

УДК 631.158:658.310.13

Мотивация труда руководителей сельскохозяйственных организаций на современном этапе экономического развития

Основным способом экономического воздействия на поведение работника в процессе производственной деятельности является мотивация труда, в связи с чем целенаправленное формирование соответствующего механизма становится одним из важнейших направлений деятельности руководителя каждого трудового коллектива. Возглавляющим сельскохозяйственные предприятия лицам предоставлены расширенные права при решении вопросов организации оплаты труда. Так, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» и Трудовым кодексом Республики Беларусь виды и системы оплаты труда; размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения их размеров для отдельных категорий работников предприятия определяют самостоятельно и утверждают в разрабатываемых в трудовых коллективах нормативно-правовых актах – коллективных договорах и положениях об оплате труда работников [1]. При этом реальные возможности роста зарплаты персонала любого предприятия, безусловно, зависят от объема получаемых данной структурой доходов.

Под контролем государственных служб находится порядок стимулирования труда работающих на контрактной основе лиц, возглавляющих коммерческие организации. Следует отметить, что на современном этапе развития сельскохозяйственного производства условия стимулирования труда руководителей структур АПК постоянно совершенствуются. Они изменяются с учетом специфики работы аграрных предприятий, их организационно-правовых форм, доведенных прогнозных показателей и результатов производственно-финансовой деятельности [4].

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руко-

водителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утративших силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов» утверждено рекомендованное к применению во всех коммерческих предприятиях положение об условиях оплаты труда руководителей организаций – как государственных, так и имеющих в имуществе доли собственности государства [7].

Проведенное нами исследование позволило выделить представленные на рисунке составляющие действующей в Беларуси системы стимулирования труда лиц, выполняющих управленческие функции.

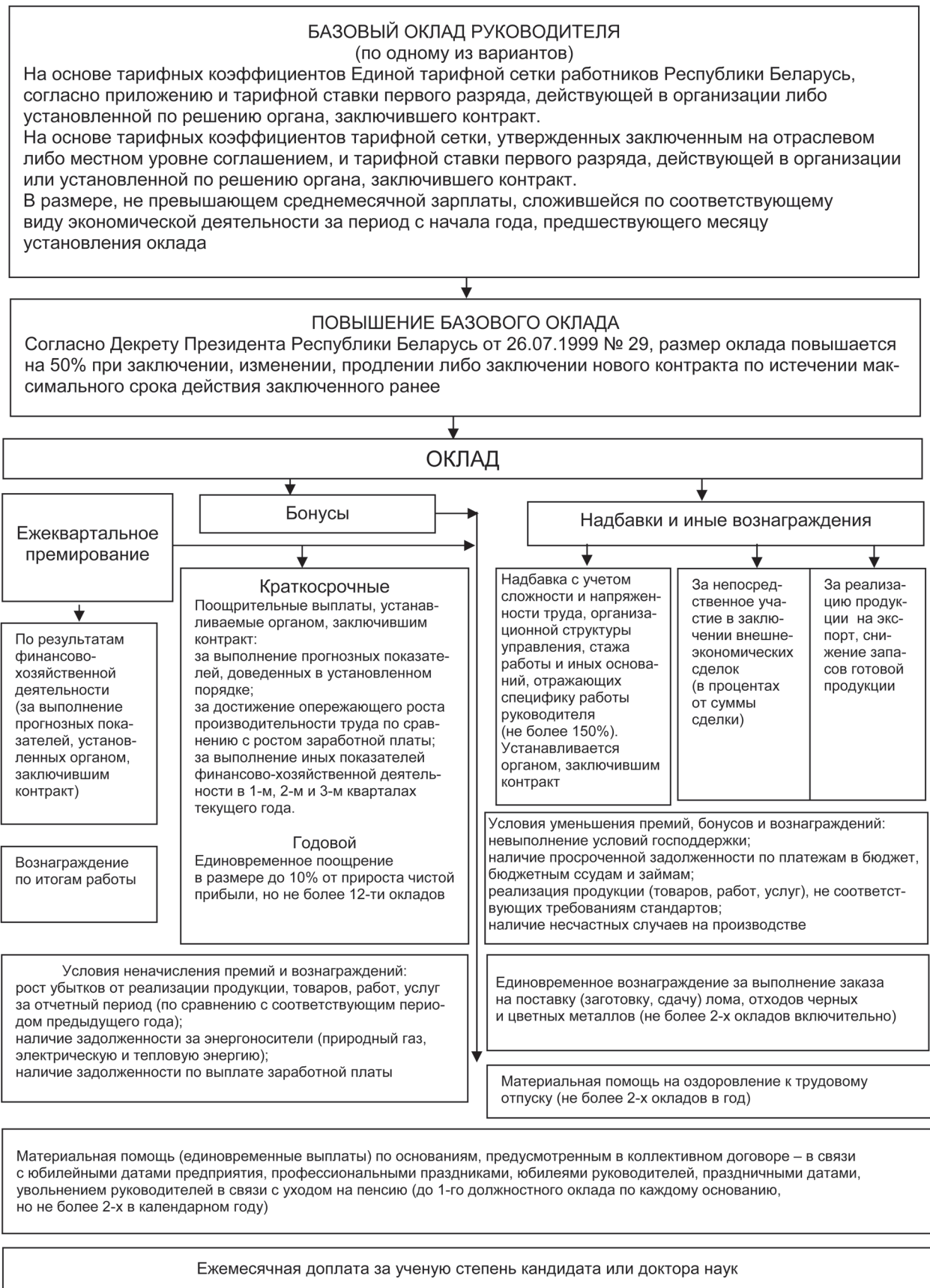
Изучение собранных нами данных показало, что заработная плата руководителя предприятия, в уставном фонде которого доля собственности государства составляет более чем 50%, состоит из перечисленных далее составляющих.

1. Оклад руководителя, который формируется из базового оклада и суммы, выплачиваемой согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» при заключении, изменении, продлении либо заключении нового контракта по истечении срока действия прежнего. Ее размер не может превышать 50% от величины оклада.

2. Выплаты стимулирующего характера, к которым относятся:

надбавка, выплачиваемая с учетом сложности, напряженности, ответственности управленческого труда, а также стажа работы в отрасли (размер – не более 150% от величины оклада);

премия в размере 100% или краткосрочные бонусы, общая сумма которых не должна превышать 3-х окладов в расчете за месяц. Выплачиваются за выполнение ключевых показателей, доведенных в установленном порядке с целью обеспечения выполнения прогноза



Основные элементы системы стимулирования труда руководителей предприятий

социально-экономического развития Республики Беларусь. Конкретные показатели для премирования или выплаты бонусов определяются органом, которому предоставлено право заключать с руководителем контракт;

ежемесячное вознаграждение (при условии его выплаты работникам предприятия) за снижение размеров запасов готовой продукции и обеспечение реализации товаров, в том числе на экспорт;

вознаграждение (при условии его выплаты работникам предприятия) за непосредственное участие в заключении внешнеэкономических сделок. Его размер зависит от суммы сделки;

вознаграждение по итогам деятельности за год после подведения итогов работы организации одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации по условиям, предусмотренным в коллективном договоре и учитываемом при расчете фактического значения коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом в текущем году равными частями, начиная с месяца его фактической выплаты;

годовой бонус – единовременное поощрение в размере до 10% от полученного по итогам отчетного года прироста чистой прибыли организации, но не более 12-ти окладов. Выплачивается после подведения итогов работы предприятия, при обеспечении прогнозного показателя по чистой прибыли за отчетный год и иных доведенных в установленном порядке показателей социально-экономического развития, а также при отсутствии задолженности по исполненным гарантиям правительства Республики Беларусь или местных исполнительных и распорядительных органов и не учитываемом при расчете фактического значения коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом. Данный бонус может выплачиваться при выполнении в полном объеме условий государственной поддержки.

Не могут устанавливаться одновременно:

премии и краткосрочные бонусы за выполнение прогнозных показателей;

вознаграждение по итогам работы за год вместе с годовым бонусом.

