

5.2.3. РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА  
(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ)

Научная статья

УДК 331.215.1

DOI: 10.53914/issn2071-2243\_2024\_1\_173

EDN: RPLARY

**Методические подходы к формированию фонда оплаты труда  
наемных работников в фермерском секторе агроэкономики**

Константин Павлович Колотырин<sup>1</sup>, Александр Вячеславович Наянов<sup>2✉</sup>,  
Маргарита Владимировна Сидельникова<sup>3</sup>, Екатерина Владимировна Бородастова<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии  
и инженерии имени Н.И. Вавилова, Саратов, Россия

<sup>2</sup> [nayanovav@yandex.ru](mailto:nayanovav@yandex.ru)<sup>✉</sup>

**Аннотация.** Проблема обеспечения достойного уровня заработной платы работников, занятых в малых формах хозяйствования аграрного сектора экономики России, остается одной из актуальных. Рассмотрены особенности организации оплаты труда наемных работников в фермерском секторе агропромышленного комплекса. На примере Саратовской области выполнен анализ данных, отражающих уровень среднемесячной заработной платы работников, занятых в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей, в том числе в сравнении с другими видами экономической деятельности. Установлено, что несмотря на положительную тенденцию роста номинальной заработной платы, во многих фермерских хозяйствах ее размер по-прежнему не соответствует справедливому уровню оценки трудового вклада соответствующего наемного работника в конечные результаты деятельности хозяйствующего субъекта. Изучена фактически сложившаяся типичная для фермерских хозяйств структура фонда оплаты труда с позиции материального стимулирования наемных работников. Выявлено, что из-за высокой конкуренции на рынке труда на уровень заработной платы в фермерских хозяйствах влияет численность наемных работников. На основе результатов проведенной группировки фермерских хозяйств региона определен оптимальный норматив удельного веса расходов на оплату труда в их доходах, который могут использовать работодатели при разработке мероприятий по совершенствованию систем оплаты и материального стимулирования труда своих работников. Предложена методика формирования фонда оплаты труда наемных работников в зависимости от размера получаемого дохода К(Ф)Х или ИП, применение которой позволит обеспечить более достойный уровень заработной платы и повысить производительность труда наемных работников в данных категориях хозяйств. Даются рекомендации наряду с основной оплатой разрабатывать и дополнительно применять эффективные механизмы материального стимулирования и премирования.

**Ключевые слова:** заработная плата, мотивация, материальное стимулирование, наемный работник, фермерское хозяйство, индивидуальный предприниматель, доход

**Финансирование:** статья подготовлена по результатам исследований, выполненных при финансовой поддержке Российского научного фонда, научный проект № 22-28-02046.

**Для цитирования:** Колотырин К.П., Наянов А.В., Сидельникова М.В., Бородастова Е.В. Методические подходы к формированию фонда оплаты труда наемных работников в фермерском секторе агроэкономики // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2024. Т. 17, № 1(80). С. 173–184. [https://doi.org/10.53914/issn2071-2243\\_2024\\_1\\_173-184](https://doi.org/10.53914/issn2071-2243_2024_1_173-184).

5.2.3. REGIONAL AND SECTORAL ECONOMICS  
(ECONOMIC SCIENCES)

Original article

**Methodological approaches to the formation of salaried employees  
wages fund in the farming sector of agricultural economics**

Konstantin P. Kolotyryn<sup>1</sup>, Aleksandr V. Nayanov<sup>2✉</sup>,  
Margarita V. Sidelnikova<sup>3</sup>, Ekaterina V. Borodastova<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering  
named after N.I. Vavilov, Saratov, Russia

<sup>2</sup> [nayanovav@yandex.ru](mailto:nayanovav@yandex.ru)<sup>✉</sup>

**Abstract.** The problem of ensuring a decent level of wages for workers employed in small business patterns of the agricultural sector of the Russian economy remains one of the most urgent. The article discusses the features of the organization of remuneration of employees in the farming sector of the Agro-Industrial Complex. On the example of Saratov Oblast, an objective assessment of the level of average monthly wages of workers employed in peasant household farming unit and individual entrepreneurs of agribusiness, including in comparison with the other types of economic activity, is given. In the course of the study, it was found that despite the positive trend in the growth of nominal wages, in many business entities its size still does not correspond to a fair level of

assessment of the labor contribution of the corresponding employee to the final results of the economic entity. The assessment of the actual structure of the wage fund, typical for farms, is given from the position of material incentives for employees. It was revealed that due to the high competition in the labor market, the number of employees affects the wage level in farms. Based on the results of the grouping of farms in the region, the optimal ratio of the share of labor costs in their income has been determined, which employers can use when developing measures to improve the payment systems and material incentives for their employees. A methodology for the formation of a wage fund for employees, depending on the amount of income received by peasant household farming unit or individual entrepreneur, is proposed, the use of which will ensure a more decent wage level and increase the productivity of employees in these categories of entities. Recommendations are given along with the basic payment to develop and additionally apply effective mechanisms of financial incentives and bonuses.

**Keywords:** salary, motivation, financial incentives, employee, farm, individual entrepreneur, income

**Funding:** the article was prepared based on the results of research supported by the Russian Science Foundation, Project No. 22-28-02046.

