

ЭКАНОМІКА І ІНФАРМАТЫКА

УДК 631.158:658.32

*В. Г. ГУСАКОВ, Н. А. СТАРОВОЙТОВА**

НОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Президиум НАН Беларуси,

**Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси*

(Поступила в редакцию 15.10.2005)

Введение. Вопросы мотивации труда в условиях рынка имеют неоспоримый приоритет. Это значит, что здесь не только повышается роль стимулирования, но и прежде всего то, что действенные стимулы и мотивы становятся определяющими при решении проблем развития и роста эффективности агропромышленного производства. Стимулы и мотивы определяют, отражают и удовлетворяют интересы товаропроизводителей, создают базу для развития предпринимательства, оценивают предпринимательские успехи и нацеливают на активизацию предпринимательской деятельности.

Со стимулов и мотивов начинается производство и оно завершается ими. Это вполне естественно, поскольку они побуждают внутренние интересы товаропроизводителей, служат сутью деятельности работников разных категорий и призваны обеспечивать их материальное благосостояние, реальным выражением чего может быть рост уровня и качества жизни товаропроизводителей, т. е. показатель их социального положения. Каковы стимулы и мотивы – таковы и социально-экономические успехи и заслуги работников.

Особое значение материальное стимулирование имеет для руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, призванных не только обеспечить требуемые объемы производства, но и организовать такое производство, наладить эффективную систему его управления и регулирования. От заинтересованной и производительной деятельности руководителей и специалистов зависит не только производственный процесс, но и в первую очередь результативность труда непосредственных товаропроизводителей – качество продукции, объемы производства и сбыта, размеры доходов и прибыли. Руководители и специалисты призваны организовать и мобилизовать трудовые коллективы, обеспечить производство необходимыми ресурсами, наладить эффективное управление трудом и производственным процессом, установить действенный контроль за результатами труда непосредственных работников, объективно оценить результаты труда подчиненных коллективов, выработать и реализовать эффективную систему материального стимулирования труда всех категорий работников. То есть труд руководителей и специалистов, который по иному называется еще управленческим, является основой основ организации всякого производства, без него невозможна скоординированная и сбалансированная по материально-техническим ресурсам деятельность товаропроизводителей.

Тем не менее в последние годы, несмотря на широкое развитие рыночных отношений, система мотивации и стимулирования основывается во многом на дореформенных отношениях – низких ставках оплаты за результаты труда, недостаточной дифференциации оплаты по качеству и количеству труда, уравниванию в оплате различных категорий работников и т. п. Все это, конечно, не может способствовать росту заинтересованности и результативности управленческого труда.

В этой связи нами разработаны инновационные рекомендации по приведению организации оплаты и стимулирования труда руководителей сельскохозяйственных организаций в соответствии с принципами и требованиями экономики переходного к рынку периода. Суть которых в следующем.

При установлении надбавок к действующим должностным окладам руководителей рекомендуется учитывать сложность условий хозяйствования: размер закрепленных сельскохозяйственных угодий, их качество (балльность), наличие поголовья скота и численность работников на предприятии.

1. Порядок определения должностных окладов

1.1. Определение тарифного должностного оклада.

Тарифный должностной оклад руководителю рекомендуется устанавливать на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки Республики Беларусь, тарифной ставки первого разряда, применяемой в возглавляемой им организации, в зависимости от объема реализации продукции, товаров (работ, услуг) за предыдущий год по следующей шкале:

| Годовая денежная выручка, млн руб. | Тарифный | |
|---------------------------------------|----------|-------------|
| | разряд | коэффициент |
| До 500 | 17 | 3,98 |
| 500,1–700 | 18 | 4,26 |
| 700,1–1000 | 19 | 4,56 |
| 1000,1–2000 | 20 | 4,88 |
| 2000,1–5000 | 21 | 5,22 |
| 5000,1–10000 | 22 | 5,59 |
| Свыше 10000* | 23 | 5,98 |

* При полученной денежной выручке свыше 10000 млн руб. к тарифному коэффициенту, предусмотренному 23 разрядом, могут применяться повышающие коэффициенты: при денежной выручке от 10000,1 до 20000 млн руб. – до 1,07, от 20000,1 до 40000 млн руб. – до 1,14, свыше 40000 млн руб. – до 1,21.