Кроме того, руководителю могут быть выплачены:

при предоставлении трудового отпуска – материальная помощь на оздоровление в размере не более 2-х окладов (1 раз в течение календарного года);

материальная помощь (единовременные выплаты) по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном нор-

мативном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством. Выплачиваемая за календарный год общая сумма единовременных выплат не может превышать 2-х окладов;

единовременное вознаграждение в размере не более 2-х окладов включительно за выполнение (без уточнений в сторону уменьшения) доведенного в установленном порядке заказа на отчетный год на поставку (заготовку, сдачу) лома и отходов черных и цветных металлов для государственных (республиканских) нужд. Конкретные размеры, условия и порядок выплаты единовременного вознаграждения определяются органом, заключившим контракт (в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 октября 2016 г. № 825).

По решению органа, уполномоченного заключать контракт, базовый оклад руководителя сельхозпредприятия может устанавливаться по одному из 3-х вариантов:

на основе приведенных в таблице 1 тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации либо установленной по решению заключившего контракт органа;

на основе утвержденных действующим на отраслевом либо местном уровне тарифным соглашением коэффициентов тарифной сетки и тарифной ставки 1-го разряда, действующих в организации или установленных по решению заключившего контракт органа;

в размере, не превышающем среднемесячной (за период с начала года, предшествующий месяцу установления оклада) заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности [7].

При определении базовых окладов на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь согласно приведенному в таблице 1 приложению, а также действующей в сельхозпредприятии тарифной ставки 1-го разряда, следует принимать во внимание списочную численность работающих на момент определения базового оклада. Она определяется по данным государственной отчетности в среднем за период с начала года или в среднем за последний месяц отчетного периода, предшествующего месяцу, в котором контракт заключается, изменяется либо перезаключается по истечении максимального срока действия заключенного ранее (в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 ноября 2014 г. № 1096).

Таблица 1. Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для определения базовых окладов руководителей предприятий

Списочная численность работающих	Тарифные коэффициенты												
	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84	
До 20-ти включительно													
21–100													
101–300													
301–600													
601–1200													
1201–2500													
2501–5000													
5001–10000													
10001–15000													
Свыше 15000													

Примечание. По данным источника [7].

В условиях рынка рост доходов работников должен быть обеспечен результатами производственной и финансовой деятельности предприятий; фонд оплаты труда следует формировать в зависимости от объемов и качества реализованной продукции, а также исходя из размеров прибыли [6]. С учетом этого заслуживает внимания порядок определения тарифных окладов руководителей сельскохозяйственных организаций в соответствии с Тарифным соглашением, заключенным на 2016–2018 гг. между Министерством сельского хозяйства и продо-

вольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Белорусским агропромышленным союзом. Согласно этому документу, коэффициенты для определения тарифного оклада руководителя устанавливаются в зависимости от размеров полученной с налогами выручки предприятия от реализации продукции, товаров, работ, услуг и размера выручки на одного работника в год. Данные для определения коэффициента берутся из годового отчета предприятия за предыдущий год.

Таблица 2. Сетка для определения тарифных коэффициентов руководителей сельскохозяйственных предприятий с учетом годовой выручки предприятия от реализации продукции и выручки в расчете на одного работника в год

Годовая выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в целом по организации, млн руб.	Годовая выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на одного работника, тыс. руб.				
	до 110000	110001–140000	140001–180000	180001–250000	свыше 250000
Тарифные коэффициенты					
До 15000 включительно	10,65	11,4	12,2	13,05	13,98
15001–30000	11,4	12,2	13,05	13,98	14,95
30001–60000	12,2	13,05	13,98	14,95	16,0
60001–120000	13,05	13,98	14,95	16,0	17,13
120001–240000	13,98	14,95	16,0	17,13	18,33
Свыше 240000	14,95	16,0	17,13	18,33	19,6

Примечание. По данным источника [10].

Из приведенных в таблице 2 данных следует, что с ростом размеров выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг как в целом по организации, так и в расчете на одного работника (то есть с увеличением производительности труда, рассчитанной с учетом объема реализованной продукции) тарифные

коэффициенты повышаются. Это стимулирует руководителей сельскохозяйственных организаций наращивать объемы производства и реализации продукции, а также повышать ее качество, которое заложено в цене.

Сравнительный анализ 2-х описанных выше вариантов применения тарифных коэффициен-

тов для определения размеров базовых окладов руководителей сельскохозяйственных организаций Столинского района Брестской области проведен нами с учетом списочной численности работников данных предприятий, размеров полученной последними выручки и результатов кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий. Соответствующие данные представлены в таблице 3.

Приведенные в таблице 3 данные свидетельствуют о том, что тарифные коэффициенты для определения базовых окладов руководителей исследованных сельскохозяйственных предприятий, определенные с учетом размеров выручки от реализации продукции, соответственно в 2,86; 3,5 и 3,75 раза превышали таковые, рассчитанные с учетом списочной численности работников и максимальных значений упомянутых коэффициентов. При этом значения, определенные с учетом численности работников, оказались практически одинаковыми в предприятиях всех групп независимо от кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий. Это свидетельствует о недостаточной мотивации руководителей к рациональному использованию сельскохозяйственных угодий в целях повышения эффективности производства.

Для подтверждения данного вывода нами проведен сравнительный анализ устанавливаемых для руководителей сельскохозяйственных предприятий базовых и должностных окладов, а также предельно возможных выплат, осуществляемых с учетом надбавки и премии в размере соответственно 150% и 100% от оклада. Данные по 3-м вариантам расчета представлены в таблице 4.

Согласно приведенной в таблице 4 информации, базовые оклады, рассчитанные с учетом выручки от реализации продукции, значительно превышали таковые, определенные исходя из списочной численности работников. Это объясняется тем, что в большинстве аграрных предприятий Столинского района тарифная ставка 1-го разряда ЕТС находилась на уровне 250–275 тыс. руб., то есть была ниже величины тарифной ставки 1-го разряда ЕТС для работников бюджетной сферы.

Величины базовых окладов, рассчитанные по второму варианту (с учетом размеров выручки предприятия от реализации продукции и выручки в расчете на одного среднесписочного работника), оказались значительно выше по причине применения удвоенной тарифной ставки 1-го разряда ЕТС для работников бюджетной сферы, а также наличия повышенных коэффициентов, в которые, следует полагать, были включены надбавки за сложность труда

и стаж работы в отрасли. Средняя по району сумма выплат руководителю организации, определенная с учетом премии в размере 100% и выручки от реализации продукции, составила 25248 тыс. руб., а рассчитанная с учетом численности работников – 6878 тыс. руб., то есть оказалась в 3,7 раза большей.

Следует отметить, что стимулирование труда руководителей по первому варианту (с учетом списочной численности работников и действующей в предприятии тарифной ставки 1-го разряда ЕТС) не применяется в практике сельскохозяйственных организаций Столинского района Брестской области из-за малой заработной платы, остающейся таковой даже при условии выполнения всех показателей, необходимых для установления надбавки и премирования. Стимулирование труда с учетом выручки от реализации продукции осуществляется только в КУПП «Маньковичи».

Премирование, оговоренное в заключенном контракте, осуществляется за выполнение перечисленных далее показателей, рассчитываемых нарастающим итогом с начала года. Перечислим основания для выплаты премий, размеры которых указаны в скобках.

1. Выполнение ключевых показателей эффективности работы по:

экспорту товаров по отношению к соответствующему периоду прошлого года (10%);
чистой прибыли (20%);
рентабельности продаж (20%).

2. Обеспечение опережающего роста производительности труда, рассчитанного по реализованной продукции, над темпом роста начисленной номинальной среднемесячной заработной платы (20%).

3. Выполнение доведенного целевого показателя по энергосбережению (20%).

4. Выполнение доведенного задания по снижению затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг (10%).

