

Научная статья

УДК 331.211:631.1

EDN CCWYCD

<https://doi.org/10.22450/978-5-9642-0600-2-323-327>

Состав и структура заработной платы работников предприятий АПК

Ольга Федоровна Овчинникова, старший преподаватель
Дальневосточный государственный аграрный университет
Амурская область, Благовещенск, Россия, oolgaf@mail.ru

Аннотация. Рассмотрен состав заработной платы и проведен анализ структуры оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий Амурской области. Выявлены факторы, оказывающие влияние на оплату труда. Определены принципы начисления заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, материальное стимулирование, оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

Для цитирования: Овчинникова О. Ф. Состав и структура заработной платы работников предприятий АПК // Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы развития : материалы всерос. науч.-практ. конф. (Благовещенск, 16–17 апреля 2025 г.). Благовещенск : Дальневосточный ГАУ, 2025. С. 323–327.

Original article

The composition and structure of wages of employees of agricultural enterprises

Olga F. Ovchinnikova, Senior Lecturer
Far Eastern State Agrarian University, Amur region, Blagoveshchensk, Russia
oolgaf@mail.ru

Abstract. The composition of wages is considered and the structure of remuneration of employees of agricultural enterprises of the Amur region is analyzed. The factors influencing labor remuneration have been identified. The principles of payroll are defined.

Keywords: wages, financial incentives, compensation and incentive payments

For citation: Ovchinnikova O. F. The composition and structure of wages of employees of agricultural enterprises. Proceedings from Agro-industrial complex: problems and prospects of development: *Vserossiiskaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya*. (PP. 323–327), Blagoveshchensk, Dal'nevostochnyi gosudarstvennyi agrarnyi universitet, 2025 (in Russ.).

На отношение работника к труду, на его поведение в процессе выполнения своих трудовых обязанностей влияют различные причины, факторы и условия. Одним из главных стимулирующих факторов, который заинтересовывает работника в выполнении своих профессиональных обязанностей, является заработная плата.

Оплата труда играет важную роль как для работника, в качестве главного стимула к труду, так и для работодателя, в качестве измерения затрат труда в процессе производства продукции и оказания услуг. Также заработная плата является ценой трудовых ресурсов. Она должна соответствовать рыночной стоимости рабочей силы, быть объективной, зависеть от качества и сложности выполняемых работ.

В соответствии с экономическими и социальными изменениями, которые происходили в стране, наблюдаются значительные изменения в организации оплаты труда. Основные подходы к организации оплаты труда работников предприятия формируют самостоятельно. К функциям государства в вопросах оплаты труда можно отнести: установление минимального размера оплаты труда, контроль периодичности выплат, социальные гарантии.

В статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации дается определение заработной платы. Под ней понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. В соответствии с данным определением, заработная плата состоит из нескольких частей, которые зависят от результата работы самого работника и от условий труда, в которых он работает.

В состав заработной платы входят постоянная и переменные составляющие. К постоянной части относится оклад или тарифная ставка. Эту часть называют относительно постоянной, так как работодатель обязан проводить

индексацию заработной платы с учетом инфляции. Оклад (ставка) устанавливается соответственно занимаемой должности (профессии) и отражается в трудовом договоре.

Также в заработную плату входят компенсационные и стимулирующие выплаты. К компенсационным выплатам относятся доплаты и надбавки за работу в особых климатических условиях; в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, за работу во вредных или опасных условиях труда, в ночное время, за совмещение должностей). К стимулирующим выплатам относят доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты (например, за выслугу лет, за экономию расхода материалов).

На оплату труда работников предприятий АПК влияет большое количество факторов и начисляется заработная плата на основании установленных принципов оплаты труда, установленных на конкретном предприятии.

В таблице 1 приведены данные по оплате труда работников отдельных сельскохозяйственных предприятий нескольких муниципальных округов (районов) Амурской области.

Анализ состава заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий Амурской области показал, что она складывается из таких основных элементов, как оплата по тарифным ставкам, окладам, премии, районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы). Оплату стоимости питания работников применяет только одно предприятие из представленных (табл. 1).

