

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья
УДК 375.456.12
<https://agroconf.sgau.ru>

**Планирование фонда оплаты труда
на предприятиях сельского хозяйства**

К.П. Колотырин, А.В. Наянов, М.В. Сидельникова, Е.В. Бородастова

Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии
и инженерии имени Н.И. Вавилова, г. Саратов, Россия.

Аннотация. В статье проведен анализ оплаты труда работников предприятий сельского хозяйства в РФ и Саратовской области за период 2017-2022 гг. Определены внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на эффективность формирования фонда оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях. Представлен алгоритм планирования фонда заработной платы для работников предприятий сельского хозяйства.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, производительность труда, сельское хозяйство

Для цитирования: Колотырин К.П., Наянов А.В., Сидельникова М.В., Бородастова Е.В. Планирование фонда оплаты труда на предприятиях сельского хозяйства // Аграрные конференции. 2023. № 41(5). С. 16-21. <http://agroconf.sgau.ru>

SOCIO-ECONOMIC SCIENCES

Original article

Planning the wage fund at agricultural enterprises

K.P. Kolotyryin, A.V. Nayanov, M.V. Sidelnikova, E.V. Borodastova

Saratov State University of genetics, biotechnology and engineering
named after N.I. Vavilov, Saratov, Russia

Abstract. The article analyzes the remuneration of employees of agricultural enterprises in the Russian Federation and the Saratov region for the period 2017-2022. The external and internal factors influencing the efficiency of the formation of the wage fund of agricultural enterprises are determined. An algorithm for planning the wage fund for workers of agricultural enterprises is presented.

Keywords: payroll, labor productivity, agriculture

For citation: Kolotyryin K.P., Nayanov A.V., Sidelnikova M.V., Borodastova E.V. Planning the wage fund at agricultural enterprises // Agrarian Conferences, 2023; (41(5)): 16-21 (InRuss.). <http://agroconf.sgau.ru>

Введение. В аграрном секторе экономики фонд оплаты труда (ФОТ) является не только основным источником начисления заработной платы наемным работникам, но также важным инструментом управления персоналом и затратами на сельскохозяйственных предприятиях. В этой связи весьма актуальной остается проблема его планирования, особенно в условиях динамично меняющихся рыночных отношений [1].

Актуальность вопроса начисления справедливой заработной платы работникам сельскохозяйственных предприятий является всеобщей и особо значимой, так как напрямую влияет на производительность, качество и сроки выполнения трудовых и производственных процессов.

Перед руководителями предприятий постоянно возникает дилемма: увеличивать фонд оплаты с целью повышения уровня заработной платы и стимулирования производительности труда персонала или снижать расходы на оплату труда, которые занимают значительную долю в структуре себестоимости продукции [2].

Для решения данной проблемы важно правильно выбрать метод планирования фонда оплаты труда, учитывающий финансовое состояние, потребности и стратегию экономического развития хозяйствующего субъекта, а также возможные риски, связанные с воздействием природно-климатических факторов. Необходим поиск инновационных подходов к организации оплаты труда, основанных на мотивации работников предприятий к труду на принципах объективности и справедливости с учетом индивидуальных и коллективных результатов [3].

Методика исследований. На сельскохозяйственных предприятиях для формирования оптимальной структуры и размера ФОТ существуют различные методы: нормативный метод, метод экстраполяции, а также метод поэлементного планирования и др. Какой из данных методов использовать определяют непосредственно руководители и специалисты предприятий [4].

Применяемый механизм планирования оплаты труда должен быть ориентирован прежде всего на решение следующих основных задач:

- гарантированное обеспечение размера среднемесячной заработной платы работников не ниже установленного государством МРОТ;
- увеличение объемов производства и повышение качества производимой продукции в плановом периоде за счет применения эффективной системы материального стимулирования;
- обеспечение справедливой дифференциации оплаты труда различных категорий работников за счет применения выбранной системы оплаты труда;
- достижение на предприятии опережающего темпа роста производительности труда относительно роста средней заработной платы;
- повышение качества жизни работников и закрепляемости кадров на предприятии.

При планировании структуры и размера ФОТ необходимо учитывать влияние как внешних, так и внутренних факторов (рис. 1).



Рис. 1. Основные факторы формирования ФФТ

В состав ФФТ предприятий включаются следующие виды оплаты труда: основная заработная плата, премии, стимулирующие и компенсационные надбавки и доплаты, отпускные. Руководитель сельскохозяйственного предприятия ежегодно утверждает общий размер фонда и условия выплат с учетом действующих нормативно-правовых и законодательных актов РФ, заключенных коллективных и трудовых договоров [5].

