

*Штейникова Любовь Сергеевна,
студентка,
Пермский государственный аграрно-технологический университет
им. академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь
e-mail: lyubochkashteinikova@gmail.com*

*Научный руководитель: Яркова Т.М., доктор экономических наук,
профессор кафедры организации аграрного производства
Пермский государственный аграрно-технологический университет
им. академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ АПК НА ПРИМЕРЕ СХПК «РОССИЯ» КУДЫМКАРСКОГО РАЙОНА ПЕРМСКОГО КРАЯ

Аннотация: В данной статье проведен анализ роли оплаты труда на рынке труда в АПК, исследованы важные элементы оплаты труда, приведена характеристика современного рынка труда в АПК, рассмотрена динамика заработной платы в сельскохозяйственных организациях. Также в данной статье приведена характеристика форм и систем оплаты труда, найдены пути совершенствования системы оплаты труда на примере конкретной сельскохозяйственной организации.

Ключевые слова: рынок труда, кадровое обеспечение, заработная плата, производительность труда, государственное регулирование.

*Steinikova Lyubov Sergeevna,
Student,
Perm State Agrarian and Technological University
after named academician D.N. Pryanishnikova
Russia, Perm*

*Scientific adviser: Yarkova T.M., doctor of Economics,
professor, Department of Organization of Agricultural Production
Perm State Agrarian and Technological University
after named academician D.N. Pryanishnikova
Russia, Perm*

MODERN PROBLEMS OF PAYMENT OF WORKERS OF WORKERS IN THE AGRICULTURAL SECTOR ON THE EXAMPLE OF SKHPK “RUSSIA” OF THE KUDYMKAR DISTRICT OF THE PERM REGION

Abstract: *This article deals with the role of wages in the labor market in the agricultural sector, explores the important elements of wages, describes the modern labor market in the agricultural sector, considers the dynamics of wages in agricultural organizations. The article characterises of the forms and systems of remuneration is given, ways to improve the remuneration system using the example of a specific agricultural organization are found.*

Key words: labor market, staffing, wages, labor productivity, state regulation.

В условиях современной системы рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии нашей страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников [2, с. 11].

Сельское хозяйство отличается своими особенностями от других отраслей экономики. Как известно, острая зависимость от природно-климатических условий, нехватка высококвалифицированных работников, отсутствие необходимого количества современной техники и сезонность определяют особое место для АПК в структуре экономики [3, с. 156].

Рынок труда в АПК формируется под воздействием этих факторов, что делает его достаточно неконкурентоспособным, по сравнению с финансовой сферой, промышленностью, строительством и т.д. В связи с этим, работники сельского хозяйства получают низкую заработную плату, которая, причем, напрямую не зависит от условий труда, которые, в свою очередь, являются достаточно тяжелыми. При этом, стоимость продукции значительно ниже, чем стоимость продукции других отраслей хозяйства. Все это, естественно, сказывается на уровне заработной платы (рис. 1) [1, с. 52].

В 2018 году средний уровень заработной платы составлял примерно 37-39 тыс. руб., при этом заработная плата в АПК составляла 23-25 тыс. руб., что практически соответствовало уровню заработной платы в отрасли гостиничного сервиса и предприятий общественного питания. В сфере образования средний заработок составлял 28 тыс. руб., здравоохранения – 29,5 тыс. руб., в области культуры и спорта – 34,5 тыс. руб.

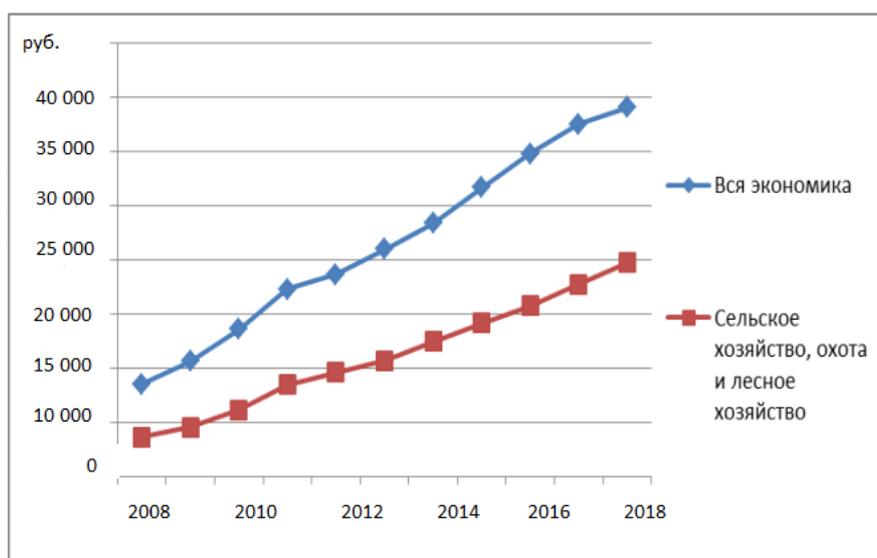


Рисунок 1 – Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций за период 2008 – 2018 гг.

В сельском хозяйстве России производительность труда тоже является низкой по сравнению с другими странами на мировом рынке. Следовательно, по мере повышения заработной платы необходимо и повышать уровень производительности для того, чтобы отрасль была конкурентоспособной по сравнению с другими.