Следует отметить, что с 1 февраля 2016 г. оговариваемые в контракте условия начисления и выплаты премий не зависят от применяемого варианта стимулирования труда. Так, предусмотренные условиями контракта премии и вознаграждения всех видов не начисляются и не выплачиваются за месяц, в котором допущены:

выявленный на основании данных государственной статистической отчетности или бухгалтерского учета и отчетности рост убытков предприятия от реализации продукции за отчетный период по сравнению с предыдущим. В связи с этим в контракте важно оговорить, какой период принимается за предыдущий – отчетного или предыдущего года. Можно предпо-

Таблица 3. Результаты сравнительного анализа результатов использования тарифных коэффициентов для расчета базовых окладов руководителей сельскохозяйственных организаций Столинского района Брестской области в соответствии с действовавшими по состоянию на 01.01.2016 нормативно-правовыми актами

Группы предприятий по кадастровой оценке сельскохозяйственных предприятий, баллы	Предприятия в группе		Средний балл сельскохозяйственных предприятий по группе	Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг)			Средне-численная численность работников, чел.	Тарифные коэффициенты		
	количество	% к итогу		на одно предприятие в среднем по группе, млн.руб./год	на одного среднегодового работника, тыс. руб./год	с учетом выручки от реализации продукции предприятиями и выручки в расчете на одного работника		с учетом среднечисленной численности работников		
									2010	2011
1. До 20-ти включительно	2	11,8	19,1	23019	132,293	174	12,2	4,26	4,56	4,88
2. 20,1–25	3	17,6	23,4	26828	123,631	217	12,2	4,26	4,56	4,88
3. 25,1–30	5	29,4	28,0	30698	165,935	185	13,98	4,26	4,56	4,88
4. 30,1–35	5	29,4	31,4	39233	175,888	223	13,98	4,26	4,56	4,88
5. Свыше 35	2	11,8	39,6	83492	190,621	438	16,0	4,56	4,88	5,22
В среднем по региону	17	100	28,5	37833	164,491	230	13,98	4,26	4,56	4,88
5-я группа к 1-й, %	-	-	206,3	362,7	437,1	251,7	131,1	107,0	107,0	107,0
Брестская область	183	-	29,7	72497	286,549	253	17,13	4,26	4,56	4,88
КУПП «Маньковичи»	-	-	25,6	251707	678,456	371	19,6	4,56	4,88	5,22

Примечание. Составлена автором по результатам проведенных исследований.

Таблица 4. Размеры устанавливаемых для руководителей сельскохозяйственных предприятий базовых и должностных окладов, а также предельно возможных выплат (с учетом надбавок и премий) по 3-м действующим вариантам

Сельскохозяйственные предприятия	Средний балл сельскохозяйственных предприятий	Действующие варианты, тыс. руб.										Действующая тарифная ставка 1-го разряда ЕТС, тыс. руб.*
		1-й – с учетом численности работников и действующей тарифной ставки 1-го разряда ЕТС			2-й – с учетом выручки по тарифному соглашению			3-й – с учетом численности работников и действующей тарифной ставки 1-го разряда ЕТС				
		базовый оклад	предел с надбавкой 150%	предел с премией 100%	базовый оклад	должностной оклад с учетом контрактных	предел с надбавкой 150%	предел с премией 100%	базовый оклад	предел с надбавкой 150%	предел с премией 100%	
КСУП «Струга»	18,6	1342	2013	5033	7046	7198	10797	-	21594	275		
КСУП «Агро-Глинка»	19,4	1220	1830	4575	6405	7700	11549	-	23099	250		
КСУП «Ворони»	20,9	1220	1830	4575	6405	7198	10797	-	21594	250		
ОАО «Теребежов-Агро»	23,4	1220	1830	4575	6405	7700	11549	-	23099	250		
ОАО «Пялецкий»	24,8	1436	2153	5383	7536	7700	11549	-	23099	275		
КСУП «Дубайский»	25,5	1220	1830	4575	6405	8248	12372	-	24745	250		
КСУП «Рухчанский»	26,4	1220	1830	4575	6405	8248	12372	-	24745	250		
КСУП «Пригорыньск»	28,1	1425	2137	5344	7481	7198	10797	-	21594	292		

Окончание табл. 4

Сельскохозяйственные предприятия	Средний балл сельскохозяйственных предприятий	Действующие варианты, тыс. руб.										Действующая тарифная ставка 1-го разряда ЕТС, тыс. руб.*
		1-й – с учетом численности работников и действующей тарифной ставки 1-го разряда ЕТС					2-й – с учетом выручки по тарифному соглашению					
		базовый оклад	должностной оклад с учетом контрактных	предел с надбавкой 150%	предел с премией 100%	базовый оклад	должностной оклад с учетом контрактных	предел с надбавкой 150%	предел с премией 100%			
КСУП «Припять-2009»	29,2	1220	1830	4575	6405	8821	13231	–	26462	250		
КСУП «Рубельский»	29,6	1269	1903	4758	6661	8248	12372	–	24745	260		
КСУП «Велемичский»	30,0	1269	1903	4758	6661	8248	12372	–	24745	260		
КСУП «Бережное»	30,3	1357	2036	5090	7125	10107	15160	–	30320	260		
ОАО «Коротичи»	30,7	1269	1903	4758	6661	8821	13231	–	26462	260		
СПК «Федорский»	32,2	1749	2624	6558	9183	10107	15160	–	30230	335		
КСУП «Видиборский»	32,3	1342	2013	5033	7046	8821	13231	–	26462	275		
ОАО «Полесье-ОБМ»	34,7	1220	1830	4575	6405	8248	12372	–	24745	250		
ОАО «Полесская нива»	38,6	1566	2349	5873	8222	9440	14160	–	28320	300		
ОАО «Новая Припять»	40,5	1514	2271	5677	7947	9440	14160	–	28320	290		
В среднем по Столинскому району	28,5	1310	1965	5873	6878	8416	12624	–	25248	–		
КУПП «Маньковичи»	25,6	2814	4221	10553	14774	11564	17346	–	34692	539		
В среднем по Брестской области	29,7	–	–	–	–	10107	15160	–	30320	–		
3-й вариант – с учетом средней заработной платы в отрасли сельского хозяйства в Беларуси (2015 г./2016 г.)	–	4615/4954	6923/7431	17308/18578	24231/26009	–	–	–	–	–		

Примечания. Составлена автором по результатам проведенных исследований.

* По состоянию на 01.01.2016 размер тарифной ставки 1-го разряда ЕТС для работников бюджетной сферы равнялся 292 тыс. руб.

ложить, что в связи с девальвацией национальной валюты экономические показатели в отчетном году по сравнению с соответствующим периодом предыдущего могут ухудшиться;

задолженность по выплате заработной платы в сроки, установленные коллективным договором;

задолженность по оплате потребленных с начала отчетного года электрической и тепловой энергии, природного газа, образовавшаяся в результате необеспечения их оплаты в сроки, установленные договорами или законодательными актами. Премии могут выплачиваться при наличии задолженности, если соответствующее решение примет республиканская комиссия, контролирующая осуществление расчетов за природный газ, электрическую и тепловую энергию.

Начисление директору всех видов премий и вознаграждений, предусмотренных условиями контракта, за квартал или иной период производится пропорционально месяцам, в которых отсутствовали рост убытков от реализации продукции и названные выше задолженности.

Все виды премий и вознаграждений директору не выплачиваются при:

наличии задолженности по платежам в бюджет (до полного ее погашения);

непринятии мер по вовлечению в хозяйственный оборот неиспользуемых объектов недвижимости.

Размер премии директору за результаты финансово-хозяйственной деятельности уменьшается за:

невыполнение обусловленных заключенным контрактом обязанностей в сфере трудовых отношений;

необоснованный отказ (уклонение) от заключения договоров на поставку товаров или проведение работ, а также при недопоставке продукции для государственных нужд;

невыполнение установленных показателей социально-экономического развития;

отставание темпа роста производительности труда, рассчитанной по добавленной стоимости, от темпа роста среднемесячной номинальной заработной платы;

невыполнение или срыв сроков выполнения мероприятий, включенных в программу комплексной модернизации предприятия;

наличие рекламаций и экономических санкций, приписок и искажений отчетности;

выпуск и реализацию продукции, не соответствующей требованиям стандартов и иных нормативных актов;

наличие случаев травматизма на производстве;

непринятие мер по соблюдению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечению безопасных условий труда.

Премии по итогам финансово-хозяйственной деятельности начисляются по истечении отчетного периода на основании показателей, рассчитываемых нарастающим итогом с начала года (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При этом следует иметь в виду, что согласно действующим нормативным документам, премии не резервируются, как это было ранее. Поэтому очень важно оговорить в контракте порядок предоставления директору премии (например в течение какого конкретного периода с момента возникновения права на предоставление премии она может быть выплачена). Считаем целесообразным в качестве данного периода принять календарный год, а премию выплачивать на его протяжении частями в пределах установленного коэффициента соотношения средних заработных плат руководителя и работников предприятия. Расчет фактического значения упомянутого коэффициента должен осуществляться ежемесячно нарастающим итогом с начала года или со времени изменения значения коэффициента в течение календарного года. При этом не должны иметь значения установленный в конкретной организации срок выплаты заработной платы, а также степень готовности специалистов данного предприятия исчислять фактическое значение коэффициента к определенной дате. Как правило, премия по итогам работы за 4-й квартал текущего календарного года согласуется к выплате заключившим контракт органом в следующем календарном году после подведения итогов работы за отчетный период. В новом календарном году ее размер также учитывается при расчете фактического значения коэффициента соотношения средних размеров заработной платы руководителя и работников предприятия.