Планирование ФФТ должно базироваться на результатах детального анализа эффективности его расходования за предшествующий период.

Результаты исследований. Представленные данные в таблице показывают, что за 2018-2022 гг. минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый государством, возрос на 46,4%, а уровень номинальной заработной платы за тот же период в целом по экономике Российской Федерации в среднем возрос на 49,4%. При этом темп роста среднемесячной номинальной заработной платы работников сельского хозяйства составил 63,0%.

Важно отметить, что данные показатели существенно различаются по регионам. Так за анализируемый период заработная плата аграриев в Саратовской области выросла в 2,1 раза и достигла 40,3 тыс. руб. в месяц, что в 2,9 раза выше установленного государством размера МРОТ. Тем не менее, достигнутый уровень среднемесячной заработной платы в отраслях сельского хозяйства по-прежнему остается одним из самых низких по сравнению с другими отраслями экономики.

В этой связи при планировании ФФТ на сельскохозяйственных предприятиях следует изыскивать резервы повышения уровня заработной платы. При этом необходимо учитывать, что на сельскохозяйственных предприятиях опла-

та труда может осуществляться не только в денежной, но и в натуральной форме в размере не более 20,0% от начисленной в месяц заработной платы, но при непосредственном согласовании с работниками трудовых коллективов [6].

**Динамика среднемесячной номинальной заработной платы
и размера МРОТ в Российской Федерации и Саратовской области**

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Темп прироста 2022 г. к 2018 г., %
Российская Федерация						
Всего по экономике, руб.	43724,0	47867,0	51344,0	57244,0	65338,0	149,4
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (руб.)	28699,0	31728,0	34770,0	39437,0	46777,0	163,0
МРОТ на 01 января, руб.	9489,0	11280,0	12130,0	12792,0	13890,0	146,4
Саратовская область						
Всего в экономике, руб.	26823,3	30716,5	33544,6	37407,5	42916,6	160,0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, руб.	18723,5	23994,3	27823,3	34281,0	40278,4	215,1
МРОТ на 01 января, руб.	9489,0	11280,0	12615,0	12792,0	13890,0	146,4

Размеры оплаты труда работников должны дифференцироваться и тарифицироваться в зависимости от квалификации работников и отраслевой принадлежности (животноводство и растениеводство), условий и характера труда [7].

С целью обеспечения справедливой и достойной оплаты труда работников считаем целесообразным при планировании фонда заработной платы на сельскохозяйственных предприятиях применять следующий алгоритм, представленный на рис. 2.