**For citation:** Kolotyryn K.P., Nayanov A.V., Sidelnikova M.V., Borodastova E.V. Methodological approaches to the formation of the salaried employees wages fund in the farming sector of agricultural economics. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* = *Vestnik of Voronezh State Agrarian University*. 2024;17(1):173-184. (In Russ.). [https://doi.org/10.53914/issn2071-2243\\_2024\\_1\\_173-184](https://doi.org/10.53914/issn2071-2243_2024_1_173-184).

Меняющаяся парадигма развития аграрного сектора экономики требует поиска и освоения современных инновационных методов хозяйствования, которые позволят эффективнее использовать имеющийся ресурсный потенциал любого, независимо от размера, предприятия с учетом его специализации. Особенно это характерно для фермерского сектора, который включает крестьянские (фермерские) хозяйства (К(Ф)Х) и индивидуальных предпринимателей (ИП), имеющих статус сельхозтоваропроизводителей. Данные категории хозяйств располагают весомым ресурсным потенциалом, что позволяет им успешно осуществлять не только развитие аграрного производства, но и возложенную социально-экономическую нагрузку по сохранению и развитию сельских территорий [4, 9, 19].

В складывающихся рыночных и социально-экономических условиях дальнейшее развитие сельского хозяйства России невозможно осуществлять без сохранения и укрепления фермерского уклада на селе. Фермеры выступают движущей силой аграрного сектора экономики большинства регионов страны, так как они предоставляют рабочие места, повышают уровень конкуренции на региональных рынках, вносят весомый вклад в обеспечение продовольственной безопасности государства. Они обеспечивают достойную конкурентоспособность крупным сельхозтоваропроизводителям и выступают социально привлекательной стартовой площадкой для реализации начинающими предпринимателями своих агростартапов в агробизнесе [19].

Современные отечественные фермерские хозяйства по сравнению с другими моделями предприятий аграрного профиля обладают большей устойчивостью к неблагоприятным социально-экономическим изменениям. Г.В. Комлацкий объясняет это тем, что деятельность данных категорий хозяйств менее регламентирована по сравнению с коллективными предприятиями [4]. На это преимущество указывал и один из основоположников модели фермерского уклада в России, ученый-экономист А.В. Чайнов [4, 20].

Социально-экономическое состояние фермеров выступает одним из индикаторов при оценке уровня благосостояния сельских жителей, экономического, социального и культурного развития сельских муниципальных образований с учетом естественно-исторических закономерностей.

Перед главами фермерских хозяйств ежедневно возникает комплекс проблем, связанных с управлением их текущей деятельностью. При этом все более актуальными становятся вопросы материального стимулирования труда наемных работников. Их решение позволяет привлечь более квалифицированную рабочую силу, способствует повышению роста производительности труда и эффективности производства в целом.

Труд в фермерских хозяйствах имеет свои отличительные особенности. Здесь на равных могут трудиться как члены данного хозяйства, которые являются собственниками своего имущества и хозяевами своего производства, так и в ряде случаев наемные

работники [1]. Выстраивание трудовых отношений на них зависит от выбранной организационно-правовой формы хозяйствования.

Так, участники К(Ф)Х, зарегистрированного в качестве сельскохозяйственной организации со статусом юридического лица, не являются его работниками и получают не заработную плату, а дивиденды от участия [6]. Руководить таким фермерским хозяйством может как один из его членов, так и любой сторонний гражданин, которые принимаются на работу в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

Базовой платформой формирования ИП Глава К(Ф)Х чаще всего выступает семья или группа близких родственников, которые являются первичным источником обеспечения его потребностей в трудовых ресурсах [4, 10, 18, 20]. Основная цель такого семейно-трудового хозяйства – не получение максимальной прибыли, а удовлетворение потребностей членов крестьянской семьи [20].

В этой связи размер предприятия и стратегия развития его производства прежде всего зависят от потребностей членов К(Ф)Х. В системе агробизнеса основной целью их предпринимательской деятельности является стремление обеспечить достойный уровень дохода, размер которого выступает одним из ключевых критериев при оценке уровня благосостояния людей [9].

Глава К(Ф)Х избирается из числа его участников и может выполнять не только обязанности руководителя-менеджера, но и трудиться вместе с наемными работниками. При этом он не может иметь статус наемного работника и начислять себе заработную плату, так как, являясь учредителем и членом К(Ф)Х, получает доход [1, 10].

Зарегистрированный индивидуальный предприниматель, имеющий статус сельхозтоваропроизводителя, отличается от ИП Глава К(Ф)Х тем, что его участником является только он сам [6].

Для осуществления производственно-финансовой деятельности все перечисленные виды организационно-правовых форм фермерского сектора привлекают наемных работников. В качестве наемного работника рассматривается индивидуум, выполняющий по найму работу на основе заключенного с работодателем письменного трудового договора, контракта или устного соглашения об условиях трудовой деятельности, за которую он получает оговоренную при найме заработную плату наличными деньгами или в натуральной форме [1, 13].

Основной целью данного научного исследования является проведение анализа механизма организации оплаты труда и разработка методических подходов по формированию фонда оплаты труда наемных работников в фермерском секторе агроэкономики на региональном уровне.

