

# ОБОСНОВАНИЕ УРОВНЯ МОТИВАЦИОННЫХ СТИМУЛОВ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*Р.В. Руденко, Курская государственная сельскохозяйственная академия*

Решающее условие формирования хозяина в лице первичного трудового коллектива — предоставление ему возможности платить самому себе за результаты труда из своего хозрасчетного дохода. При этом доходы работников должны складываться из двух частей: оплаты за вложенный труд и из доходов за имущество (дивиденды на акции, паи), т.к. именно трудовые коллективы являются собственниками имущества хозяйства.

Оплата труда в первичных подразделениях должна осуществляться по решению самих первичных трудовых коллективов. Одной из наиболее совершенных в этой связи является противозатратная оплата труда по нормативам от валового дохода, которая стимулирует увеличение объемов производства продукции, повышение ее качества и снижение себестоимости. При распределении доходов предприятий важной проблемой является установление оптимального сочетания фондов потребления и накопления. Распределение валового дохода — действенный фактор воспроизводства. Одинаково неудовлетворительно отражается на результатах хозяйственной деятельности необоснованное завышение или занижение фонда накопления. Если на предприятии он выше оптимального, то подрывается материальная заинтересованность работников, снижается эффективность использования не только накопленных, но и имевшихся средств производства. Поэтому нередки случаи, когда в хозяйствах с равной оснащенностью основными средствами, но неодинаковым уровнем оплаты труда разные показатели производственной деятельности. Если фонд потребления занижается, то снижается материальная заинтересованность работников. При необоснованной структуре валового дохода нарушается объективно существующая связь между уровнями производительности и оплаты, сдерживается рост фондовооруженности, а следовательно, и производительности труда.

Правильное соотношение накопления и потребления можно установить следующим образом:

- по каждому виду продукции с учетом конкретных условий разработать технологические карты и на их основе определить урожайность, продуктивность, стоимость валовой продукции, натуральные и денежные затраты на единицу продукции, площади;

- на стадии планирования установить гарантированную расценку оплаты труда за рубль валового дохода, обеспечивающую заработную плату работника не ниже фактически сложившегося;

- плановый фонд оплаты труда определить как произведение плановой расценки оплаты труда за рубль валового дохода и планового валового дохода, остальная часть валового дохода будет составлять фонд накопления.

На размеры фонда накопления оказывают влияние не только заданные темпы воспроизводства валового продукта, но и необходимость накопления производственных фондов для сокращения потребности в рабочей силе. Для предприятий, где ожидается дефицит рабочей силы, этот фактор приобретает большую значимость при распределении валового дохода.

Учитывая важность поддержания планового соотношения между фондом потребления и накопления при распределении валового дохода, следует отметить, что оплата труда за валовой доход в наибольшей степени способствует этому. Для убедительности на примере СХПК «Комсомолец» Курской области рассмотрим две системы оплаты труда: за стоимость получен-

**Таблица 1. Расчет соотношения чистого дохода и фонда оплаты труда при оплате за стоимость валовой продукции и валовой доход (ТПБ №1 СХП «Комсомолец»)**

Показатель	Оплата труда за стоимость валовой продукции	Оплата труда за валовой доход
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.:		
— плановая	23100	23100
— фактическая	25410	25410
Степень выполнения плана по производству валовой продукции, %	—	110,0
Материальные затраты, тыс. руб.:		
— плановые	10168	10168
фактические	9245	9245
Валовой доход, тыс. руб.:		
— плановый	12932	12932
— фактический	16165	16165
Степень выполнения плана по валовому доходу, %	125,0	—
Плановый удельный вес оплаты труда, %:		
— в валовой продукции	—	19,2
— в валовом доходе	34,3	—
Фонд оплаты труда, тыс. руб.:		
— плановый	4434	4434
— фактический	5 543	4877
Чистый доход, тыс. руб.:		
— плановый	8498	8498
— фактический	10623	11288
Соотношение чистого дохода и фонда оплаты труда:		
— плановое	1,9:1	1,9:1
— фактическое	1,9:1	2,3:1

ной валовой продукции и валовой доход. Полученные данные (табл. 1) свидетельствуют о сохранении плановых пропорций между фондом потребления и накопления при оплате труда за валовой доход. Эффективность этой системы оплаты труда подтверждена практикой передовых хозяйств России.

На основе показателей производственной программы мы произвели расчет предельного уровня оплаты труда работников растениеводческого подразделения (табл. 2).