1.2. Определение расчетных должностных окладов руководителей.

При определении расчетных должностных окладов руководителям организаций органы, заключившие контракт, имеют право:

– повышать (уменьшать) в пределах межразрядной разницы (до 7%) тарифные должностные оклады;

– повышать тарифные должностные оклады руководителям организаций, имеющих в своем подчинении другие самостоятельные организации, дочерние предприятия, филиалы – до 10% включительно. При этом расчет тарифных должностных окладов производится с учетом денежной выручки данных организаций;

– повышать тарифные должностные оклады руководителям государственных сельскохозяйственных организаций – до 10% включительно.

Повышения тарифных должностных окладов, предусмотренные пунктом 1.2., суммируются с тарифными должностными окладами, установленными согласно п. 1.1., и образуют **расчетные должностные оклады руководителей**.

1.3. Повышение расчетных должностных окладов.

Расчетные должностные оклады руководителей, установленные по группам денежной выручки с учетом п. 1.2., могут повышаться:

1.3.1. при заключении, изменении либо перезаключении контракта на новый срок – до 50 % в соответствии с абзацем третьим подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

1.3.2. по итогам работы за квартал:

– за каждый процент роста производительности труда (денежная выручка на работника) в размере 2–6% (не более 25%), в зависимости от ее достигнутого уровня по результатам предыдущего года в следующих размерах:

| Денежная выручка на работника, млн руб. | Размер увеличения должностного оклада, % |
|---|--|
| До 5 | 2 |
| 5,1–7 | 3 |
| 7,1–10 | 4 |
| 10,1–15 | 5 |
| Свыше 15 | 6 |

– за каждый процент прироста окупаемости производственных затрат к соответствующему предыдущему периоду в размере 1–5% (не более 30%), в следующих размерах:

| Окупаемость затрат (получено денежной выручки на 100 руб. производственных затрат), руб. | Размер увеличения должностного оклада, % |
|--|--|
| До 40 | 1 |
| 40,1–60 | 2 |
| 60,1–80 | 3 |
| 80,1–100 | 4 |
| Свыше 100 | 5 |

– за каждый процент прироста объемов реализации в натуре молока, мяса к соответствующему предыдущему периоду – в размере 0,4–1,6% по каждому виду продукции (не более 40%).

За рост производства и реализации молока рекомендуется устанавливать дифференцированное повышение расчетных должностных окладов с учетом достигнутого уровня продуктивности поголовья в предыдущем году в зависимости от темпов прироста объема реализации в натуре в следующих размерах:

| Надой на корову, кг | Темпы прироста объема реализации молока в натуре, в % к соответствующему периоду предыдущего года | | | | | | |
|---------------------|---|--------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | до 5 | 5,1–10 | 10,1–15 | 15,1–20 | 20,1–25 | 25,1–30 | свыше 30 |
| До 2500 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 |
| 2501–3000 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 |
| 3001–3500 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 |
| 3501–4000 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 |
| 4001–4500 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 |
| 4501–5000 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 |
| Свыше 5000 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,6 |

За рост реализации мяса рекомендуется увеличивать расчетный должностной оклад с учетом достигнутого объема реализации в предыдущем году в зависимости от его темпов прироста в натуре в следующих размерах:

| Объем реализации мяса, т | Темпы прироста объема реализации мяса в натуре, в % к соответствующему периоду предыдущего года | | | | | | |
|--------------------------|---|--------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | до 5 | 5,1–10 | 10,1–15 | 15,1–20 | 20,1–25 | 25,1–30 | свыше 30 |
| До 150 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 |
| 151–200 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 |
| 201–250 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 |
| 251–350 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 |
| 351–450 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 |
| 451–550 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 |
| Свыше 550 | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,6 |

Максимальный размер повышения ограничивается 95 % расчетного должностного оклада руководителя (в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232/6919).

Повышения, предусмотренные пунктом 1.3., суммируются с расчетным должностным окладом и образуют *должностной оклад*.