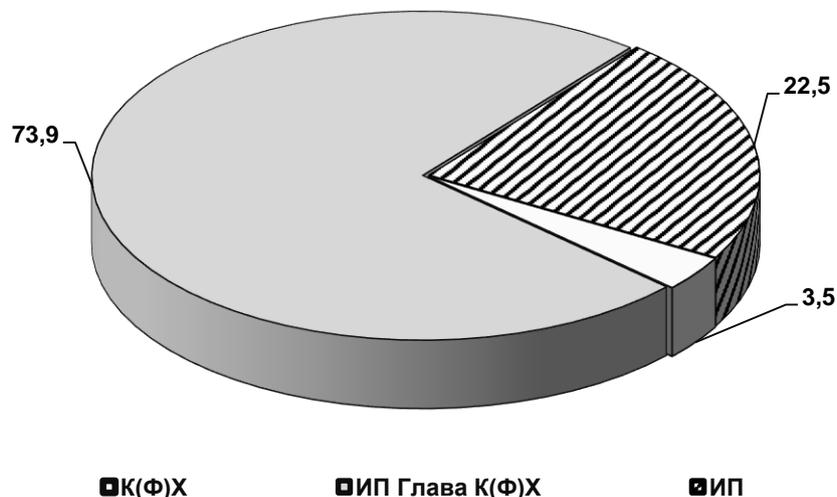
В качестве объекта исследования выбраны К(Ф)Х и ИП Саратовской области, на материалах которых выполнялся анализ механизма и уровня оплаты труда наемных работников.

Рыночная трансформация аграрного сектора экономики в современных условиях хозяйствования влечет за собой не только объективные количественные и качественные изменения, но и совершенствование элементов системы материального стимулирования наемных работников в хозяйствующих субъектах, включая крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальных предпринимателей [16].

Важную роль в развитии агробизнеса Саратовской области играет фермерский сектор, на долю которого по итогам 2021 и 2022 гг. приходилось 33,0% стоимости всей производимой в регионе продукции сельского хозяйства. Необходимо отметить, что в среднем по Российской Федерации данный показатель в 2022 г. составил лишь 15,8% [15].

Несмотря на положительную динамику развития, численность фермерских хозяйств и индивидуальных предпринимателей в аграрном секторе за последние годы уменьшалась. По данным АККОР, на 01 января 2023 г. в Саратовской области было зарегистрировано 3842 К(Ф)Х и ИП, что на 889 ед. меньше по сравнению с 2021 г. При этом за тот же период было создано 614 новых предприятий [7].

В фермерском секторе региона 73,9% хозяйствующих субъектов имеют статус индивидуального предпринимателя «глава крестьянского (фермерского) хозяйства» (рисунок 1). В качестве фермерских хозяйств зарегистрировано 3,5% сельхозтоваропроизводителей. Различие организационно-правовых форм связано с изменениями в законодательстве, которое действовало на момент регистрации организации.



**Рис. 1. Структура фермерского сектора в Саратовской области по состоянию на 01.01.2023, %**

Источник: рассчитано авторами на основе годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

По официальным данным Росстата в малых формах хозяйствования аграрной сферы Саратовской области в 2021 г. трудились 8,2 тыс. наемных работников [14], что составляет 10,3% от среднегодовой численности занятых на предприятиях сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства региона.

Одним из основных направлений проводимой государственной аграрной политики является обеспечение гарантий в области оплаты труда и защиты трудовых прав наемных работников в отечественном сельском хозяйстве. Уровень заработной платы аграриев относится к специфическим критериям оценки деятельности органов власти всех уровней, общественных организаций и руководителей хозяйствующих субъектов отрасли в рамках выполнения принятых обязательств, действующих законодательных и нормативно-правовых актов.

**Таблица 1. Динамика среднемесячной заработной платы работников аграрного сектора экономики Саратовской области за 2017–2022 гг., тыс. руб.**

Показатели	Годы						2022 г. к 2017 г., раз
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Всего по экономике	24,7	26,8	30,7	33,5	37,4	42,9	1,74
в том числе: сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	17,3	18,7	24	27,8	34,3	40,3	2,33
в том числе: сельскохозяйственные предприятия	19,8	22,3	25,3	29,5	34,5	40,7	2,06
ИП Глава К(Ф)Х и ИП	12,2	14,7	16,1	19,2	24,6	32,8	2,69
К(Ф)Х	13,3	16,9	20,0	26,6	34,6	42,7	3,21

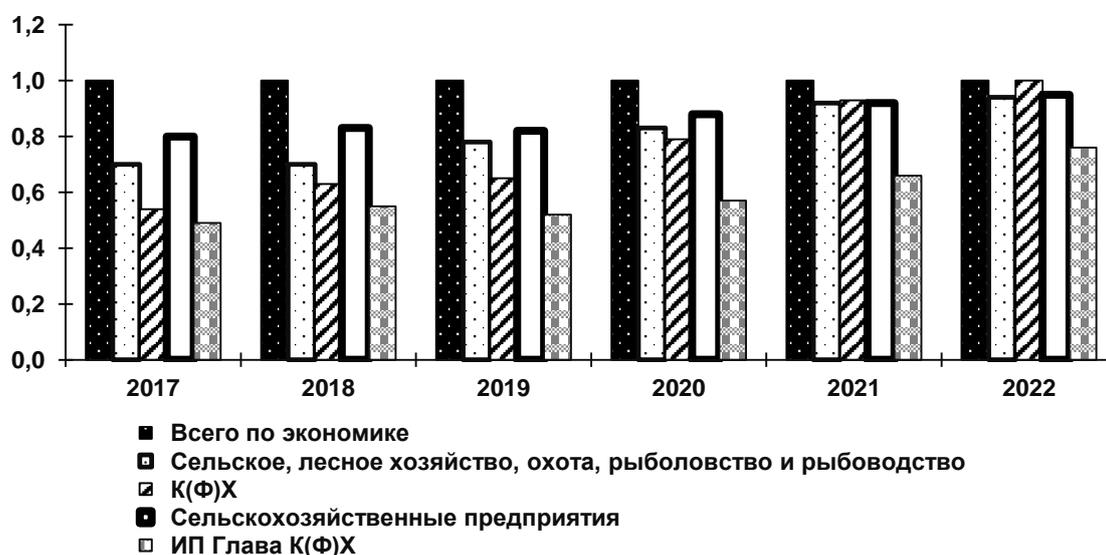
Источник: составлено авторами по данным [17], а также на основе форм № 5-АПК, № 1-КФХ и № 1-ИП годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