Повышению конкурентоспособности продукции АПК значительно способствует обеспечение высококвалифицированными кадрами. Эта проблема усугубляется наличием низкого уровня социальной инфраструктуры на селе. Молодые специалисты не готовы ехать на работу туда, где нет хороших дорог, культурных центров, поликлиник, больниц, школ и т.д., хотя в настоящее время государством и выдаются дотации. В первую очередь, это связано с предоставлением жилья. Причем, Программа «Молодой специалист на селе» пока распространяется на школьных учителей, врачей и других специалистов социального профиля. Однако, должны выполняться и определенные условия со стороны специалистов для того, чтобы рассчитывать на помощь государства [3, с. 157].

Объектом исследования является СХПК «Россия», основным видом деятельности которой является «Разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока».

Оплата труда всех категорий работников СХПК «Россия» производится по Единой тарифной сетке (табл. 1).

Таблица 1 - Тарифные коэффициенты для оплаты труда работников сельскохозяйственного предприятия

	Разряды и коэффициенты					
	I	II	III	IV	V	VI
Механизатор, мастер-наладчик	1.00	1.128	1.267	1.424	1.597	1.805
Сварщик, токарь, слесарь, электрик, плотник	1.00	1.090	1.180	1.310	1.470	1.710
Оператор машинного доения, скотник, телятница, ветсанитар	1.00	1.070	1.146	1.245	1.379	1.578

Труд рабочих в молочном скотоводстве в основном оплачивают по шестиразрядной тарифной сетке (табл. 2) [4, с. 95].

Таблица 2 - Шестиразрядная тарифная сетка для оплаты труда рабочих в молочном скотоводстве

	Разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Примерные дневные тарифные ставки, руб.						
Для сдельщиков	295	315	337	367	406	465
Для повременщиков	276	295	315	343	380	434

Для начисления заработной платы рабочим в основном применяют часовые и дневные ставки, а специалистам и руководителям - месячные должностные оклады. В некоторых случаях рабочим также могут устанавливаться месячные оклады.

Фонд оплаты труда в СХПК «Россия» формируется в соответствии с Положением по оплате труда и штатным расписанием.

Проведем анализ фонда заработной платы, исходные данные приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Данные для анализа эффективности использования фонда заработной платы

Факторы	2016 г.	2017 г.	Темп роста за 2017 / 2016 гг., %	2018 г.	Темп роста за 2018 / 2017 гг., %

Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб.	185347	197056	106,3	205451	104,3
Среднегодовая численность работников, чел.	308	315	102,3	321	101,9
Годовая выработка (производительность труда), тыс. руб. / чел.	601,77	625,57	103,9	640,03	102,3
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс. руб. / чел.	248,52	267,45	107,6	276,98	103,6

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени характеризуется его индексом (I_{зп}), который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период (ЗП₁) к средней зарплате в базисном периоде (ЗП₀):

$$I_{зп} = ЗП_1 / ЗП_0 \quad (1)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

$$I_{гв} = ГВ_1 / ГВ_0 \quad (2)$$

Коэффициент опережения:

$$Коп = I_{гв} / I_{зп} \quad (3)$$

Для определения суммы экономии (–Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты можно использовать следующую формулу:

$$Э_{зп} = ФЗПф \cdot (I_{зп} - I_{гв}) \quad (4)$$

Рассчитаем за 2018 год:

$$I_{зп} = 276,98 / 267,45 = 1,036$$

$$I_{гв} = 640,03 / 625,57 = 1,023$$

$$Коп = 1,023 / 1,036 = 0,988$$

$$Э_{зп} = 88912 \cdot (1,036 - 1,023) = +1114,253 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, низкие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы привели к перерасходу фонда зарплаты в размере 1114,253 тыс. руб. В связи с этим, нужно разработать такую систему оплаты труда, которая бы учитывала факторы изменения производительности труда работников СХПК «Россия».

Для СХПК «Россия» можно применить так называемый, плавающий оклад – это фиксированная заработная плата, привязанная к ежемесячному производственному плану. Снижение или увеличение заработной платы зависит от выполнения этого плана в процентах и начинается в следующем месяце с расчетной заработной платы (полученной на руки).

В рамках платежной системы «плавающий оклад» ежемесячно формируется новая заработная плата для сотрудников, которая увеличивается или уменьшается на величину выбранного тарифа в зависимости от определенного показателя. Изменяющимися показателями могут быть любые основные показатели предприятия: рост прибыли, рентабельность, объем производства (сопоставимые цены), производительность труда, снижение затрат и др. В платежной системе «плавающий оклад» предусмотрена процедура снижения заработной платы до определенного уровня: нижним пределом будет размер должностного оклада по кадровому плану; повышение заработной платы не ограничено.

Список литературы:

1. Векленко В.И. Тенденции и перспективы развития рынка труда АПК // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 7. С. 51-54.
2. Яркова Т.М. Экономика и организация труда (учебное пособие). М.: Изд-во ПГСХА ИПЦ «Прокрость», 2012. 243 с.
3. Кириллова О.В. Влияние ситуации на рынке труда в АПК на обеспечение импортозамещения России // В сборнике: Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства: Материалы I Международной научно – практической конференции. 2018. С. 156-159.
4. Сайранов Р.Н. Методические вопросы тарификации рабочих растениеводства и животноводства // Вестник Брянского государственного университета. 2018. № 4. С. 93-98.