

УДК 338.24

***ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА СПК «АГРОФИРМА»***

Терловая В. И.,

к. э. н., доцент

Институт экономики и управления,

Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,

Россия, г. Симферополь

Сейдаметова А.М.,

магистр, 2 курс

Институт экономики и управления,

Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,

Россия, г. Симферополь

Аннотация. В работе рассмотрены цели и задачи анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, а также формирования и использования фонда оплаты труда. В этом направлении выполнен анализ трудовых ресурсов сельскохозяйственного кооператива «АГРОФИРМА». По результатам анализа выявлены недостатки в этом вопросе и предложена эффективная система формирования фонда оплаты труда с учетом сезонности сельскохозяйственных работ и его распределения.

Ключевые слова: персонал, рабочие, производительность труда, фонд заработной платы, моральное и материальное стимулирование.

***SUGGESTIONS FOR THE FORMATION AND DISTRIBUTION OF PAYROLL
SPK "AGROFIRMA»***

Terlovaya V.I.,

PhD, associate professor

Institute of Economics and Management,

Crimea Federal University. IN AND. Vernadsky,

Russia, Simferopol

Seidametova A.M.,

master, 2 course

Institute of Economics and Management,

Crimea Federal University. IN AND. Vernadsky,

Russia, Simferopol

Annotation. The paper considers the goals and objectives of the analysis of the effectiveness of the use of human resources of the enterprise, as well as the formation and use of the wage Fund. In this direction the analysis of labor resources of agricultural cooperative "AGROFIRMA" is executed. According to the results of the analysis identified shortcomings in this issue and proposed an effective system of formation of the wage Fund, taking into account the seasonality of agricultural work and its distribution.

Keywords: personnel, workers, labor productivity, payroll, moral and material incentives.

Ни одна сфера хозяйственной деятельности не может развиваться без использования трудовых ресурсов. Эффективность производственного процесса организации во многом зависит от целесообразного использования труда. Одной из мотивирующих стимуляторов трудового процесса является оплата труда, исходя из этого уровень оплаты труда напрямую влияет на производительность труда и повышение эффективности работы предприятия.

Труд – целенаправленная, сознательная деятельность человека, направленная, как правило, на удовлетворение собственных потребностей и

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

потребностей общества. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Для любого предпринимателя главной целью ведения хозяйственной деятельности является получение прибыли. Для достижения данной цели ему необходимо снижать расходы, выбирая интенсивный или экстенсивный пути совершенствования. Среди многих методов и способов выделяют увеличение производительности труда, что дает большой объем производимой продукции с улучшенным качеством и значительно снижает издержки [2].

Эффективным труд является при полноценном его стимулировании. Главным стимулированием при этом является оплата труда работников, так как она является основным источником доходов населения.

Суммы, начисляемые работникам в соответствии с количеством произведенной ими продукции и отработанным временем, представляют собой фонд оплаты труда. В него включаются начисленная заработная плата, премии, надбавки, выплаты компенсационного характера, оплата непроработанного времени.

Следуя из этого, можно сказать, что оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми [4].

На данный момент существует ряд ключевых проблем и сложностей в отношении оплаты труда, который встречаются во многих предприятиях Российской Федерации. Приведем примеры некоторых из них:

- задержка выплаты заработной платы;
- низкое стимулирование труда работников, их физической и интеллектуальной активности;
- ослабленное внимание к нормированию труда;

– возросшая дифференциация в области оплаты труда.

Успешное решение перечисленных проблем благотворно повлияет не только на благосостояние граждан и социально-психологический климат в обществе, но и на эффективность производства в целом.

В связи с важностью вопроса оплаты труда не только на уровне субъектов хозяйствования, но и страны в целом, можно смело утверждать, что тема исследования является актуальной. Что касается непосредственно анализа уровня оплаты труда и использования фонда оплаты труда, то, благодаря этим исследованиям, возникает возможность на примере конкретного предприятия оценить влияние системы оплаты труда на результаты хозяйственной деятельности организации.

Анализ трудовых ресурсов организации является одним из основных разделов анализа деятельности субъекта хозяйственной деятельности.

Выделим основные задачи проведения анализа использования трудовых ресурсов:

- изучение и оценка обеспеченности организации трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- оценка динамики и текучести кадров;
- выявление резервов эффективного использования трудовых ресурсов [3].