В тракторно-полеводческой бригаде №1 при изменении стоимости валовой продукции с 25675 тыс. руб. в настоящее время до 23100 тыс. руб. в ближней перспективе рентабельность производства должна вырасти с 29,9 до 58,2%, а средняя годовая оплата труда одного механизатора с 129,3 тыс. до 191,9 тыс. руб. (на 48,4%), работника конно-ручного труда — с 84,0 тыс. до 134,8 тыс. рублей (на 48,6%). При этом формируется значительный фонд накопления (в 1,3 раза больше, чем в 2005 г. в хозяйстве) и соблюдается один из важнейших принципов оплаты труда — опережение темпов роста производительности над темпами роста его оплаты.

Подобные расчеты были проведены и по животноводческому подразделению. При удое на одну корову 2000 кг в год и рентабельности производства на уровне 10% среднемесячная заработная плата одного работника составит 2919 руб., а при удое 3000 кг и рентабельности 20% — 5914 руб. При удое 5000 кг и рентабельности 30%, среднемесячная заработная плата может составлять 10002 руб (табл. 3).

**Таблица 2. Расчет предельного (максимального) уровня оплаты труда работников ТПБ № 1 СХП «Комсомолец», обеспечивающего их материальную заинтересованность в высокопроизводительном труде и создание необходимого фонда накопления**

Показатель	Фактически в 2005 г	Расчет на перспективу	План, % к 2005 г.
Количество механизаторов, чел.	20	20	100,0
Количество работников конно-ручного труда, чел.	3	3	100,0
Количество руководителей, чел.	1	1	100,0
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.	25675	23100	90,0
Рентабельность производства продукции растениеводства, %	29,9	58,2	28,3
Производственные затраты, тыс. руб.	19765	14602	73,9
в т.ч. материальные затраты, тыс. руб.	17076	10168	59,5
Общий фонд оплаты за труд, тыс. руб.	2689	4434	164,9
Приходится оплаты труда в среднем на одного работника в год, тыс. руб.:	112,0	184,8	164,9
в т.ч.			
— механизаторов	129,3	191,9	148,4
— работников конно-ручного труда	84	124,8	148,6
— руководителей	148,7	220,7	148,4
Валовой доход, тыс. руб.	8599	12932	150,4
Прибыль, тыс. руб.	5910	8498	132,7
Удельный вес в валовом доходе:			
— фонда потребления, %	31,3	34,3	—
— фонда накопления, %	68,7	65,7	—
Валовой доход на 1 работника, тыс. руб.	358,3	538,8	150,4

Таким образом, применение более сбалансированных рационов кормления животных (более качественных и дорогостоящих кормов) хотя и повышает затраты, но за счет экономии на поддерживающем корме дает существенный

**Таблица 3. Расчет предельного (максимального) уровня оплаты труда работников молочной фермы СХПК «Комсомолец» при различной продуктивности коров и рентабельности производства молока при цене реализации 500 руб/ц**

Показатель	Годовой удой на корову, кг		
	2000	3000	5000
Численность работников, чел.	12	12	12
Поголовье коров, гол.	400	400	400
Рентабельность производства молока, %	10	20	30
Объем реализации молока, ц	8000	12000	20000
Затраты кормов на 1 ц молока, ц к.ед.	1,5	1,2	1
Себестоимость 1 ц к.ед., руб.	100	110	120
Затраты кормов на 1 ц молока, руб.	150	132	120
Другие материальные затраты на 1 ц молока, руб.	252	213,7	192,6
Всего материальных затрат на 1 ц молока, руб.	402	345,7	312,6
Допустимые общие издержки на 1 ц молока, руб.	454,5	416,7	384,6
Затраты на оплату труда на 1 ц молока, руб.	52,5	71,0	72,0
Общий фонд оплаты за труд, тыс. руб.	420	852	1440
Общий фонд оплаты за труд, %	100,0	202,6	342,6
Годовой фонд оплаты труда одного работника, тыс. руб.	35	71	120
в т.ч. на один месяц, руб.	2919	5914	10002
Валовой доход, тыс. руб.	784	1852	3748
Валовой доход, %	100,0	236,2	478,1
Прибыль, тыс. руб.	364	1000	2308
Удельный вес в валовом доходе, %:			
— фонд потребления			
— фонд накопления	46,4	54,0	61,6
Валовой доход на 100 руб. фонда оплаты труда, тыс. руб.	186,5	217,4	260,2
Прибыль на 100 руб. фонда оплаты труда, тыс. руб.	86,5	117,4	160,2

прирост эффективности. В результате произведенных расчетов установилось оптимальное соотношение между фондом потребления и фондом накопления (существенно вырос удельный вес последнего в валовом доходе). **XX**