В структуре заработной платы работников предприятий на основную часть (оклад, ставку) приходится от 29 до 50 %. Наименьший удельный вес оплаты по тарифным ставкам (окладам) в структуре заработной платы составляет 29,36; 31,04 и 31,49 % на двух предприятиях Благовещенского муниципального округа и на предприятии Константиновского района соответственно.

Таблица 1 – Структура зарплаты работников сельскохозяйственных предприятий

Номер предприятия	Начисленная заработная плата за год, всего	в том числе					
		оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	премии	оплата отпусков	оплата стоимости питания работников	районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	прочее
1	<u>168 973</u> 100	<u>61 821</u> 36,59	<u>47 959</u> 28,38	<u>15 087</u> 8,93	<u>295</u> 0,17	<u>40 655</u> 24,06	<u>3 156</u> 1,87
2	<u>80 899</u> 100	<u>25 476</u> 31,49	<u>27 858</u> 34,44	<u>7 879</u> 9,74	–	<u>16 834</u> 20,81	<u>2 852</u> 3,53
3	<u>232 010</u> 100	<u>116 707</u> 50,30	<u>23 660</u> 10,20	<u>24 017</u> 10,35	–	<u>67 626</u> 29,15	–
4	<u>133 564</u> 100	<u>60 948</u> 45,63	<u>15 818</u> 11,84	<u>11 425</u> 8,55	–	<u>45 373</u> 33,97	–
5	<u>294 818</u> 100	<u>105 755</u> 35,87	<u>96 577</u> 32,76	<u>24 521</u> 8,32	–	<u>67 965</u> 23,05	–
6	<u>90 478</u> 100	<u>28 074</u> 31,04	<u>38 784</u> 42,87	<u>8 188</u> 9,05	–	<u>13 759</u> 15,21	<u>1 673</u> 1,85
7	<u>141 060</u> 100	<u>41 413</u> 29,36	<u>41 747</u> 29,60	<u>16 817</u> 11,92	–	<u>40 170</u> 28,48	<u>912</u> 0,65
Примечания: 1. В числителе указана сумма в тысячах рублей; в знаменателе – в процентах. 2. Номера предприятий соответствуют: 1 – Октябрьский район; 2 – Константиновский район; 3 – Ивановский муниципальный округ; 4 и 5 – Тамбовский муниципальный округ; 6 и 7 – Благовещенский муниципальный округ.							

Большая часть заработной платы работников данных предприятий формируется из компенсационных и стимулирующих выплат. Например, на предприятии 6 на премии приходится 42,87 %, на компенсационные выплаты – 15,21 %; на предприятии 7 премии составляют 29,6 %, компенсационные выплаты – 28,48 %. На предприятии Константиновского района также на премии приходится большая часть начисленной заработной платы (34,44 %).

Единственным предприятием, где основная часть заработной платы составляет 50 %, выступает предприятие 3 Ивановского муниципального округа.

Сложившееся соотношение основной и дополнительной части заработной платы не считается оптимальным, так как не обеспечивает достойный постоянный доход работнику. Большая часть его оплаты труда зависит от компенсационных и стимулирующих выплат, что противоречит рекомендациям

отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024–2026 годы.

Таким образом, учитывая результаты проведенного анализа структуры заработной платы и действующее трудовое законодательство, можно предложить следующие **рекомендации**:

1. *Предприятиям необходимо придерживаться основных принципов оплаты труда: справедливость, учет качества, сложности и условий труда, оптимальная периодичность выплат и др.*

2. *Соблюдать рекомендации, которые установлены нормативно-правовыми документами (генеральное соглашение, отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу).*

3. *При установлении ставки и оклада ориентироваться на минимальный размер оплаты труда (как федеральный, так и региональный).*

4. *Разрабатывать оптимальную структуру заработной платы, увеличивая в ней долю основной (постоянной) части.*

Такой подход обеспечит повышение стимулирующей функции заработной платы и будет соответствовать справедливым принципам оплаты труда.

© Овчинникова О. Ф., 2025

Статья поступила в редакцию 01.04.2025; одобрена после рецензирования 15.04.2025; принята к публикации 20.06.2025.

The article was submitted 01.04.2025; approved after reviewing 15.04.2025; accepted for publication 20.06.2025.