Представленные в таблице 1 данные свидетельствуют о том, что в целом среднемесячная номинальная заработная по всему кругу организаций Саратовской области в 2022 г. составила 42,9 тыс. руб., что в 1,7 раза выше уровня 2017 г. В то же время уровень заработной платы работников предприятий в сфере сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства вырос в 2,3 раза.

Проведенная оценка уровня среднемесячной заработной платы в разрезе отдельных категорий сельхозтоваропроизводителей, использующих наемную рабочую силу, показала, что по всем группам наблюдается положительная динамика увеличения размеров оплаты труда, но темпы роста ее различаются.

Среди хозяйствующих субъектов аграрного сектора экономики наибольший темп роста заработной платы наблюдался по работникам К(Ф)Х, имеющих статус юридического лица. В результате по итогам 2022 г. в данной категории хозяйств размер среднемесячной заработной платы одного работника составил 47,2 тыс. руб., что на 2,4 тыс. руб. выше аналогичного показателя в среднем по сельскому хозяйству, но по-прежнему на 0,2 тыс. руб. ниже среднего показателя, достигнутого в целом по экономике Саратовской области.

Наиболее низкий уровень среднемесячной заработной платы наемных работников в аграрной сфере отмечается у индивидуальных предпринимателей. Несмотря на то, что в целом за 2017–2022 гг. в данной категории хозяйств размер заработной платы работников вырос в 2,7 раза, но в абсолютном выражении ее уровень все еще на 7,5 тыс. руб. ниже среднего значения аналогичного показателя по сельскому хозяйству. В результате размер среднемесячного заработка наемных работников у индивидуальных предпринимателей по итогам 2022 г. составил 76,4% от среднего его значения по экономике региона, что на 27,0 п. п. выше уровня 2017 г. (рис. 2).



**Рис. 2. Уровень соотношения среднемесячной заработной платы хозяйствующих субъектов сельского хозяйства относительно среднего по экономике Саратовской области**

Источник: рассчитано авторами на основе годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

Представленные на рисунке 2 данные наглядно показывают, что положительная динамика роста заработной платы в хозяйствующих субъектах аграрного сектора Саратовской области позволила за последние годы существенно сократить отставание ее уровня от среднего показателя по региональной экономике. Если в 2017 г. размер номинальной среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве составлял 70,0% от средней по эконо-

мике региона, то к 2022 г. он повысился до 94,0%. Уровень среднемесячной заработной платы наемных работников в фермерских хозяйствах, имеющих статус юридических лиц, фактически достиг среднего уровня по экономике региона. Следует отметить, что по итогам 2022 г. в целом по РФ данный показатель составил 72,0% [15, 17].

В современных социально-экономических условиях стимулирование работодателей в обеспечении роста оплаты труда работников сельского хозяйства обуславливается целым комплексом механизмов и факторов прямого и косвенного воздействия.

Проведенные исследования показали, что основным мотиватором роста заработной платы аграриев Саратовской области стала эффективная работа региональной «межведомственной комиссии по вопросам легализации неформальной занятости, оплаты труда и налоговых поступлений» [12]. Минсельхоз области в рамках своих полномочий совместно с органами МСУ, контрольно-надзорными органами и общественными организациями систематически реализует мероприятия, направленные на обеспечение повышения размера заработной платы наемных работников в отрасли. Прежде всего проводится разъяснительная работа с главами К(Ф)Х и ИП.

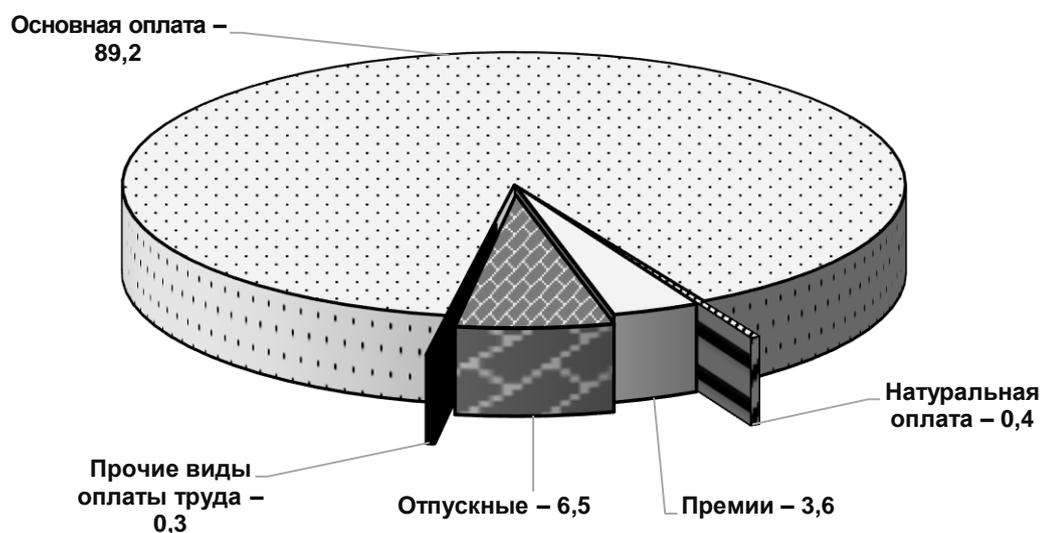
Наряду с этим в оценку работы органов управления всех уровней включены целевые показатели по достижению размера среднемесячной заработной платы. При этом абсолютные размеры целевых индикаторов по среднемесячной заработной плате одного работника по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях» (без учета подкласса «Охота, отлов и отстрел диких животных, включая предоставление услуг в этих областях») дифференцированы по природно-климатическим микрорайонам Саратовской области [11].