Что же касается проведения анализа использования фонда оплаты труда в организации, то его задача состоит в том, чтобы выявить все факторы, препятствующие росту производительности труда, приводящие к потерям рабочего времени и снижающие заработную плату персонала. Также можно определить и другие задачи анализа:

- выявление соотношения между текущим показателем фонда оплаты труда с прошлыми;
- установление причин возникновения отклонений;

- анализ соотношения динамики роста производительности и фонда заработной платы;

- оценка эффективности используемых форм и систем оплаты труда.

Данные проведенного анализа эффективности использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда в первую очередь необходимы для руководства организации для принятия управленческих решений. Результаты анализа позволяют определить соотношение темпов роста (падения) производительности труда и фонда оплаты труда и выявить проблемы использования трудовых ресурсов организации. Также одним из основных выводов, к которым приходят экономисты во время проведения анализа использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда, является определение эффективности использования форм и систем оплаты труда на предприятии, анализ позволяет определить наиболее эффективную систему оплаты труда с наименьшими затратами. Также, благодаря анализу, оценивают уровень квалификации работников организации, что позволяет руководству корректировать кадровую политику.

Объектом исследования является сельскохозяйственный производственный кооператив «АГРОФИРМА». Основным видом деятельности организации является выращивание зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур, овощеводство, декоративное садоводство и производство продукции для питомников.

Целью исследования является анализ эффективности использования трудовых ресурсов СПК «АГРОФИРМА» и разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда работников предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить цели и задачи анализа трудовых ресурсов предприятия;

- провести оценку эффективности использования трудовых ресурсов организации, формирования и распределения фонда оплаты труда;
- разработать предложения по совершенствованию системы оплаты и стимулирования работников предприятия.

Одним из основных показателей, характеризующих уровень эффективности использования трудовых ресурсов, является *величина выручки на 1 рубль заработной платы (В /ФЗП)*, которая определяется по формуле:

$$\begin{aligned} В/ФЗП &= (В /ВП * ВП /Т * Т / \sum Д * \sum Д /ЧР * ЧР / ППП) / ФЗП / ППП = \\ &= (УР * ЧВ * П * Д * УД) / ГЗП, \text{ руб.}, \end{aligned}$$

где УР - уровень реализуемости продукции;

ВП – выпуск продукции в действующих ценах, тыс. руб.;

В – выручка за отчетный период, тыс. руб.;

ФЗП – годовой фонд заработной платы, тыс. руб.;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

$\sum Д$ и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих чел.;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции, тыс.руб.;

П – средняя продолжительность рабочего дня, час.;

УД – доля рабочих в общей численности персонала;

ГЗП – среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.

Для оценки степени влияния всех показателей на уровень выручки на 1 рубль заработной платы используем анализ методом абсолютных разниц.

Исходные данные для проведения анализа приведены в табл. 1.

Таблица 1 - Исходные данные для проведения анализа

Показатели	2017г.	2018г.	Отношение 2018г. к 2017г., %
Выпуск продукции в действующих ценах, тыс. руб.	24108,2	12094,5	50,2
Выручка за отчетный период, тыс. руб.	20492,0	11006,0	53,7
Фонд заработной платы, тыс. руб.	3954	3439	87,0
Количество часов, затраченных на производство продукции, час.	29902	19008	63,6
Количество дней, отработанных всеми рабочими, дн.	6708	5280	78,7
Количество дней, отработанных одним рабочим, дн.	258	220	85,3
Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	26	24	92,3
Среднесписочная численность рабочих, чел.	19	16	84,2
Уровень реализуемости продукции	0,85	0,91	107,1
Среднечасовая выработка продукции, тыс.руб.	0,802	0,637	79,4
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	6,1	5,4	88,5
Доля рабочих в общей численности персонала	0,73	0,67	91,8
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	152,08	143,29	94,2

Определим величину выручки на 1 рубль заработной платы в базовом и отчетном году (В/ФЗП).

$$В/ФЗП (2017г.) = 0,85 * 0,802 * 6,1 * 258 * 0,73 / 152,08 = 5,14 \text{ руб.}$$

$$В/ФЗП (2018г.) = 0,91 * 0,637 * 5,4 * 220 * 0,67 / 143,29 = 3,22 \text{ руб.}$$

Отклонение выручки на 1 рубль заработной платы в отчетном году по сравнению с базовым составляет:

$$\Delta В/ФЗП = 3,22 - 5,14 = -1,92 \text{ руб.}$$

Используя метод абсолютных разниц, рассчитаем влияние изменения каждого фактора на изменение выручки на 1 рубль заработной платы.