2. Надбавки к должностным окладам

2.1. Надбавки за сложность и напряженность в работе руководителям сельскохозяйственных организаций рекомендуется установить до 50% должностного оклада, исчисленного в соответствии с пунктами 1.2. и 1.3., в зависимости от размеров и сложности управляемости организаций (наличия сельхозугодий, их балльности, численности работников и условного поголовья скота) в следующих размерах:

| Наличие сельхозугодий, га | Надбавка к окладу, % | Балл сельхозугодий | Надбавка к окладу, % | Численность работников, чел. | Надбавка к окладу, % | Наличие условных голов скота | Надбавка к окладу, % |
|---------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|
| До 2500 | 3 | свыше 40 | 3 | до 200 | 3 | до 1500 | 3 |
| 2501–3000 | 5 | 36–40 | 5 | 201–300 | 5 | 1501–2500 | 5 |
| 3001–4000 | 8 | 31–35 | 8 | 301–400 | 8 | 2501–3500 | 8 |
| 4001–5500 | 12 | 26–30 | 12 | 401–500 | 12 | 3501–4500 | 12 |
| Свыше 5500 | 17 | до 25 | 17 | свыше 500 | 17 | свыше 4500 | 17 |

2.2. Надбавки за продолжительность непрерывной работы (стаж работы в отрасли) устанавливаются руководителям организаций в размере, не превышающем 20% должностного оклада включительно, исчисленного в соответствии с пунктами 1.2. и 1.3. настоящих рекомендаций.

При установлении указанных надбавок необходимо применять следующую дифференциацию их размеров в зависимости от продолжительности непрерывной работы (стажа руководителей):

от 1 года до 5 лет – 5%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 10 до 15 лет – 15%;

15 лет и выше – 20% должностного оклада руководителя.

Положение о порядке исчисления стажа работы руководителей и установления им надбавок утверждено приказом Минсельхозпродом от 14 апреля 2005 г. № 152.

2.3. Руководителям эффективно работающих организаций, присоединивших убыточные организации, имеющие предоставленную в соответствии с законодательством отсрочку по налогам и иным платежам в бюджет, рекомендуется устанавливать по итогам работы за квартал надбавки за увеличение объемов управленческого труда в размере, не превышающем 30% расчетного должностного оклада с учетом его повышения, предусмотренного пунктом 1.3.1. настоящих рекомендаций.

2.4. Вновь назначенным руководителям организаций, имеющих предоставленную в соответствии с законодательством отсрочку либо рассрочку по налогам и иным платежам в бюджет, рекомендуется устанавливать по итогам работы за квартал надбавки за высокие достижения в труде в размере, не превышающем 20% расчетного должностного оклада с учетом его повышения, предусмотренного пунктом 1.3.1. настоящих рекомендаций.

2.5. Обязательными условиями начисления и выплаты надбавок, установленных пунктами 2.3. и 2.4. настоящих рекомендаций, должно быть улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности организации по итогам работы за квартал по сравнению с кварталом, предшествующим отчетному, своевременная уплата текущих платежей в бюджет и соблюдение графиков погашения задолженности по налогам и иным платежам в бюджет, по которым предприятию предоставлена отсрочка либо рассрочка.

Суммы надбавок, начисленных руководителям в соответствии с пунктом 2 настоящих рекомендаций, выплачиваются за фактически отработанное время и включаются в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые организациями при ценообразовании и налогообложении.

3. Порядок начисления премий

Премирование руководителей сельскохозяйственных организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности рекомендуется осуществлять из двух источников: фонда оплаты и прибыли.

3.1. Премирование из фонда оплаты рекомендуется:

– за выполнение и перевыполнение договорных обязательств по реализации важнейших видов сельскохозяйственной продукции в натуре в следующих размерах:

| Вид продукции | Уровень выполнения договорных обязательств, % | Размер премий к оплате труда за год (по должностному окладу, исчисленному в соответствии с пунктами 1.2. и 1.3. настоящих рекомендаций), % |
|-----------------------------------|---|--|
| Молоко | 100 | 5 |
| | 100,1–110 | 7 |
| | 110,1–130 | 10 |
| | свыше 130 | 15 |
| Мясо | 100 | 5 |
| | 100,1–110 | 7 |
| | 110,1–130 | 10 |
| | свыше 130 | 15 |
| Зерно | 100 | 3 |
| | 100,1–110 | 5 |
| | 110,1–130 | 8 |
| | свыше 130 | 10 |
| Лен или сахарная свекла | 100 | 3 |
| | 100,1–110 | 5 |
| | 110,1–130 | 8 |
| | свыше 130 | 10 |
| Выполнение плана заготовки кормов | 100 | 3 |
| | 100,1–110 | 5 |
| | 110,1–130 | 8 |
| | свыше 130 | 10 |