Важными катализаторами роста среднемесячной заработной платы в фермерском секторе региона выступают и действующие меры государственной поддержки малых форм хозяйствования, реализуемые в рамках государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Саратовской области». Особой популярностью пользуются грантовые формы поддержки фермеров «Агростартап» и «Развитие семейных ферм», а также предоставление льготных кредитов малым формам хозяйствования. Данные формы поддержки позволяют не только развивать фермерство, но и стимулировать рост уровня заработной платы наемных работников в данной категории хозяйств. В условиях конкурентной борьбы за получение господдержки фермеры стараются продемонстрировать положительную динамику не только своих производственных показателей, но и показателей социальной направленности, в том числе и уровня среднемесячной заработной платы.

Уровень заработной платы на предприятии закладывается при формировании фонда оплаты труда (ФОТ), который является основным источником ее выплат работникам в течение года. Под фондом оплаты труда следует понимать сумму вознаграждений, предоставляемых наемным работникам с учетом их квалификационного уровня, количества и качества затраченного ими труда, а также применяемых на предприятии доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. По своей структуре он является относительно сложным элементом издержек на содержание и стимулирование используемой рабочей силы, размер которых определяется работодателем.

ФОТ аккумулирует все начисления работникам всех видов оплаты труда (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством Российской Федерации) в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплату питания и проживания, имеющую систематический характер [3]. В него включаются все виды начислений, независимо от срока и источников их фактических выплат, а также предоставленных налоговых льгот.

Для анализа фонда оплаты труда в фермерском секторе были отобраны 43 фермерских хозяйства области, которые имеют статус юридического лица, являются получателями государственной поддержки и предоставляют свои годовые отчеты в министерство сельского хозяйства Саратовской области.



**Рис. 3. Структура фонда оплаты труда наемных работников в фермерском секторе Саратовской области в 2022 г., %**

Источник: рассчитано авторами на основе годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

В исследуемых хозяйствах на основную оплату труда приходится 89,2% фонда оплаты труда (рис. 3). Премии в структуре ФОТ у данной категории хозяйств составляют 3,6%. На выплату наемным работникам натуральной оплаты и прочих видов оплат туда фермеры тратят менее 1% от всего фонда оплаты. Фермерские хозяйства вообще не используют такой вид стимулирующей выплаты, как надбавка за стаж работы. Все это объясняется особенностями использования и мотивации рабочей силы в К(Ф)Х и ИП.

Нестандартные и упрощенные подходы к организации стимулирования труда наемных работников в малом бизнесе связаны с воздействием многих факторов. Прежде всего, многие хозяйствующие субъекты располагают небольшим ФОТ, что ограничивает их руководителей в выборе денежных механизмов стимулирования. Как правило, в хозяйствах с малой численностью наемных работников и ограниченным перечнем должностей и профессий отсутствует системно выстроенный механизм оплаты их труда и используется минимальный диапазон дифференциации применяемых доплат и надбавок [8]. В таких хозяйствах все чаще применяют комбинированную систему оплаты труда – повременно-премиальную с установленным нормированным заданием. При этой системе основная заработная плата работника складывается из двух частей:

- базовой (за отработанное время);
- дополнительной (за фактически выполненный объем работ или произведенную продукцию по установленным сдельным расценкам).

В то же время на предприятиях агробизнеса с малой численностью наемных работников у работодателей имеется возможность разрабатывать индивидуальные с высоким уровнем простоты и прозрачности системы материального стимулирования труда [8].

Для того чтобы подтвердить гипотезу о влиянии численности наемных работников на уровень их заработной платы, был проведен анализ показателей деятельности 815 фермерских хозяйств Саратовской области за 2022 г. (табл. 2).

Таблица 2. Группировка К(Ф)Х Саратовской области по численности наемных работников по итогам 2022 г.