1. Уровень реализуемости продукции

$$\Delta В/ФЗП_1 = (0,91 - 0,85) * 0,802 * 6,1 * 258 * 0,73 / 152,08 = +0,363 \text{ руб.}$$

2. Среднечасовая выработка продукции

$$\Delta В/ФЗП_2 = 0,91 * (0,637 - 0,802) * 6,1 * 258 * 0,73 / 152,08 = -1,13 \text{ руб}$$

3. Средняя продолжительность рабочего дня

$$\Delta В/ФЗП_3 = 0,91 * 0,637 - * (5,4 - 6,1) * 258 * 0,73 / 152,08 = - 0,5руб$$

4. Количество дней, отработанных одним рабочим

$$\Delta В/ФЗП_4 = 0,91 * 0,637 - * 5,4 * (220 - 258) * 0,73 / 152,08 = - 0,57руб$$

5. Доля рабочих в общей численности персонала

$$\Delta В/ФЗП_5 = 0,91 * 0,637 - * 5,4 * 220 * (0,657 - 0,73) / 152,08 = - 0,272руб$$

6. Среднегодовая заработная плата одного работника

$$\Delta В/ФЗП_6 = 0,91 * 0,637 - * 5,4 * 220 * 0,657 / (143,29 - 152,08) = + 0,19руб$$

Общее отклонение выручки на 1 рубль заработной платы за счет влияния всех факторов составит:

$$\Delta В/ФЗП = 0,363 - 1,13 - 0,5 - 0,57 - 0,272 + 0,19 = -1,92руб.$$

Результаты анализа показали, что на снижение в 2018г. по сравнению с 2017г. выручки на 1 рубль заработной платы оказало влияние снижение следующих показателей:

- среднечасовой выработки продукции (-1,13руб.),
- средней продолжительности рабочего дня (-0,5руб.),
- количества дней, отработанных одним рабочим (-0,57 руб.)
- доли рабочих в общей численности персонала (0,272 руб.).

Полученные данные свидетельствуют о значительном падении уровня производительности труда рабочих, что требует принять соответствующие меры по изменению кадровой политики организации и системы стимулирования и оплаты труда, которая обеспечит повышение мотивации работников предприятия в конечных результатах труда.

Для повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда необходимо предусмотреть как материальное, так и моральное стимулирование персонала. При этом руководству предприятия, обеспечивая моральное стимулирование, можно ориентироваться на сложившийся характер мотивации труда на разных этапах трудовой деятельности работников и их возрастного периода (табл.2).

Таблица 2 - Особенности мотивации на разных этапах трудовой деятельности работников

Этапы работы	Возрастной период	Характеристика этапа	Особенности мотивации
Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	Социальное признание, независимость
Продвижение	До 45 лет	Профессиональное развитие	Социальное признание, самореализация
Завершение	После 55 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение смены	Удержание социального признания
Пенсионный	После 60-65 лет	Занятие другими видами деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

Но основным рычагом увеличения эффективности использования трудовых ресурсов является материальное стимулирование персонала. С этой целью, прежде всего, требуется рассчитать проектный премиальный фонд работников на 2019г. и определить источники его формирования.

Считаем, что одним из главных ресурсов пополнения премиального фонда является экономия фонда оплаты труда, скорректированного с учетом сезонного характера сельскохозяйственных работ. В частности, предлагается распределять потребность в персонале посезонно. Так, производственный цикл в СПК «АГРОФИРМА» в зависимости от напряженности работ и по нарастанию их объемов можно разделить на 3 этапа: ноябрь – январь, февраль – май, июнь – октябрь. На первых двух этапах можно сократить количество работающих в связи с небольшим объемом работ, третий этап требует полного использования трудовых ресурсов организации. Для оценки эффективности дифференцированного поэтапного планирования фонда оплаты труда приведем расчет ФОТ в базовом году (табл.3) и проектный фонд в 2019г. (табл.4).

Таблица 3 - Состав месячного фонда оплаты труда СПК «АГРОФИРМА» по состоянию на 01.03.2019г.