Стимулирование труда руководителей хозяйств Столинского района осуществляется по третьему варианту с определением базового оклада в размере, не превышающем среднемесячной заработной платы в сельскохозяйственной отрасли за период с начала года, предшествующий месяцу установления оклада. По состоянию на 01.01.2016 величина последнего составляла 4954 тыс. руб.

В упомянутый период размер предельно возможной выплаты руководителю (при окладе в 4954 тыс. руб., с сохранением доплаты в размере 50% от его величины, составляющей 150% надбавкой, выплачиваемой с учетом слож-

ности и напряженности труда, организационной структуры управления, стажа работы и иных особенностей работы руководителя; премиальных выплат в размере до 100%) равнялся 26009 тыс. руб. В 2015 г. предельно возможная выплата составляла 24231 тыс. руб. (см. табл. 4). Казалось бы, применение данного варианта должно в должной степени мотивировать руководителей и стимулировать их труд. Однако среднемесячная заработная плата большинства лиц данной категории находилась на уровне, меньшем 50% от предельно допустимого. В среднем по району она составила 11236 тыс. руб. (см. табл. 5).

Изучение практики стимулирования труда руководителей сельскохозяйственных предприятий Столинского района показало, что в соответствии с заключенными контрактами надбавка, выплачиваемая с учетом сложности и напряженности труда, организационной структуры управления, стажа работы и иных оснований, отражающих специфику работы руководителей, была установлена в размере 100%, из которых 75% выделялось в соответствии с рекомендациями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь (по 25% за выполнение каждого из перечисленных далее условий:

получение среднесуточных привесов на откорме и выращивании КРС в размере не менее 590 г;

обеспечение товарности молока по организации на уровне не ниже 90%;

сдачу государству более 90% молока сортами высшим и экстра.

Отметим, что данные условия выполнялись не всегда.

Для определения размеров премий руководителей за результаты финансово-хозяйственной деятельности в контрактах с ними определены следующие показатели:

снижение затрат на рубль объема производства (25%);

выполнение плана по производительности труда, рассчитываемой исходя из размеров выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника (25%);

выполнение плана по рентабельности продаж (25%);

выполнение доведенного задания по энергосбережению (25%).

Отметим, что поощрение руководителей сельскохозяйственных организаций Столинского района практически не осуществлялось по причине невыполнения ряда показателей, а также из-за несоблюдения условий, дающих право на

выплату премии. Из-за этого заработки данных лиц были невысокими (см. табл. 5).

В целях недопущения необоснованной дифференциации при оплате труда руководителей и работников предприятий всех форм собственности постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 установлен предельный коэффициент соотношения между средними размерами заработной платы руководителя организации и по данному предприятию в целом; контроль за соблюдением данного положения должен осуществлять собственник имущества предприятия или орган, уполномоченный заключать контракт [7]. Для руководителей государственных структур и организаций, в уставном фонде которых доля государственной собственности составляет более 50%, этот коэффициент согласовывается при значениях:

до 4-х включительно – с органом, осуществляющим владельческий надзор;

свыше 4-х и до 6-ти включительно – с упомянутым органом и облисполкомом;

свыше 6-ти и до 8-ми включительно – с осуществляющим владельческий надзор органом и Премьер-министром Республики Беларусь.

В организациях, где значение коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы по предприятию превышает 4, должен быть обеспечен опережающий темп роста производительности труда над темпом роста среднемесячной заработной платы. Значение данного показателя должно превышать 1. При невыполнении данного условия по итогам отчетного квартала (нарастающим итогом) установленный коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации снижается до величины не более 4-х включительно (с первого числа месяца, следующего за отчетным кварталом). При достижении нормативного значения данного показателя (превышающего 1) доведенный коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и по организации восстанавливается с первого числа месяца, следующего за отчетным кварталом. При этом предприятие должно самостоятельно выбрать и согласовать с вышестоящим органом показатель для расчета производительности труда на календарный год. Таковым может быть выручка от реализации продукции (товаров, работ, услуг) или добавленная стоимость на одного среднесписочного работника [5]. При выборе показателя расчета производительности труда по выручке от реализации продукции (товаров,

Таблица 5. Значения коэффициентов, используемых для определения размеров зарплаток руководителей хозяйств Столинского района (2015 г.)

Сельскохозяйственные предприятия	Средний балл сельскохозяйственных предприятий	Среднемесячная заработная плата в 2015 г., тыс. руб.		Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы в организации, 2015 г./2014 г.	Индекс роста		Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы
		в организации	У руководителя (для расчета коэффициента)		производительности труда (по реализованной продукции)	заработной платы	
КСУП «Струга»	18,6	2975	8312	2,8/3,1	1,215	1,030	1,179
КСУП «Агро-Глинка»	19,4	3387	8678	2,6/2,6	0,959	0,994	0,965
КСУП «Ворони»	20,9	3157	11574	3,7/3,0	1,088	1,048	1,038
ОАО «Теребежов-Агро»	23,4	3225	9827	3,0/3,3	1,132	1,079	1,049
ОАО «Пятецкий»	24,8	3019	11623	3,8/3,2	1,162	1,045	1,112
КСУП «Дубайский»	25,5	3258	9833	3,0/3,1	1,151	1,098	1,049
КСУП «Рухчанский»	26,4	3936	12292	3,1/3,0	0,974	1,057	0,922
КСУП «Пригорыньск»	28,1	2493	7183	2,9/3,5	1,041	0,949	1,097
КСУП «Припять-2009»	29,2	3356	9238	2,8/3,8	1,417	1,123	1,262
КСУП «Рубельский»	29,6	3054	9183	3,0/2,7	1,087	0,966	1,125
КСУП «Велемичский»	30,0	2800	9117	3,3/3,8	1,278	1,109	1,153
КСУП «Бережное»	30,3	2951	10681	3,6/4,1	1,083	1,158	0,935
ОАО «Коротичи»	30,7	4059	11876	2,9/2,8	1,281	1,197	1,070
СПК «Федорский»	32,2	5344	21571	4,0/3,9	1,142	1,074	1,064
КСУП «Видиборский»	32,3	3792	11680	3,1/3,1	1,076	0,949	1,134
ОАО «Полесье-ОБМ»	34,7	3040	9696	3,2/3,4	1,072	1,180	0,908
ОАО «Полесская нива»	38,6	4379	16386	3,7/4,1	1,050	1,146	0,916
ОАО «Новая Припять»	40,5	3763	13507	3,6/3,7	1,129	1,161	0,972
В среднем по Столинскому району	28,5	3607	11236	3,7/3,9	1,209	1,100	1,098
КУПП «Маньковичи»	25,6	5143	30116	5,9/5,7	1,209	1,107	1,09
В среднем по Брестской области	29,7	4839	-	-	-	-	-
В среднем в сельхозпроизводстве в Республике Беларусь	-	4954	-	-	-	-	-

Примечание. Составлена автором на основании данных годовых отчетов сельхозпредприятий.

работ и услуг) следует руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников» в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2015 г. № 47. При выборе показателя производительности труда по добавленной стоимости его расчет должен осуществляться в соответствии с методическими рекомендациями по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника на уровне организации, утвержденными постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [8, 9].

Следует отметить, что для сельскохозяйственных предприятий эти условия ужесточены. Так, в соответствии с письмом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 29 февраля 2016 г. № 03-2/507 «Об условиях оплаты труда руководителей сельскохозяйственных и рыболовных организаций» с 1 февраля 2016 г. при отсутствии в отчетном квартале превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы руководителю с первого числа следующего за отчетным месяца устанавливается коэффициент не более 3-х включительно. А для расчета производительности труда определен только показатель производительности труда, рассчитываемый по выручке от реализации продукции, товаров, работ, услуг [10].