– за каждый процентный пункт прироста рентабельности реализованной продукции, товаров (работ, услуг) к предыдущему году в следующих размерах:

| Уровень рентабельности (предыдущего года), % | Размер премий к оплате труда за год (по должностному окладу, исчисленному в соответствии с пунктами 1.2. и 1.3. настоящих рекомендаций), % |
|--|--|
| До 5 | 0,5 |
| 5,1–10 | 1,0 |
| 10,1–15 | 1,5 |
| 15,1–20 | 2,0 |
| 20,1–25 | 2,5 |
| 25,1–30 | 3,0 |
| 30,1–35 | 3,5 |
| 35,1–40 | 4,0 |
| Свыше 40 | 4,5 |

Руководителям убыточных организаций рекомендуется выплачивать премии в зависимости от темпов снижения убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) по отношению к предыдущему году за каждый процентный пункт снижения в размере до 5%, но не более 40% оплаты труда за год по должностному окладу с учетом его повышения, предусмотренного пунктом 1.3.1. настоящих рекомендаций.

Суммы премий, начисленные руководителям организаций в соответствии с вышеуказанными условиями, должны включаться в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые организациями при ценообразовании и налогообложении.

3.2. Премирование из прибыли организации рекомендуется за:

3.2.1. перевыполнение планового задания по прибыли (рентабельности) – до 5% годового должностного оклада за каждый процент прироста прибыли;

3.2.2. соблюдение или экономию норм расхода материальных ресурсов в натуре – до 20% годового должностного оклада;

3.2.3. получение дополнительных денежных ресурсов путем реализации сельскохозяйственной продукции повышенного качества и сортности – до 25% годового должностного оклада.

Кроме того, премии из прибыли рекомендуется выплачивать за:

– выполнение и перевыполнение доведенных целевых показателей социально-экономического развития;

– выполнение заданий по сокращению бартерных операций;

– увеличение численности работников, принятых на дополнительно введенные рабочие места.

Максимальный размер премии из прибыли ограничивается в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232 100% должностного оклада руководителя за квартал (полугодие, год), исчисленного в соответствии с п. 1.2. и 1.3. за фактически отработанное время.

3.3. Руководителю рекомендуется также выплачивать из прибыли:

3.3.1. специальные виды премий за внедрение новых видов техники и технологий, увеличение выпуска экспортной продукции, освоение новых видов продукции, экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов, ввод в действие новых мощностей и объектов и др. Выплата специальных видов премий проводится на основании положений, действующих в организациях. Общая сумма выплат, предусмотренных настоящим подпунктом, в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232 ограничивается 6 должностными окладами руководителя в год, исчисленных на момент их выдачи в соответствии с п. 1.2. и 1.3.;

3.3.2. вознаграждение по итогам работы за год. Этот вид выплат в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232 рекомендуется осуществлять одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации в размере, не превышающем одного среднемесячного заработка в год, по условиям, действующим в организации.

При невыполнении условий контракта размер вознаграждения может быть снижен по решению органа, уполномоченного управлять государственным имуществом;

3.3.3. материальную помощь в размере до 1,7 должностного оклада в год;

3.3.4. другие выплаты: единовременные премии в связи с юбилейными датами предприятий; профессиональными праздниками; юбилейными датами рождения руководителя, праздничными датами (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь и День женщин); увольнение в связи с уходом на пенсию в размере, не превышающем месячного должностного оклада в год по каждому из вышеуказанных оснований в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232.