Должность	Кол-во штатных единиц	Оклад, руб.	Месячный ФОТ, руб.
1	2	3	4
Председатель	0,625	29640,00	18525,00
Зам. председателя	0,125	24280,00	3035,00
Главный бухгалтер	0,75	24280,00	18210,00
Бухгалтер	0,75	20080,00	15060,00
Бухгалтер-кассир	0,375	20080,00	7530,00
Инспектор по кадрам	0,25	16400,00	4100,00
Инженер по охране труда	0,25	16400,00	4100,00
Агроном	0,75	20080,00	15060,00
Агроном по семеноводству	0,25	19000,00	4750,00
Кладовщик (готовая продукция)	0,5	14470,00	7235,00
Кладовщик (ГСМ)	0,5	14470,00	7235,00
Кладовщик (запасы)	0,25	14470,00	3617,50
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	2,0	15050,00	30100,00
Подсобный рабочий	3,625	14470,00	52453,75
Итого месячный фонд оплаты труда	11	X	191011,25
Годовой фонд оплаты труда (без премий)	11	X	2292100
Общий годовой фонд оплаты труда	11	X	2750500

Годовой фонд оплаты труда (без премий) по состоянию на 1.03.19 равен:

$$\text{ФОТ}_\phi = 191011,25 * 12 = 2292100 \text{ руб.}$$

Учитывая, что 20% ФОТ составляет премиальный фонд, общий годовой фонд оплаты труда равен:

$$\sum \text{ФОТ}_\phi = 2292100 + 2292100 * 0,2 = 2292100 + 458400 = 2750500 \text{ руб.}$$

Таблица 4 - Проектный фонда оплаты труда, сформированный по циклам сельскохозяйственного производства

Должность	Производственные циклы					
	Ноябрь-Январь		Февраль-Май		Июнь-Октябрь	
	Кол-во штатных единиц	Месячный ФОТ, руб.	Кол-во штатных единиц	Месячный ФОТ, руб.	Кол-во штатных единиц	Месячный ФОТ, руб.
Председатель	0,75	22230,00	0,75	22230,00	1	29640,00

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Зам. председателя	0,125	3035,00	0,25	6070,00	0,25	6070,00
Главный бухгалтер	0,75	18210,00	0,75	18210,00	1	24280,00
Бухгалтер	0,75	15060,00	0,75	15060,00	1	20080,00
Бухгалтер-кассир	0,375	7530,00	0,375	7530,00	0,5	10040,00
Инспектор по кадрам	0,25	4100,00	0,25	4100,00	0,5	8200,00
Инженер по охране труда	0,25	4100,00	0,25	4100,00	0,5	8200,00
Агроном	-	-	0,5	10040,00	1	20080,00
Агроном по семеноводству	-	-	0,25	4750,00	0,25	4750,00
Кладовщик (готовая продукция)	0,5	7235,00	0,5	7235,00	0,5	7235,00
Кладовщик (ГСМ)	-	-	0,5	7235,00	0,5	7235,00
Кладовщик (запасы)	-	-	0,25	3617,50	0,25	3617,50
Тракторист-машинист	-	-	2	30100,00	2	30100,00
Подсобный рабочий	1,5	21705,00	2,5	36175,00	4,25	61497,50
ИТОГО:	5,25	103205,00	9,875	176452,50	13,5	241025,00

Экономия месячного ФОТ в первом цикле «ноябрь-январь» по сравнению с периодом «июнь-октябрь», когда наблюдается полное использование трудовых ресурсов организации, составит:

$$\Delta \text{ФОТ} = (241,0 - 103,2) / 241,0 * 100 = 57,2\%$$

Во втором цикле «февраль-май» наблюдается экономия:

$$\Delta \text{ФОТ} = (241,0 - 176,4) / 241 * 100 = 26,8\%$$

Проектный годовой фонд оплаты труда (без премий) составит:

$$\text{ФОТ пр.} = (103205,00 * 3) + (176452,50 * 4) + (241025,00 * 5) = 2220,55 \text{ тыс. руб.}$$

Годовая экономия фонда оплаты труда будет равна:

$$\Delta \text{ФОТ} = 2292,1 - 2220,55 = 71,55 \text{ тыс. руб.}$$

Считаем целесообразным направить полученную экономии ФОТ в премиальный фонд предприятия.