Значение фактического коэффициента рассчитывается по организации в целом нарастающим итогом:

при установлении и неизменной величине в течение отчетного года – с его начала;

при изменении в течение года – с месяца установления нового значения.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 определены выплаты, не учитываемые в заработной плате руководителя предприятия при определении упомянутого коэффициента [7]. В основном они не связаны с процессами производства и реализации продукции. К таковым относятся единовременные выплаты по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре, в связи с юбилейными датами организаций и их руководителей, профессиональными праздниками и т.д.

На первый взгляд, применение предложенных правительством мер должно в достаточной степени мотивировать руководителей к выполнению показателей финансово-хозяйственной деятельности и достойно стимулировать их труд. Однако результаты выполненного нами эконо-

мического анализа, приведенные в таблице 5, свидетельствуют о низких заработных платах рассматриваемых лиц. При предельно допустимой в применяемом варианте заработной плате руководителей в размере 24231 тыс. руб. (см. табл. 4) фактически начисленная в 9-ти сельхозорганизациях находилась на уровне от 7183 тыс. руб. до 9833 тыс. руб. При этом коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней в предприятии составил от 2,8 до 3 включительно при предельном значении 4, доведенном в 2015 г.

Следует отметить, что средний размер месячной зарплаты работников сельскохозяйственных организаций также невелик. В некоторых хозяйствах, например КСУП «Пригорынский», «Велемичский» и «Струга», ее размер составлял соответственно 2493 тыс. руб., 2800 тыс. руб. и 2975 тыс. руб. При этом значения рассчитанного по реализованной продукции коэффициента соотношения темпов роста производительности труда с темпами роста заработной платы составили соответственно 1,097; 1,153 и 1,179 при требуемом, превышающем 1. Это свидетельствует о том, что упомянутые предприятия выполнили основные условия, дающие право повысить заработную плату работникам. Однако увеличить ее не позволяло неудовлетворительное финансовое положение данных структур, о чем свидетельствуют результаты анализа финансовой деятельности сельскохозяйственных предприятий Столинского района в 2014–2015 гг., приведенные в таблице 6.

Согласно представленным в таблице 6 данным, в 2015 г. в Столинском районе прибыль от реализации продукции в среднем на предприятие составила 1541 млн руб. при 3119 млн руб. в 2014 г., то есть уменьшилась в 2 раза. В масштабах района 6 хозяйств получили убытки от реализации продукции (в 2014 г. таковых насчитывалось 5), еще 5 имели незначительные прибыли. Отрицательную величину чистой прибыли (без учета государственной поддержки) в 2015 г. имели 10 предприятий, тогда как в 2014 г. таковых насчитывалось 9. В 2015 г. по району в среднем на предприятие (без учета государственной поддержки) было получено 461 млн руб. убытка, в то время как в 2014 г. имелась прибыль в сумме 1320 млн руб. В большинстве хозяйств Столинского района наблюдалось снижение уровня рентабельности – как для продаж, так и по чистой прибыли (соответственно с 7,0% до 3,4% и с 12,6% до 7,6%).

В 2015 г. снижение прибыли происходило в ряде хозяйств Брестской области, в том числе и в КУПП «Маньковичи». Так, в 2015 г. прибыль сельхозпредприятий от реализации продукции

Таблица 6. Результаты финансовой деятельности сельскохозяйственных предприятий Столинского района в 2014–2015 гг.

Сельскохозяйственные предприятия	Средний балл сельхоз-угодий	Прибыль от реализации продукции, млн руб.		Чистая прибыль, млн руб.		Чистая прибыль без учета господдержки, млн руб.		Рентабельность (по чистой прибыли, %)	Рентабельность продаж, %
		2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.		
КСУП «Струга»	18,6	-6610	-2051	2	300	-6660	-3093	0/1,6	-35,1/-10,9
КСУП «Агро-Глинка»	19,4	-2507	-1400	301	1333	-3936	-3609	1,4/5,3	-9,2/5,2
КСУП «Ворони»	20,9	338	909	1612	1923	653	1254	9,9/12,9	1,8/5,6
ОАО «Теребеш-Агро»	23,4	-1944	-2369	2638	343	474	-2315	10,3/1,3	-7,2/-8,6
ОАО «Пядецый»	24,8	2254	2311	2584	4499	33	701	7,2/15,1	5,4/6,5
КСУП «Дубайский»	25,5	1862	1383	1233	840	352	-244	6,4/4,5	8,1/6,3
КСУП «Рухчанский»	26,4	67	-615	318	1485	-933	-1510	1,2/5,2	0,2/-2,1
КСУП «Пригорынк»	28,1	131	1613	442	2681	-1713	1081	1,9/11,4	0,5/5,7
КСУП «Припять-2009»	29,2	-3939	-1208	3	6	-2487	-2526	0/0	-7,9/-2,8
КСУП «Рубельский»	29,6	79	427	242	557	-1470	-2003	0,9/2,1	0,3/1,4
КСУП «Велемичский»	30,0	1	1214	389	3406	-2670	-1279	1,1/12,0	0/2,7
КСУП «Бережное»	30,3	-827	78	1071	2463	-2815	-379	2,2/4,7	-1,1/0,1
ОАО «Коротичи»	30,7	1936	337	3171	2799	861	32	12,5/12,4	6,4/1,3
СПК «Федорский»	32,2	25053	25423	29433	24494	15562	15226	18,6/17,5	12,3/13,9
КСУП «Видиборский»	32,3	-418	1568	161	3808	-2156	322	0,5/13,2	-1,2/4,7
ОАО «Полесье-ОБМ»	34,7	2357	2484	1629	3334	236	211	6,1/14,8	7,3/9,0
ОАО «Полеская нива»	38,6	10445	18071	7856	16925	2265	14004	9,9/25,2	10,5/19,3
ОАО «Новая Припять	40,5	1322	9350	3151	12400	-3898	7880	4,4/21,8	1,6/12,8
В среднем по Столинскому району	28,5	1541	3119	3124	4644	-461	1320	7,6/12,6	3,4/7,0
КУПП «Маньковичи»	25,6	11818	19310	684	4720	-2373	1314	0,7/6,3	4,7/8,2
В среднем по Брестской области	29,7	2096	5132	3718	6606	356	3040	6,3/4,0	3,2/8,6

Примечание. Составлена автором по результатам проведенных исследований, на основании данных годового отчета за 2015 г.

(работ, услуг) составила соответственно 40,8% и 61,2% к уровню 2014 г. Основной тому причиной стал рост себестоимости реализованной продукции, включая расходы управленческие и на реализацию, который для Брестской области и КУПП «Маньковичи» составил соответственно 114,3% и 133,6% при темпах роста выручки от реализации, равнявшихся соответственно 107,7% и 111%. На размеры чистой прибыли отрицательно повлияли убытки, обусловленные инвестиционной и финансовой деятельностью – выбытием основных средств, выплатой процентов за пользование кредитами, наличием курсовой разницы от пересчета активов и оборотных средств. Чистая прибыль уменьшилась. По области, району и упомянутому предприятию темп ее роста составлял соответственно 56,3%, 67,3% и 14,5% к уровню прошлого года, а без учета государственной поддержки – 34,3% по области в целом. Предприятиями Столинского района и КУПП «Маньковичи» без учета господдержки был получен убыток в размере соответственно 14632 млн руб. и 2373 млн руб. В целом по Брестской области в 2015 г. количество сельхозпредприятий, имевших убытки по конечному финансовому результату, увеличилось с 13-ти до 35-ти (в 2,7 раза), а сумма убытков выросла на 28,6%. Количество хозяйств, понесших убытки без господдержки, увеличилось с 85-ти до 112-ти (на 31,8%), а сумма их убытков выросла на 37,5%. Уменьшились и значения показателей рентабельности (продаж – с 7,6 п.п. до 2,9 п.п., реализованной продукции по себестоимости – с 9,4 п.п. до 3,4 п.п., по чистой прибыли – с 12,9 п.п. до 6,3 п.п., в том числе без господдержки – с 5,9 п.п. до 0,6 п.п., см. табл. 7).