4. Условия выплаты премий

4.1. Выплату всех видов премий и вознаграждений по итогам работы за год руководителям организаций целесообразно осуществлять по представлению объединений, концернов и других формирований и с разрешения органа, заключившего контракт. При начислении премии следует учитывать основания для снижения (лишения) премий руководителям, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232. Обязательным основанием для снижения (лишения) премий руководителям являются: реализация продукции (работ, услуг) с отклонением от требований и стандартов, невыполнение мер по соблюдению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины и обеспечению безопасного труда в возглавляемых ими организациях. Размер премии может быть снижен и по другим причинам, предусмотренным условиями контракта.

4.2. Премии руководителю по результатам финансово-хозяйственной деятельности, а также специальные премии, в соответствии с письмом МСХП РБ от 13.06.2005 г. № 03-6/11-232, могут быть снижены или сняты вообще за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, предусмотренных контрактом;
- необоснованный отказ (уклонение) от заключения договоров на поставку товаров или проведение работ, недопоставку продукции для государственных нужд;
- невыполнение показателей прогноза социально-экономического развития;
- нарушение отраслевых требований по технике безопасности (Постановление коллегии Минсельхозпрода и пленума Республиканского комитета белорусского профсоюза работников АПК от 29 мая 2001 г. № 44/3);
- наличие задолженности по энергоносителям (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.11.2002 г. № 1578, письмо Минтруда и соцзащиты, Минэнерго от 8 января 2003 г. № 03-02-09/90 и № 07/64);
- наличие задолженности по выплате заработной платы до 50% из расчета 10% за каждый месяц имеющейся задолженности (приказ Минсельхозпрода от 30.08.96 г. № 211);
- невыполнение задания по снижению объема товарообменных (бартерных) операций в выручке от реализации продукции (работ, услуг) и по сокращению удельного веса дебиторской и кредиторской задолженности;
- несвоевременное и в неполном объеме перечисление средств в инновационный фонд Минсельхозпрода (решение коллегии Минсельхозпрода от 19 июня 2003 г. № 45).

4.3. Премии всех видов руководителю не выплачиваются при наличии задолженности по платежам в бюджет (Указы Президента Республики Беларусь от 13.08.96 г. № 292 и от 20.11.98 г. № 556):

- руководитель несет персональную ответственность за выплату всех видов премий при наличии задолженности по платежам в бюджет. Так, начисление и выплата всех видов премий руководителю и главным специалистам (их заместителям) при наличии задолженности по платежам в бюджет влечет наложение штрафа на руководителя в размере 100 базовых величин, а при тех же действиях, совершенных повторно, – от 100 до 200 базовых величин;
- при не обеспечении 100%-ной ежемесячной оплаты текущего потребления природного газа, электрической и тепловой энергии, твердых видов топлива, а также при несоблюдении согласованных с газо- и энергоснабжающими организациями графиков погашения отсроченной в установленном порядке задолженности за потребленные энергоресурсы, начиная с ноября 2002 г. (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 ноября 2002 г. № 1578).

При этом нельзя выплачивать также надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность работы.

5. Порядок формирования собственности руководителя организации

В соответствии с Уставом и Коллективным договором, исходя из финансового состояния организации, платежеспособности, при отсутствии задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды, а также при условии отсутствия просроченных ссуд по согласованию с вышестоящими организациями, сельскохозяйственным организациям рекомендуется передавать в собственность работников часть чистой прибыли. Начисленная работникам (в т. ч. и руководителю организации) часть чистой прибыли не подлежит внесению в Уставный фонд и составляет их вклад в предприятие в виде заемных средств, которые могут быть использованы как источник инвестирования. Предприятия при условии прибыльной работы за год имеют право ежегодно выплачивать работникам проценты по их вкладам, направленным на инвестирование производства.

Направление части чистой прибыли, получаемой сельхозорганизацией, на индивидуальные вклады работников и начисление процентов (дивидендов) осуществляется в соответствии с разработанным в организации Положением, являющимся частью Коллективного договора, в соответствии со степенью трудового участия каждого работника в формировании результатов хозяйственной деятельности.