Следующий резерв формирования премиального фонда обусловлен тем, что опыт работы сельскохозяйственных предприятий, использующих Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

эффективную мотивацию труда работников, показал реальную возможность повысить производительность труда на 5% -7%. В основу расчетов примем, что использование на практике действенной системы морального и материального стимулирования персонала позволит увеличить объем производства и реализации продукции на 5%. Учитывая, что в базисном году фонд заработной платы составил 20% объема полученной выручки, следовательно, при росте выручки на 20% будет сформирован дополнительный фонд оплаты труда в сумме:

$$\Delta \text{ФОТ} = 20492,0 \text{ тыс. руб.} * 0,05 = 1024,6 \text{ тыс. руб.}$$

Исходя из того, что 20% фонда оплаты труда составляет премиальный фонд, предприятие получит дополнительный премиальный фонд в сумме:

$$\Delta \text{ПФ} = 1024,6 * 0,2 = 204,92 \text{ тыс. руб.}$$

Общий премиальный фонд будет равен:

$$\text{ПФ} = 2220,55 * 0,2 + 71,55 + 204,92 = 720,58 \text{ тыс. руб.}$$

Распределение премиального фонда предлагается произвести по следующим направлениям:

- доплата работникам за вредные условия труда;
- надбавка за выслугу лет;
- выплата за выслугу лет;
- премирование за текущие результаты труда

В настоящее время трактористы-машинисты СПК «АГРОФИРМА» при выполнении сельскохозяйственных работ получают ежемесячно в виде доплат за вредные условия труда 4% к окладу. Однако, согласно Постановлению Государственного комитета по труду и социальным вопросам от 29.12.1998г. №670/29-142 и Перечню должностей работников предприятий и организаций сельского хозяйства, занятых непосредственно на работах с вредными и особо вредными условиями труда, необходимо производить дополнительные доплаты.

Рассмотрим предложение по организации доплат за вредность в СПК «АГРОФИРМА», представленные в табл.5.

Таблица 5 - Условия доплат за вредность

Должность	Характер работ	Условия доплат	Размер доплаты (в % к окладу)
Агроном	Применение средств защиты растений, удобрений.	Применение средств защиты растений и внесения удобрений – 960 часов	15
Агроном по семеноводству	Протравка семян, сев.	Протравка семян – 40 часов Сев – 110 часов	15
Тракторист-машинист	При проведении ТО машин, выполнении с/х работ с использованием техники	Ремонт техники – 1150 часов	15
Кладовщик	Хранение, прием, отпуск пестицидов, семян, удобрений	Хранение зерна, пестицидов, удобрений, ГСМ – 1088 часов	15

При начислении и выплате доплат за вредность необходимо соблюдение определенных условий труда и продолжительности трудового процесса, представленных в табл.5. Суммы выплат работникам СПК «АГРОФИРМА» за вредные условия работы приведены в табл.6. Общая годовая сумма выплат составит 55,5 тыс. руб.

При начислении работникам СПК «АГРОФИРМА» выплат за выслугу лет предлагается использовать шкалу начисления надбавок (табл.7) и производить эти выплаты единовременно после окончания года.

Таблица 6 - Выплаты работникам СПК «АГРОФИРМА» за вредные условия работы

Должность	Оклад, руб.	Размер доплаты за год, руб.
Агроном по семеноводству	19000,00	$19000,00 / 160 \times 150 \text{ч.} = 17812,50 \times 15\% = 2671,88$ руб.

Агроном	24280,00	$24280,00/160 \times 960 \text{ч.} = 145680,00 \times 15\% = 21852,00$ руб.
Кладовщик	14470,00	$14470,00/160 \times 1088 \text{ч.} = 98396,00 \times 15\% = 14759,40$ руб.
Тракторист-машинист	15050,00	$15050,00/160 \times 1150 \text{ч.} = 108171,88 \times 15\% = 16225,78$
Итого		55500,00

При начислении работникам СПК «АГРОФИРМА» выплат за выслугу лет предлагается использовать шкалу начисления надбавок (табл.7) и производить эти выплаты единовременно после окончания года.