Согласно представленным в таблице 7 данным, в 1-м полугодии 2016 г. по сравнению с соответствующим периодом 2015 г. в сельскохозяйственных предприятиях Брестской области и Столинского района сохранялись тенденции превышения темпов роста полной себестоимости продукции (соответственно на 9% и 6,4%) и снижения темпов выручки (соответственно на 6% и 2,8%). Это привело к снижению темпа роста прибыли от реализации продукции, который составил соответственно 58,6% и 59,3%. Сельхозпроизводители исследуемых регионов продолжали нести убытки от инвестиционной и финансовой деятельности, что в целом по Брестской области привело к уменьшению чистой прибыли с 548261 млн руб. до 445874 млн руб., или на 18,7%, а чистой прибыли без учета государственной поддержки – с 198607 млн руб. до 12893 млн руб., или на 93,5%. В области увеличилось количества аграрных предприятий, получавших убытки без учета господдержки.

Диспаритет цен на сельскохозяйственную продукцию и ресурсы для ее производства сохранялся. Утверждаемые Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь по согласованию с Министерством экономики Республики Беларусь максимально допустимые цены на сельскохозяйственную продукцию (например мясо КРС) не обеспечивали покрываемости затрат полученной выручкой. Рентабельность реализованного молока была положительной. Соответствующие данные приведены в таблице 8.

Согласно данным, представленным в таблице 8, в 2015 г. покрываемость затрат выручкой для КРС на мясо в среднем по аграрным предприятиям Столинского района составила 85,4%, Брестской области – 69,6%. В названном районе убыточность отмечалась у предприятий всех кадастровых групп. В наихудшем положении оказались представители 1-й и 2-й групп, функционирующие на землях с более низкой кадастровой оценкой сельхозугодий – до 19-ти баллов включительно и с 19,1 до 25-ти. В 2015 г. покрываемость затрат выручкой у них составила соответственно 49,3% и 59,2%, значительно снизившись по сравнению с 2014 г., когда она находилась на уровне соответственно 65,7% и 65,2%. И только в СПК «Федорский» рентабельность реализованного скота в 2015 г. достигла значения 3,5%.

Повышение цен на рассматриваемые товары привело бы к неконкурентоспособности полученной из сельскохозяйственного сырья продукции как на внутреннем, так и на внешнем рынках, а также к уменьшению объемов экспортных поставок и снижению уровня жизни персонала сельхозпредприятий.

Вместе с тем следует отметить, что перерабатывающие аграрное сырье структуры функционировали достаточно стабильно. Об этом свидетельствуют данные о суммах чистой прибыли, полученной ведущими отечественными переработчиками сельскохозяйственной продукции [13]. У ОАО «Березовский мясоконсервный комбинат» значение упомянутого показателя составило 54,1 млрд руб., ОАО «Брестский мяскокомбинат» – 30,8 млрд руб., ОАО «Пинский мяскокомбинат» – 27,1 млрд руб., ОАО «Барановичский молочный комбинат» – 44,1 млрд руб., ОАО «Березовский сыродельный комбинат» – 100,6 млрд руб., ОАО «Кобринский маслодельно-сыродельный завод» – 76,1 млрд руб., ОАО «Пружанский молочный комбинат» – 59,2 млрд руб., ОАО «Савушкин продукт» – 32,5 млрд руб., ОАО «Лунинецкий молочный завод» – 31,4 млрд руб., ОАО «Жабинковский сахарный завод» – 35,3 млрд руб.

Таблица 7. Прибыли и убытки сельскохозяйственных предприятий Брестской области в 2014–2016 гг., млн руб.

Показатели	Брестская область				Столинский район				КУПП «Маньковичи»									
	2015 г.	2014 г.	1-е полугодие		2015 г.	2014 г.	1-е полугодие		2015 г.	2014 г.	1-е полугодие							
			темп роста, %	2016 г.			2015 г.	темп роста, %			2016 г.	2015 г.						
Выручка от реализации (с налогами)	13266951	12320938	107,7	6215504	5864860	106,0	883109	825744	106,9	419761	408183	102,8	251707	226767	111,0	133144	123952	107,4
Выручка без налогов	11804897	10933993	108,0	5520345	5203096	106,1	769053	720623	106,7	370342	357868	103,5	111853	94186	118,8	62247	54117	115,0
Себестоимость реализованной продукции	10795881	9426520	114,5	5041226	4588884	109,9	713990	633689	112,7	343739	322044	106,7	94919	70190	135,2	49821	42587	117,0
Валовая прибыль	1009016	1507473	66,9	479119	614212	78,0	55063	86934	63,3	26603	35824	74,3	16934	23996	70,6	12426	10530	118,0
Управленческие расходы	538632	517635	104,1	255254	261864	97,5	25272	28179	89,7	12975	13212	98,2	3277	2919	112,3	1607	1572	101,2
Расходы на реализацию	86793	50748	171,0	45668	48371	94,4	191	1230	15,5	333	183	182,0	1839	1767	104,1	933	839	111,2
Полная себестоимость реализованной продукции	11421306	9994903	114,3	5342148	4899119	109,0	739453	663098	111,5	357047	335439	106,4	100035	74876	133,6	52361	44998	116,4
Прибыль от реализации продукции	383591	939090	40,8	178197	303977	58,6	29600	57525	51,5	13295	22429	59,3	11818	19310	61,2	9886	8119	121,8
Прочие доходы от текущей деятельности	1013509	1050186	96,5	585544	502179	116,6	71334	67381	105,9	45202	36633	123,4	6555	4871	134,6	4567	2491	183,3
Прочие расходы от текущей деятельности	626914	586800	106,8	283991	258873	109,7	32691	26264	124,5	13701	12907	106,2	16012	16234	98,6	5999	5818	103,1
Прибыль от текущей деятельности	770186	1402476	54,9	479750	547283	87,7	68243	98642	69,2	44796	46155	97,1	2361	7947	29,7	8454	4792	176,4
Доходы от инвестиционной деятельности	528531	405876	130,2	164883	262951	62,7	41641	28868	144,2	8390	16356	51,3	6823	321	2126	147	1809	8,1
Расходы на инвестиционную деятельность	299347	253744	118,0	109718	138835	79,0	28595	22653	126,2	6685	12638	52,9	3693	204	1810	124	997	12,4
в т.ч. от выбытия основных средств	231568	204072	113,5	95249	124244	76,7	18042	12936	139,5	4409	10432	42,3	3514	134	2622	124	997	12,4
Доходы от финансовой деятельности	111317	59281	187,8	34678	47571	72,9	6661	3785	176,0	1224	3383	36,2	358	88	406,8	119	151	78,8
Расходы от финансовой деятельности	383133	329888	116,1	120006	168777	71,1	31627	24947	126,8	7962	14609	54,5	4096	2012	203,6	1383	862	160,4
в т.ч. проценты к уплате	168171	226950	74,1	66545	82141	81,0	24389	22466	108,6	6444	13394	48,1	2148	1643	130,7	1075	777	138,4
Курсовые разницы от пересчета активов	164242	69816	235,2	32388	62715	51,6	4071	882	461,6	1306	307	425,4	1948	369	527,9	308	85	362,4
Прибыль (+), убыток (-) от инвестиционной и финансовой деятельности	-42632	-118475	36,0	-30163	2910	-	-11920	-14947	79,7	-5033	-7508	67,0	-608	-1807	33,6	-1241	101	x
Прибыль до налогообложения	727554	1284001	56,7	449587	550193	81,7	56323	83695	67,3	39763	38647	102,9	1753	6140	28,6	7213	4893	147,4

