организации должен быть не менее среднереспубликанского уровня по отраслям экономики.

3. Отсутствие просроченной долгосрочной и краткосрочной задолженности в нереформированных организациях (без присоединения убыточных). Для реформированных организаций, вкладывающих значительные денежные средства в развитие присоединенных убыточных предприятий, по решению вышестоящих органов, может быть стимулирование из прибыли при наличии просроченной задолженности.

Заключение

Проведенное исследование показало, что в стимулировании труда руководителей и специалистов наиболее развитых сельскохозяйственных организаций имеется ряд нерешенных проблем. Механизм определения тарифных окладов по группам оплаты труда действующей централизованной системы в зависимости от численности работников больше способствует неоправданному выравниванию доходов и заработков, чем их правомерной дифференциации с учетом достигнутых экономических и финансовых результатов организации. Предусмотренный порядок премирования за квартал по результатам финансово-хозяйственной деятельности громоздкий и недостаточно увязан с текущими финансовыми результатами (получение наибольшей денежной выручки и прибыли от реализации продукции).

В целях усиления взаимосвязи доходов руководителей работников и организаций разработан новый механизм определения тарифных окладов как гарантированной части заработка в зависимости от денежной выручки и ее размера в расчете на работника, состоящий из двух вариантов. По первому варианту группы по оплате тру-

да предложены единые для всех организаций республики, по второму – показатели групп оплаты дифференцируются с учетом условий хозяйствования в разрезе областей.

Для ежемесячного дополнительного вознаграждения также в двух вариантах разработаны нормативы отчисления денежной выручки за вычетом покупных семян, кормов, животных и птицы в доход руководителей: без учета и с учетом соотношений в оплате труда руководителя и работников организации.

Для премирования руководящих работников по итогам работы за год разработаны в двух вариантах нормативы отчисления годовой прибыли:

1. От реализации всех видов продукции, работ и услуг, уменьшенной на сумму прироста финансовых обязательств организации с учетом среднегодового заработка и рентабельности реализованной продукции;

2. От чистой прибыли в организации и ее размера в расчете на работника с учетом выполнения ряда условий. В прибыли организации от всей хозяйственной деятельности доля прибыли от реализации продукции, товаров, работ, услуг должна составлять не менее 70 %. Размер заработной платы работников должен быть не менее среднереспубликанского уровня по отраслям экономики (в 2008 г. – 10,6 млн руб.). Необходимо, чтобы отсутствовала просроченная долгосрочная и краткосрочная задолженность.

Сопоставление размеров формирования доходов руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций по действующему порядку с предложенным механизмом показало, что рост заработков и их усиливающаяся дифференциация более полно учитывают финансовые результаты предприятий, повышают заинтересованность работников в эффективности производства и реализации продукции.

§ 5.4. Методические рекомендации по организации системы управления в кооперативных формированиях по обслуживанию сельскохозяйственных товаропроизводителей

В практике многих стран сложилось два типа сельскохозяйственных кооперативов: первый – кооперативы производителей, потребительские, или вертикальные кооперативы, выполняющие обслуживающие, перерабатывающие, снабженческие, кредитные и другие функции; второй тип – производственные кооперативы, или горизонтальные кооперативы.

Вертикальные кооперативы преобладают во всех странах. Суть их сводится к тому, что сельскохозяйственные производители, сохраняя свою юридическую и экономическую самостоятельность, объединяются для совместной деятельности по производству определенного вида продукции, например, получения и сбыта сахара-песка, продуктов переработки картофеля, молока и т. п. Эти кооперативы могут содержать на паях сельхозтехнику, сервисную службу, перерабатывающие предприятия. В таких кооперативных объединениях каждый участник

кооперации самостоятельно распоряжается доходами и осуществляет производственные функции в рамках своего хозяйства; члены непосредственно не работают, а работу выполняет наемный персонал.

При втором типе кооперации товаропроизводители объединяются для совместного производства сельскохозяйственной продукции. В таких кооперативах каждый член теряет, как правило, свою правовую и хозяйственную независимость и обязан принимать личное участие в производственном процессе.

Для наших исследований особый интерес представляют потребительские кооперативы. Некоммерческий характер такого объединения проявляется не в извлечении максимальной прибыли, а в удовлетворении материальных и иных потребностей членов кооператива путем оказания им необходимых услуг. Для более глубокого понимания сущности сельскохозяйственного потреби-