Группы К(Ф)Х по численности наемных работников, чел.	Число К(Ф)Х в группе, ед.	Среднегодовая численность наемных работников в расчете на 1 К(Ф)Х, чел.	Площадь используемых с.-х. угодий, га		Годовой доход К(Ф)Х на 1 работника, тыс. руб.	Годовой заработок 1 наемного работника, тыс. руб.	Удельный вес ФОТ в доходах К(Ф)Х, %	Среднемесячная заработная плата 1 наемного работника, руб.
			в расчете на 1 К(Ф)Х	в расчете на 1 работника К(Ф)Х				
До 3	556	2,0	933,2	242,6	4043,8	229,2	4,0	26873,2
3–6	91	5,0	1732,8	277,2	5359,6	286,6	4,7	27747,9
6–9	48	8,0	2393,8	261,8	5418,9	321,7	5,7	29915,0
9–12	35	11,0	3179,3	266,3	6099,7	359,4	5,5	30580,7
12–15	15	14,0	4203,0	280,9	8364,7	342,6	4,5	34097,4
Св. 15	70	29,0	6713,4	210,6	5708,7	499,4	7,7	39754,8
Всего по выборке	815	6,0	1761,6	238,5	5189,3	393,0	5,8	33687,7

Источник: составлено авторами по данным годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

Полученные данные подтверждают, что численность наемных работников у фермеров зависит от площади используемых земельных участков. По мере увеличения обрабатываемой площади сельскохозяйственных угодий возрастает и потребность в наемной рабочей силе. Так, наибольшая площадь используемых земель сельскохозяйственного назначения в расчете на одно хозяйство отмечается в 6-й группе и в среднем составляет 6713,4 га, что в 7,2 раза больше по сравнению с К(Ф)Х 1-й группы, а численность наемного персонала при этом различается в 14,5 раза. При этом размер земельного участка в расчете на 1 работника между данными группами хозяйств различается и находится в диапазоне от 210,6 до 280,9 га. Данные факторы положительно влияют на размер среднемесячной заработной платы наемных работников, которая по мере увеличения численности работников имеет явно выраженную тенденцию роста.

Самый низкий уровень заработной платы наблюдается в К(Ф)Х 1-й группы, которая включает в себя 68,2% всех исследуемых хозяйствующих субъектов со среднегодовой численностью наемных работников не более трех человек. Главы выделяют на фонд оплаты труда около 4,0% всех доходов К(Ф)Х, что позволило в 2022 г. обеспечить размер среднемесячной заработной платы работников на уровне 26,9 тыс. руб., что в 1,9 раза превышает установленный государством МРОТ. Следует отметить, что в хозяйствах данной группы размер годового заработка наемного работника составляет около 5,7% от получаемого в расчете на 1 работника годового дохода.

Наиболее высокооплачиваемый труд наблюдается в К(Ф)Х с численностью наемных работников более 15 человек. Размер месячного заработка наемных работников здесь выше в 1,5 раза по сравнению с хозяйствами 1-й группы. При этом доли годового заработка наемного работника в годовом доходе, получаемого в расчете на 1 работника, и ФОТ в годовом доходе хозяйства составляют около 7,7%.

В условиях рыночных отношений заработная плата призвана выполнять регулируемую функцию. Это и объясняет выявленную в фермерских хозяйствах зависимость уровня среднемесячной заработной платы наемных работников от их численности. Очевидно, что чем больше предприятию требуется работников, тем сложнее в условиях ограниченного наличия рабочей силы на селе все сложнее привлекать и удерживать их, не улучшая условия материального стимулирования. В результате главы К(Ф)Х и ИП вынуждены в таких условиях предлагать более высокий уровень заработной платы и

увеличивать расходы на оплату труда [3]. Для того, чтобы определить наиболее оптимальный уровень расходов на оплату труда наемных работников, нами проведена группировка фермерских хозяйств по удельному весу ФОТ в их доходах.

**Таблица 3. Группировка К(Ф)Х Саратовской области по удельному весу фонда оплаты труда наемных работников в доходах по итогам 2022 г.**

Группы К(Ф)Х по удельному весу ФОТ в доходах, %	Число К(Ф)Х в группе, ед.	Удельный вес ФОТ в доходах К(Ф)Х, %	Среднегодовая численность наемных работников в расчете на 1 К(Ф)Х, чел.	Среднемесячная заработная плата 1 наемного работника, руб.	Годовой доход на 1 работника К(Ф)Х, тыс. руб.	Доля годового заработка в годовом доходе К(Ф)Х в расчете на 1 работника, %	«Доходы минус расходы» в расчете на 1 К(Ф)Х, тыс. руб.
До 3	200	1,8	3	21842,5	9883,0	2,7	9674,0
3–6	265	4,5	5	31415,4	6382,8	5,9	7893,2
6–9	129	7,7	8	34819,4	4080,3	10,2	5270,2
9–12	74	10,4	10	39325,7	3609,1	13,1	5704,3
12–15	51	13,4	6	36224,3	2468,3	17,6	2723,5
Свыше 15	96	21,7	5	42268,1	1713,1	29,6	261,8
Всего по выборке	815	5,8	6	33687,7	5189,3	7,8	6493,9

Источник: составлено авторами по данным годовых отчетов о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса, сельскохозяйственных товаропроизводителей, получателей средств, производителей зерновых культур Саратовской области.

Данные таблицы 3 показывают, что К(Ф)Х и ИП 1-й группы в 2022 г. выделяли средства на стимулирование труда наемным работникам в объеме не более 3% от получаемых доходов, что позволило обеспечить им уровень среднемесячной заработной платы в размере 21,8 тыс. руб. Насколько справедлив такой уровень оплаты труда, можно судить по соотношению годовых размеров заработка и дохода в расчете на одного наемного работника, которое составило 2,7%. За счет экономии затрат на заработную плату наемных работников фермерам данной группы удалось получить самые высокие условно чистые доходы как в целом по хозяйствам, так и в расчете на 1 члена К(Ф)Х.