Окончание табл. 7

Показатели	Брестская область				Столинский район				КУПП «Маньковичи»								
	2015 г.	2014 г.	1-е полугодие		2014 г.	1-е полугодие		2014 г.	1-е полугодие		2014 г.	1-е полугодие					
			темп роста, %	2016 г.		2015 г.	темп роста, %		2016 г.	2015 г.		темп роста, %	2016 г.	2015 г.			
Налог на прибыль	1157	1549	74,7	2692	1030	261,4	87	99	87,9	0	0	1069	1420	75,3	1597	1029	155,2
Прочие налоги из прибыли	1182	595	198,7	638	662	96,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Чистая прибыль	725151	1288114	56,3	445874	548261	81,3	56236	83596	67,3	39701	38646	684	4720	14,5	5603	3864	145,0
Результат переоценки	201964	208164	97,0	-17149	6640	X	-6330	8909	X	0	0	0	0	0	0	0	0
Совокупная прибыль	927496	1494508	62,1	428725	554766	77,3	49906	92505	53,9	39701	38646	684	4720	14,5	5603	3864	145,0
Господдержка	655740	701364	93,5	415832	356159	116,8	64538	59843	107,8	42277	34717	3057	3406	89,8	2034	1616	125,9
Чистая прибыль без господдержки	271756	793144	34,3	12893	198607	6,5	-14632	32662	-	-2576	3929	-2373	1314	-	3569	2248	158,8
Рентабельность реальной продукции, %	3,4	9,4	-6 п.п.	3,3	6,2	-2,9 п.п.	4	8,7	-4,7 п.п.	3,7	6,7	11,8	25,8	-14,0 п.п.	18,9	17,7	1,2 п.п.
Рентабельность по чистой прибыли, %	6,3	12,9	-6,6 п.п.	8,3	11,2	-2,9 п.п.	7,6	12,6	-5,0 п.п.	11,1	11,5	0,7	6,3	-5,6 п.п.	10,7	8,4	2,3 п.п.
Рентабельность без господдержки, %	0,6	5,9	-5,3 п.п.	0,6	3,9	-3,3 п.п.	-1,1	3,6	-4,7 п.п.	-0,7	1,2	-2,4	1,8	-4,2 п.п.	6,8	4,9	1,9 п.п.
Рентабельность продаж, %	2,9	7,6	-4,4 п.п.	2,9	5,2	-2,3 п.п.	3,4	7,0	-3,6 п.п.	3,2	5,5	4,7	8,5	-3,8 п.п.	7,4	6,6	0,8 п.п.
Количество организаций с прибылью	160	180	88,9	173	186	93,0	18	18	100	18	18	1	1	X	1	1	X
Суммы прибыли	847134	1382942	61,3	490066	565547	86,7	56236	83596	67,3	39,7	38646	684	4720	14,5	5603	3864	145
Количество убыточных предприятий	35	13	2,69,2	22	8	275	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Суммы убытков	121983	94828	128,6	44192	17286	255,7	0	0	0	0	0	0	1314	0	0	0	0
Количество убыточных организаций без господдержки	112	85	131,8	99	93	106,5	10	9	111,1	10	8	1	0	-	0	0	0
Суммы убытков без господдержки	376549	273869	137,5	182890	115701	158,1	28738	16958	169,5	13452	10777	-2373	0	-	0	0	0

Приложение к отчету о результатах деятельности за 2014–2016 гг. [11, 12].

Суммы средств приведены без учета деноминации.

Таблица 8. Покрываемость затрат выручкой (для основных видов реализованной в 2014–2015 гг. сельскохозяйственной продукции, %)

Показатели	Группы хозяйств по кадастровой оценке сельхозугодий (баллов)						КУПП «Маньковичи»	В среднем по Брестской области	
	1. до 19-ти включительно	2. 19,1–25,0	3. 25,1–30,0	4. 30,1–35,0	5. 35,1 и выше	в среднем по региону			
Количество хозяйств в группе	2	3	5	6	2	18	–	195	
% к итогу	11,1	16,7	27,8	33,3	11,1	100	–	100	
Средний балл сельхозугодий	19,0	23,4	28,0	31,7	39,6	28,9	26,5	29,7	
Показатели	Периоды								
Покрываемость затрат выручкой, всего, %	2014 г.	94,5	102,6	101,5	110,5	121,4	108,7	125,8	–
	2015 г.	83,5	103,2	99,0	108,5	107,5	104,2	113,7	104,1
В том числе									
Продукция растениеводства, всего	2014 г.	99,9	109,7	117,6	121,4	130,6	119,1	113,8	–
	2015 г.	61,4	102,0	105,3	98,9	140,3	105,0	89,0	108,7
Из нее									
Зерновые и зернобобовые	2014 г.	93,0	119,0	118,9	124,4	139,4	120,5	130,6	–
	2015 г.	58,3	111,9	112,6	102,6	141,2	107,4	84,4	114,2
Сахарная свекла	2015 г.	–	–	–	–	–	–	–	95,6
Продукция животноводства, всего	2014 г.	90,0	99,1	96,5	109,1	120,1	106,4	80,4	–
	2015 г.	85,3	100,6	96,1	109,5	103,2	103,2	73,5	102,3
Из нее									
КРС на мясо	2014 г.	65,7	65,2	76,3	97,2	94,0	90,3	71,7	–
	2015 г.	49,3	59,2	70,0	94,2	88,2	85,4	69,6	69,6
Молоко	2014 г.	99,8	117,0	107,6	128,1	134,4	121,1	110,6	–
	2015 г.	102,8	124,8	112,1	130,7	111,3	119,2	101,5	121,0

Примечание. Составлена автором по результатам проведенных исследований, на основании данных формы 7-АПК бухгалтерской отчетности за 2014–2015 гг. [11].

Одним из путей улучшения финансового положения структур отечественного АПК является снижение затрат на производство и реализацию продукции, на что и нацеливает субъекты хозяйствования Указ Президента Республики Беларусь «О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь» [2, 3]. Во внимание следует принять и показатели затратно-материальной, а также структуру затрат аграрных предприятий Брестской области и Столинского района на производство и реализацию продукции в 2014–2015 гг. и 1-м полугодии 2016 г. (см. табл. 9).

Приведенные в таблице 9 данные свидетельствуют о том, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. у аграрных производителей рассматриваемого региона темп роста затрат был большим, чем рост объема производства, определяемого в текущих ценах. В масштабах области при росте затрат на 11,4% объем производства

увеличился только на 6,3%, а в Столинском районе – соответственно на 13,8% и 8,5%. Затратоемкость в исследуемых регионах составила соответственно 104,7% и 104,8%, то есть затраты на рубль объема производства увеличились в 2015 г. к уровню 2014 г. соответственно на 4,7% и 4,8%. При этом материалоемкость продукции в исследуемых регионах выросла соответственно на 7,7% и 9,3%. Материальные затраты увеличились по области на 14,5%, а по району – на 18,6%. Для сырья и материалов упомянутой прирост составил соответственно 13,1% и 18,8%; топлива – 20,8% и 27,2%, в том числе импортного – 44,4% и 47,2%; электрической энергии – 48,1% и 40,7%. В структуре затрат аграрных предприятий доля материальных увеличилась с 68,6% до 70,5% по Брестской области и с 67,1% до 70% – по Столинскому району. Доля сырья и материалов в структуре затрат сельхозпредприятий рассматриваемых области и района выросла соответственно

Таблица 9. Структура затрат сельскохозяйственных предприятий Брестской области на производство и реализацию продукции в 2014–2016 гг.

Показатели	Брестская область										Столинский район														
	2015 г.			2014 г.			1-е полугодие 2016 г.			1-е полугодие 2015 г.			2015 г.			2014 г.			1-е полугодие 2016 г.			1-е полугодие 2015 г.			Темп роста, %
	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	сумма, млн руб.	структура, %	Темп роста, %	
Объемы производства	16908750		106,3	7816454		109,3	1343959		1238283		108,5	625203		570714		109,5									
Затраты, всего	16593583	100	111,4	8827007	100	106,8	1290713	100	1134363	100	113,8	599917	100	573229	100	104,7									104,7
в т.ч. материалы	11695766	70,5	114,5	6538180	74,1	109,9	902865	70,0	761160	67,1	118,6	441180	73,5	411487	71,8	107,2									107,2
Сырье и материалы	9677866	58,3	113,1	5555836	62,9	109,6	765264	59,3	644164	56,8	118,8	381114	63,5	353177	61,6	107,9									107,9
в т.ч. импортные	904387	5,5	73,3	863689	9,8	108,6	54463	4,2	46773	4,1	116,4	25042	4,2	25745	4,5	97,3									97,3
Топливо	1238537	7,5	120,8	595195	6,7	106,7	88976	6,9	69957	6,2	127,2	36154	6,0	36495	6,4	99,1									99,1
в т.ч. импортное	160034	1,0	144,4	100425	1,1	119,2	6076	0,5	4127	0,4	147,2	730	0,1	386	0,1	189,1									189,1
Электроэнергия	348646	2,1	148,1	195798	2,2	122,9	20931	1,6	14880	1,3	140,7	11408	1,9	9839	1,7	115,9									115,9
Тепловая энергия	2077	0,0	93,2	1240	0,0	122,5	434	0,0	720	0,1	60,3	267	0,0	226	0,0	118,1									118,1
Затраты на оплату труда	2722665	16,4	104,6	1260187	14,3	99,9	202747	15,7	195551	17,2	103,7	83869	14,0	85072	14,8	98,6									98,6
Отчисления на социальные нужды	830451	5,0	111,7	385873	4,4	100,0	61537	4,8	56088	4,9	109,7	25195	4,2	25470	4,4	98,9									98,9
Амортизация основных средств	1202564	7,2	99,3	576129	6,5	95,6	101642	7,9	99913	8,8	101,7	44466	7,4	45976	8,0	96,7									96,7
Прочие затраты	142137	0,9	110,7	66638	0,8	105,8	21922	1,7	21651	1,9	101,3	5207	0,9	5224	0,9	99,7									99,7
Добавленная стоимость	5128873	-	91,4	1241322	-	106,4	428242	-	463967	-	92,3	180639	-	159227	-	113,4									113,4
Затратоемкость	981	-	104,7	1129	-	97,8	980	-	916	-	104,8	960	-	1004	-	95,5									95,5
Материалоемкость	692	-	107,7	836	-	100,6	672	-	615	-	109,3	706	-	721	-	97,9									97,9
Зарплатоемкость	161	-	98,2	161	-	91,5	151	-	158	-	95,6	134	-	1497	-	89,9									89,9