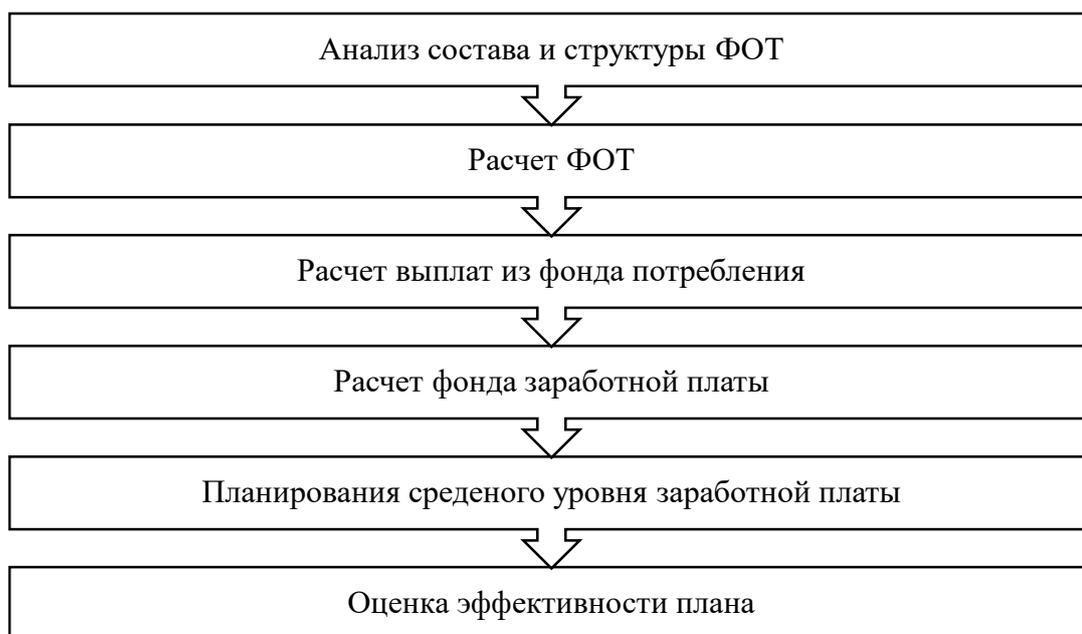


Рис. 2. Алгоритм планирования фонда заработной платы

В соответствии с данным алгоритмом, заработная плата работников формируется не только из ФОТ (нормируемая часть), который относится к издержкам предприятий, но и из фонда потребления (дополнительные выплаты) из чистой прибыли, находящейся в распоряжении предприятий.

Заключение. В заключение необходимо отметить, что правильный выбор метода планирования и системы материального стимулирования труда, их адаптация к специализации и системе ведения хозяйства позволят обеспечить не только рост уровня заработной платы, но и повысить эффективность деятельности сельскохозяйственного предприятия.

Исследования проведены в рамках гранта РНФ № 22-28-02046.

Список литературы

1. Мешкова, В. С. Значение и проблемы планирования персонала и оплаты труда / В. С. Мешкова, О. П. Симоненко, С. С. Гончарова // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2021. – № 10. – С. 42-44.
2. Попова, В. В. Планирование средств на оплату труда / В. В. Попова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 6. – С. 43-48.
3. Пивень, И. Г. Мероприятия по повышению эффективности использования фонда оплаты труда в сельскохозяйственных организациях / И. Г. Пивень, Ю. Б. Валерия // Заметки ученого. – 2021. – № 8. – С. 354-357.
4. Голенкова, З. Т. Формирование статусных позиций работника в системе социально-трудовых отношений / З. Т. Голенкова, И. М. Орехова // Россия реформирующаяся. – 2021. – № 19. – С. 11-33.
5. Алексеев, Э. А. Порядок учета и планирование фонда оплаты труда / Э.

А. Алексеев // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 11. – С. 951-958.

6. Катроша, Л. Д. Фонд оплаты труда в контексте планирования численности работников организации / Л. Д. Катроша // Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики: материалы XI Международной научно-практической конференции, Красноярск, 24–25 марта 2022 года. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2022. – С. 254-258.

7. Сидоров, М. А. Стимулирование роста фонда оплаты труда на основе развития отраслей экономики / М. А. Сидоров, Н. М. Румянцев // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 2(18). – С. 42-50.

References

1. Meshkova, V. S. The importance and problems of personnel planning and remuneration / V. S. Meshkova, O. P. Simonenko, S. S. Goncharova // Enterprise strategy in the context of increasing its competitiveness. – 2021. – No. 10. – P. 42-44.

2. Popova, V.V. Planning of funds for wages / V.V. Popova // Current problems of the humanities and natural sciences. – 2020. – No. 6. – P. 43-48.

3. Piven, I. G. Measures to improve the efficiency of using the wage fund in agricultural organizations / I. G. Piven, Yu. B. Valeria // Notes of a scientist. – 2021. – No. 8. – P. 354-357.

4. Golenkova, Z. T. Formation of employee status positions in the system of social and labor relations / Z. T. Golenkova, I. M. Orekhova // Reforming Russia. – 2021. – No. 19. – P. 11-33.

5. Alekseev, E. A. Accounting procedures and planning of the wage fund / E. A. Alekseev // Current issues of modern economics. – 2021. – No. 11. – P. 951-958.

6. Katrosha, L. D. Payroll fund in the context of planning the number of employees of an organization / L. D. Katrosha // Human resource management - the basis for the development of an innovative economy: materials of the XI International Scientific and Practical Conference, Krasnoyarsk, 24– March 25, 2022. – Krasnoyarsk: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev”, 2022. – P. 254-258.

7. Sidorov, M. A. Stimulating the growth of the wage fund based on the development of economic sectors / M. A. Sidorov, N. M. Romyantsev // Economics. Sociology. Right. – 2020. – No. 2(18). – P. 42-50.

Статья поступила в редакцию 07.09.2023; одобрена после рецензирования 15.09.2023; принята к публикации 29.09.2023.

The article was submitted 07.09.2023; approved after reviewing 15.09.2023; accepted for publication 29.09.2023.