Самый высокий уровень среднемесячной заработной платы наемных работников, в размере 42,3 тыс. руб., наблюдался в фермерских хозяйствах 6-й группы, что в 1,9 раза выше аналогичного показателя хозяйств 1-й группы. Здесь на ФОТ наемных работников расходуется около 21,7% от получаемых доходов. Однако показатель «доходы за минусом расходов» в этой группе по итогам года в среднем составил 561,8 тыс. руб. на одно хозяйство, что в 37 раз ниже показателя хозяйств 1-й группы.

Оптимальное соотношение между размерами среднемесячной заработной платы наемных работников и условно чистым доходом достигается в тех фермерских хозяйствах, которые около 10% своих доходов расходуют на фонд оплаты труда. По результатам анализируемого года среднемесячная заработная плата наемных работников в данной группе хозяйств составила 39325,7 руб. в месяц при среднем условно чистом доходе 5704,3 тыс. руб. Увеличение в доходах доли расходов на фонд оплаты труда свыше 10,0% ведет к снижению в хозяйствах размера условно чистого дохода.

С целью обеспечения наиболее достойного уровня заработной платы наемным работникам К(Ф)Х и ИП предлагаем формировать фонд оплаты труда в данных хозяйствах в зависимости от размера их планируемых доходов [2]. Минимальный норматив расходов на оплату труда от доходов необходимо определять с учетом региональных и зональных особенностей ведения хозяйства. В условиях Саратовской области следует

не менее 10,0% от получаемых доходов выделять на фонд оплаты труда наемных работников. При этом размер планируемой среднемесячной заработной платы в расчете на одного наемного работника не должен быть ниже МРОТ, установленного государством на плановый год.

Методика формирования фонда оплаты труда наемных работников в фермерских хозяйствах с учетом получаемых доходов предусматривает несколько этапов.

На первом этапе необходимо уточнить плановый объем доходов в целом по хозяйствующему субъекту за год и с учетом этого рассчитать минимальный фонд оплаты труда наемных работников по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\min} = Д \cdot N_{\text{ФОТ}}, \quad (1)$$

где  $\text{ФОТ}_{\min}$  – расчетный минимальный фонд оплаты труда наемных работников, тыс. руб.;

$Д$  – доходы хозяйства за расчетный период, руб.;

$N_{\text{ФОТ}}$  – норматив фонда оплаты труда от дохода, %.

На следующем этапе необходимо рассчитать планируемый размер среднемесячной заработной платы по хозяйству в расчете на одного наемного работника:

$$\text{ЗП}_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}_{\min}}{N_{\text{ср}} \cdot 12}, \quad (2)$$

где  $N_{\text{ср}}$  – планируемая среднегодовая численность наемных работников в хозяйствующем субъекте, чел.

В целях обеспечения соблюдения действующего в РФ законодательства необходимо сопоставить планируемый размер среднемесячной заработной платы наемного работника с размером установленного государством и регионом МРОТ на плановый год:

$$\text{ЗП}_{\text{ср}} \geq \text{МРОТ}_{\text{РФ}}; \text{ЗП}_{\text{ср}} \geq \text{МРОТ}_{\text{Рег}}, \quad (3)$$

где  $\text{МРОТ}_{\text{РФ}}$  и  $\text{МРОТ}_{\text{Рег}}$  – установленный минимальный размер оплаты труда соответственно по РФ и региону, руб.

Если хотя бы одно из данных условий не выполняется, то фермеру необходимо сформировать дополнительный фонд материального стимулирования:

$$\text{ФОТ}_{\text{доп}} = \text{МРОТ}_{\text{рег}} \cdot N_{\text{ср}} \cdot 12 - \text{ФОТ}_{\min}, \quad (4)$$

где  $\text{ФОТ}_{\text{доп}}$  – дополнительный фонд материального стимулирования наемных работников, руб.

В течение года фермер может оплачивать труд наемных работников по фактически сложившейся на предприятии системе оплаты труда. Дополнительный фонд материального стимулирования целесообразно использовать при окончательном расчете с работниками по итогам года или сезона. Выплаты из данного фонда можно производить в виде премий и стимулирующих доплат [3].

Подводя итоги, следует отметить, что в результате проведенных исследований деятельности хозяйствующих субъектов фермерского сектора Саратовской области были выявлены общие проблемы в сложившейся организации материального стимулирования труда наемных работников. Применяемые фермерами системы оплаты труда наемных работников не отражают взаимосвязи между предъявляемыми к ним требованиям со стороны работодателей, их вкладом в конечные результаты деятельности хозяйства и, как следствие, размером заработка. Отсутствует увязка уровня зарплаты с результатами и квалификацией труда работников.

Предлагаемая методика формирования фонда оплаты труда в зависимости от размера получаемого дохода  $K(\Phi)X$  или ИП позволит повысить роль стимулирующей функции заработной платы наемных работников в данных категориях хозяйств. Для того чтобы в фермерском секторе наемным работникам обеспечить достойный уровень заработной платы, необходимо наряду с основной оплатой разрабатывать и дополнительно применять эффективные механизмы материального стимулирования и премирования.