В целях усиления заинтересованности руководителя организации в ее прибыльном развитии рекомендуется отчисление чистой прибыли в собственность руководителя осуществлять в следующих размерах, %:

| Прибыль организации, млн руб | Прибыль организации на работника, млн руб. | | | | | | | |
|---------------------------------|--|---------|---------|---------|---------|----------|-----------|------------|
| | до 2,0 | 2,0–3,5 | 3,5–5,0 | 5,0–7,0 | 7,0–9,5 | 9,5–12,0 | 12,0–15,0 | свыше 15,0 |
| До 300 | 0,1 | 0,11 | 0,12 | 0,13 | 0,14 | 0,15 | 0,16 | 0,17 |
| 301–450 | 0,11 | 0,12 | 0,13 | 0,14 | 0,15 | 0,16 | 0,17 | 0,18 |
| 451–600 | 0,12 | 0,13 | 0,14 | 0,15 | 0,16 | 0,17 | 0,18 | 0,19 |
| 601–800 | 0,13 | 0,14 | 0,15 | 0,16 | 0,17 | 0,18 | 0,19 | 0,20 |
| 801–1000 | 0,14 | 0,15 | 0,16 | 0,17 | 0,18 | 0,19 | 0,20 | 0,21 |
| 1001–1300 | 0,15 | 0,16 | 0,17 | 0,18 | 0,19 | 0,20 | 0,21 | 0,22 |
| 1301–1600 | 0,16 | 0,17 | 0,18 | 0,19 | 0,20 | 0,21 | 0,22 | 0,23 |
| 1601–2000 | 0,17 | 0,18 | 0,19 | 0,20 | 0,21 | 0,22 | 0,23 | 0,24 |
| Свыше 2000 | 0,18 | 0,19 | 0,20 | 0,21 | 0,22 | 0,23 | 0,24 | 0,25 |

Заключение. В представленной здесь инновационной системе стимулирования труда руководителей сельскохозяйственных организаций изменен порядок определения должностных окладов. За основу взят показатель денежной выручки (вместо численности работников).

Повышение тарифных должностных окладов, установленных по шкале денежной выручки предприятия, рекомендуется производить по итогам работы за квартал:

- за каждый процент роста производительности труда (денежная выручка на работника) – в размере 1–6% (не более 25%) в зависимости от ее достигнутого уровня по результатам предыдущего года;

- за каждый процент роста выручки от реализации продукции, работ, услуг на 100 руб. производственных затрат к соответствующему предыдущему периоду – в размере до 5% (не более 30%);

- за каждый процент прироста объемов реализации в натуре молока, мяса с учетом продуктивности поголовья к соответствующему предыдущему периоду – в размере 0,4–1,6% по каждому виду продукции (не более 40%).

Надбавки к должностным окладам в размере до 50% рекомендуется производить за показатели, отражающие условия хозяйствования (сложность и напряженность работы): наличие сельскохозяйственных угодий, их плодородие (балл), наличие поголовья животных (условных голов), численность работников.

Премирование из фонда оплаты предлагается ввести за выполнение договорных обязательств по реализации продукции, что особенно важно в условиях интеграции сельского хозяйства с перерабатывающей промышленностью. Разработана дифференцированная шкала премирования руководителей в зависимости от рентабельности производства.

Для экономически состоятельных организаций более широко предлагается премирование из прибыли, а также формирование собственности. Разработана шкала отчисления чистой прибыли в собственность руководителя организации.

Внедрение изложенных инновационных рекомендаций, как показали проведенные расчеты, должно существенно увеличить заработки руководителей за счет должностных окладов, их повышения за рост производительности труда и окупаемости затрат, надбавок за условия хозяйствования, премий и формирования собственности; усилить связь стимулирования с производственными экономическими и финансовыми результатами организаций, что будет способствовать закреплению руководителей и повышению эффективности производства.

V. G. GUSAKOV, N. A. STAROVOITOVA

NEW FORMS OF PAYMENT ORGANIZATION AND LABOUR STIMULATION OF HEADS OF AGRICULTURE ORGANIZATIONS

Summary

The recommendations establish new order and determine sizes of salary scale of heads of agriculture organizations depending on real results of production-financial activity of farms and work collectives such as sizes of sources of supplying with payment and workers stimulation, enhancing of sale proceeds per worker, payback of production costs, developing of production volumes and production realization as main source of formation of own funds of agriculture. Recommendations are correspond to modern properties of payment and labour stimulation and aim at maximal mobilization of working potential of workers. They intend for wide using at agricultural enterprising of all types and forms.