Примечания. Составлена автором по результатам проведенных исследований, на основании данных статистической отчетности за 2015–2016 гг. Суммы средств приведены без учета деноминации.

с 57,4% до 58,3% и с 67,1% до 70%; топлива – с 6,9% до 7,5% и с 6,2% до 6,9%; электрической энергии – с 1,6% до 2,1% и с 1,3% до 1,6%. Следует полагать, что рост материальных затрат по темпам и структуре стал результатом не компенсируемой мерой экономии девальвации национальной валюты. К примеру, в аграрных предприятиях Брестской области расход энергетических ресурсов на производственные цели снизился. В натуральном измерении в 2015 г. по отношению к уровню 2014 г. для дизельного топлива он составил 95,5%; бензина – 92,9%; электроэнергии – 99,9%; тепловой энергии – 96,1%; природного газа – 92,6%.

Затраты на оплату труда в исследуемых регионах выросли в меньшей степени – соответственно на 4,6% и 3,7%, а в структуре затрат они снизились соответственно с 17,5% до 16,4% и с 17,2% до 15,7%. Зарплатоемкость в 2015 г. к уровню 2014 г. сократилась, составив соответственно 98,2% и 95,6%. Можно полагать, что это не стало результатом технического переоснащения, так как в структуре затрат амортизация сохранилась на прежнем уровне.

В исследуемых регионах тенденция роста как материальных затрат на производство и реализацию сельхозпродукции, так и их удельного веса в общей сумме затрат сохранялась и в 1-м полугодии 2016 г. Вместе с тем при темпе роста объема производства, в Брестской области равнявшемся 109,3%, а в Столинском районе – 109,5%, прирост затрат на оплату труда снизился и составил соответственно 99,9% и 98,6%. Сократился и удельный вес затрат на оплату труда в структуре затрат – соответственно с 15,3% до 14,3% и с 14,8% до 14,0%. При затратоемкости в 97,8% и 95,5% зарплатоемкость составила 91,5% и 89,9%.

Уменьшение затрат за счет экономии на оплате труда – не выход из положения, так как при этом снижается стимулирующая функция заработной платы. Но в рассматриваемый период многие сельхозпредприятия оказались в сложном финансовом положении, имея обязательства перед кредиторами, а также по лизинговым платежам, краткосрочным и долгосрочным кредитам и займам (в том числе просроченным). По этой причине отсутствовали средства для повышения уровня заработной платы работников и, следовательно, руководителей хозяйств.

Для улучшения финансового состояния предприятий отечественного АПК важно обеспечить:

более полное использование имеющихся производственных мощностей;

внедрение инноваций в производственные процессы;

повышение качества аграрной продукции;

рост ее конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

увеличение продуктивности сельскохозяйственных угодий и животных за счет внедрения высокоэффективных сортов и пород;

рациональное использование материальных и денежных ресурсов;

эффективное применение трудовых ресурсов, обеспечиваемое оптимизацией численности работников, а также строгим соблюдением трудовой, производственной и технологической дисциплины;

недопущение непроизводительных расходов и потерь, отрицательно влияющих на конечные финансовые результаты;

усиление персональной ответственности руководителей за состояние дел на вверенных им участках работы.

В конечном итоге выполнение перечисленных условий будет способствовать увеличению объемов производства и продаж аграрной продукции, улучшению ее качества, снижению себестоимости, повышению конкурентоспособности, росту производительности труда, сокращению затрат на производство и реализацию товаров, получению дополнительной прибыли, которая будет являться источником для дальнейшего инновационного развития аграрных предприятий и внедрения действенных механизмов стимулирования труда их работников.

Действующая в отечественном АПК система оплаты труда руководителей предприятий в достаточной степени мотивирует данных лиц. Однако их стимулирование затруднительно из-за отсутствия у хозяйств денежных средств и ограничивается установленным коэффициентом соотношения размеров средних заработков руководителей и работников. Более эффективно поощрять труд первых возможно только при улучшении финансового состояния аграрных предприятий за счет освоения инновационных технологий, более эффективного использования организационного, технического и технологического потенциала в результате выполнения мероприятий, направленных на снижение себестоимости продукции и улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Респ. Беларусь, 10 мая 2011 г., № 181 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 54. –1/12519.
2. О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 23 февр. 2016 г., № 78 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2016. – № 9. –1/16297.
3. Лукашенко, А. Г. Послание к белорусскому народу и Национальному собранию. От уверенного старта – к успеху нового пятилетия / А. Г. Лукашенко // Советская Белоруссия. – 2016. – 21 апр. – С. 2–6.
4. Гусаков, В. Приоритетные направления повышения эффективности и конкурентности агропромышленного комплекса Беларуси / В. Гусаков, А. Шпак // Аграрная экономика. – 2013. – № 2. – С. 2–10.
5. Микулич, А. В. Агропромышленный комплекс: состояние, перспективы, проблемы и пути их решения: монография / А. В. Микулич. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2012. – 201 с.
6. Микулич, А. В. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве в новых условиях: монография / А. В. Микулич. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. – 273 с.
7. О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь их отдельных структурных элементов: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 8 июля 2013 г., № 597 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – № 5/37538.
8. Об оплате труда работников: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 6 авг. 2014 г., № 744 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
9. Об утверждении методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации: постановление Министерства экономики Респ. Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 31 мая 2012 г., № 48/71 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
10. Об условиях оплаты труда руководителей: письмо Министерства сельского хозяйства и продовольствия Респ. Беларусь, 29 февр. 2016 г. № 03-2/507 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
11. Годовые отчеты сельскохозяйственных предприятий Столинского района Брестской области за 2014–2015 годы, квартальный отчет за 1-е полугодие 2016 года.
12. Сводный годовой отчет сельскохозяйственных предприятий Брестской области за 2015 год.
13. Топ-100 акционерных обществ: концентрация доходности // Экономическая газета – 2016. – 4 окт. – С. 13.

РЕЗЮМЕ

Изложены результаты исследования используемых на современном этапе развития отечественного АПК вариантов мотивации и стимулирования труда руководителей сельскохозяйственных предприятий. Сделан сравнительный анализ действующих вариантов установления базовых окладов данных лиц. Определены их возможно предельные доходы. Проведен анализ фактических доходов руководителей аграрных предприятий, выявлены причины низкой заработной платы большинства из них. Определены пути стимулирования труда руководителей и работников предприятий АПК, способствующего улучшению финансового состояния данных структур.

SUMMARY

Results of a research of the options of motivation and work incentives of heads of agricultural enterprises used at the present stage of development of domestic agrarian and industrial complex are stated. The comparative analysis of the operating options of establishment of basic salaries of these persons is made. Their possible marginal incomes are determined. The analysis of the actual income of heads of the agrarian entities is carried out, the reasons of a low salary of most of them are revealed. Ways of work incentives of heads and employees of the entities of the agrarian and industrial complex promoting improvement of a financial condition of data of structures are determined.

Поступила 29.11. 2016