Таблица 7 - Шкала начисления выплат за выслугу лет

Стаж работы на данном предприятии	Размер выплат, % от годового фонда оплаты труда
От 1 до 3 лет	10,00
От 3 до 5 лет	15,00
От 5 до 10 лет	20,00
От 10 до 15 лет	25,00
Свыше 15 лет	30,00

Размер выплат работникам СПК «АГРОФИРМА» за выслугу лет представлен в табл.8

Таблица 8 - Выплаты работникам СПК «АГРОФИРМА» за выслугу лет

Должность	Кол-во штатных единиц	Оклад, руб.	ФОТ по штатным единицам, руб.	Стаж, лет	Размер надбавки, %	Месячный размер надбавки, руб.	Годовой размер надбавки, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Председатель	0,625	29640,0	18525,0	от 15	30,0	5557,5	66690,0
Зам. председателя	0,125	24280,0	3035,0	от 15	30,0	910,5	10926,0
Главный бухгалтер	0,75	24280,0	18210,0	10-15	25,0	4552,5	54630,0
Бухгалтер	0,75	20080,0	15060,0	5-10	20,0	3012,0	36144,0
Бухгалтер-кассир	0,375	20080,0	7530,0	10-15	25,0	1882,5	22590,0
Инспектор по кадрам	0,25	16400,0	4100,0	5-10	20,0	820,0	9840,0
Инженер по охране труда	0,25	16400,0	4100,0	1-3	10,0	410,0	4920,0
Агроном	0,75	20080,0	15060,0	10-15	25,0	3765,0	45180,0
Агроном по семеноводству	0,25	19000,0	4750,0	10-15	25,0	1187,5	14250,0
Кладовщик (готовая продукция)	0,5	14470,0	7235,0	5-10	20,0	1447,0	17364,0
Кладовщик (ГСМ)	0,5	14470,0	7235,0	10-15	25,0	1808,75	21705,0

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Кладовщик (запасы)	0,25	14470,0	3617,5	10-15	25,0	904,375	10852,5
Тракторист-машинист с/х производства	1	15050,0	15050,0	10-15	25,0	3762,5	45150,0
Тракторист-машинист с/х производства	1	15050,0	15050,0	10-15	25,0	3762,5	45150,0
Подсобный рабочий	0,75	14470,0	10852,5	3-5	15,0	1627,875	19534,5
Подсобный рабочий	0,75	14470,0	10852,5	3-5	15,0	1627,875	19534,5
Подсобный рабочий	1	14470	14470,0	10-15	25,0	3617,5	43410,0
Подсобный рабочий	1	14470,0	14470,0	10-15	25,00	3617,5	43410,0
Подсобная рабочая	0,125	14470,0	1808,75	10-15	25,00	452,1875	5426,25
ИТОГО:	11	X	191011,25	X	X	44725,56	536706,8

Сформированный премиальный фонд прежде всего направляется на первоочередные обязательные выплаты за вредные условия труда и выслугу лет. Оставшаяся часть направляется на текущее премирование (экономия материальных запасов; разработка собственных способов повышения урожайности; качественное выполнение предпосевных и послеуборочных работ и пр.). Считаем экономически целесообразным распределять оставшуюся сумму в следующих пропорциях:

- работникам основного производства (трактористы-машинисты, водители, агрономы) - 60%;
- работникам обслуживающее производство (кладовщики, подсобные рабочие) - 25%;
- работникам администрации предприятия (руководители, бухгалтер, инспектор по кадрам) -15%.

Порядок распределения премиального фонда СПК «АГРОФИРМА» представлен в табл.9.

Таблица 9 - Распределение годового премиального фонда СПК «АГРОФИРМА»

Показатели	Сумма премиального фонда, тыс. руб.
Общая сумма премиального фонда	720,6
Выплаты из фонда:	
1. За вредные условия труда	55,5
2. За выслугу лет	536,7
3. На текущее премирование всего, в т.ч. по подразделениям:	128,4
- основное производство	77,0
- обслуживающее производство	32,1
- администрация организации	19,3

Внедрение предлагаемой модели формирования и распределения фонда оплаты труда с учетом сезонности сельскохозяйственных работ и системы премирования персонала станет важным мотивирующим инструментом при управлении персоналом и обеспечит рост валового производства, повышение производительности труда и эффективности работы СПК «АГРОФИРМА».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: учебник /В.М.Богаченко, Н.А. Кириллова. – Изд.19-е, стер. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 510 с.
2. Григорьева,Т.И. Финансовый анализ для менеджеров: оценка, прогноз: Учебник для магистров / Т.И. Григорьева. –М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2013. – 462 с.
3. Жилкина, А.Н. Управление финансами. Финансовый анализ предприятия: Учебник / А.Н. Жилкина. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 332 с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.: Учеб. пособие / Г.В. Савицкая. — 7-е изд., испр. — Мн.: Новое знание, 2002. — 704 с. — (Экономическое образование).

Оригинальность 89%