**Список источников**

1. Валеров А.В. Наемный труд в крестьянском хозяйстве и условия его воспроизводства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2014. № 1. С. 27–52.
2. Воротников И.Л., Наянов А.В., Сидельникова М.В. и др. Выручка как индикатор уровня заработной платы на сельскохозяйственных предприятиях // Экономика и предпринимательство. 2022. № 8(145). С. 1268–1272. DOI: 10.34925/EIP.2022.145.8.263.
3. Воротников И.Л., Наянов А.В., Сидельникова М.В. и др. Теоретико-методологические подходы к обоснованию индикатора справедливой заработной платы работников сельскохозяйственных организаций // АПК: экономика, управление. 2022. № 12. С. 25–31. DOI: 10.33305/2212-25.
4. Комлацкий Г.В. Производительность труда в малых формах хозяйствования // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г. (Краснодар, 29 марта 2017 г.). Краснодар: ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ, 2017. С. 589–590.
5. Кублин И.М., Строганова И.В. Анализ различных методов стимулирования производительности труда персонала малого и среднего бизнеса в рыночных условиях // Поволжский торгово-экономический журнал. 2011. № 6. С. 52–61.
6. К(Ф)Х: правовые основы, виды, создание [Электронный ресурс] // PCO «Агроконтроль». URL: <https://selkhozcentr65.ru/wp-content/uploads/2020/11/kfh-istorija-i-formy-obedinjonnaja.pdf> (дата обращения: 08.09.2023).
7. Малые формы хозяйствования в агропромышленном комплексе. Москва. 2022 [Электронный ресурс] // Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России – АККОР. URL: [https://www.akkor.ru/sites/default/files/2022\\_02\\_akk\\_brsh\\_cifru\\_055\\_preview.pdf](https://www.akkor.ru/sites/default/files/2022_02_akk_brsh_cifru_055_preview.pdf) (дата обращения: 08.09.2023).
8. Москалева Н.Н., Рябова О.Е. Методы стимулирования персонала на предприятии малого бизнеса // Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 1-4. С. 107–109.
9. Нечаева И.В. Качество жизни представителей малых форм аграрного предпринимательства в российском селе // Научное обозрение: теория и практика. 2019. Т. 9, № 9. С. 1424–1429. DOI: 10.35679/2226-0226-2019-9-9-1424-1429.
10. Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности): Приказ Росстата от 14.04.2016 № 188 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&rnd=hotaw> (дата обращения: 12.09.2023).
11. О крестьянском (фермерском) хозяйстве: Федеральный закон от 11.06.2003 № 74-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42662/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42662/) (дата обращения: 11.09.2023).
12. О перечне отдельных показателей деятельности исполнительных органов области на 2022 год и контроле их выполнения: Распоряжение правительства Саратовской области от 13 мая 2022 г. № 166-пр [Электронный ресурс]. URL: <https://pandia.ru/text/87/119/81390.php> (дата обращения: 12.09.2023).
13. О создании межведомственной координационной комиссии по организации мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости и легализацию трудовых отношений в области: Постановление правительства Саратовской области от 2 марта 2015 г. № 95-П [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/467705565> (дата обращения: 12.09.2023).
14. Официальная статистика [Электронный ресурс] // Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области (Саратовстат). URL: <https://64.rosstat.gov.ru/folder/22892> (дата обращения: 14.09.2023).
15. Официальная статистика [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения: 14.09.2023).
16. Прока Н.И. Социально-экономический анализ политики оплаты труда в аграрном секторе // Вестник аграрной науки. 2019. № 6(81). С. 130–134. DOI: 10.15217/issn2587-666X.2019.6.130.
17. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] // Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области (Саратовстат). URL: <https://64.rosstat.gov.ru/trud> (дата обращения: 14.09.2023).
18. Тарасов Н.Г., Эрюкова И.Д. Методологические проблемы исследования доходности труда в малых формах хозяйствования аграрного сектора // Вопросы статистики. 2015. № 11. С. 34–42.
19. Черданцев В.П. Роль фермерских хозяйств в развитии сельских территорий // Московский экономический журнал. 2021. № 12. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10755.
20. Чупина И.П., Зарубина Е.В. А.В. Чаянов о развитии фермерства в России // Сельское хозяйство. 2021. № 2. С. 14–18. DOI: 10.7256/2453-8809.2021.2.36188.

**References**

1. Valerov A.V. Wage labor in the farms and conditions for its reproduction. *St. Petersburg University Journal of Economic Studies*. 2014;1:27-52. (In Russ.).
2. Vorotnikov I.L., Nayanov A.V., Sidelnikova M.V. et al. Revenue as an indicator of the level of wages in agricultural enterprises. *Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2022;8(145):1268-1272. DOI: 10.34925/EIP.2022.145.8.263. (In Russ.).
3. Vorotnikov I.L., Nayanov A.V., Sidelnikova M.V. et al. Theoretical and methodological approaches to justifying the indicator of fair employees wages of agricultural organizations. *AIC: economics, management*. 2022;12:25-31. DOI: 10.33305/2212-25. (In Russ.).
4. Komlatsky G.V. Labour productivity in small farms. Scientific support of the Agro-Industrial Complex: a collection of articles based on the materials of the 72<sup>nd</sup> Research-to-Practice Conference of the lecturers based on the results of research for 2016 (Krasnodar, March 29, 2017). Krasnodar: Kuban State Agrarian University Publishers; 2017:589-590. (In Russ.).

5. Kublin I.M., Stroganova I.V. Analysis of various methods for stimulating labor productivity of personnel of small and medium-sized businesses in market conditions. *Volga Trade and Economic Journal*. 2011;6:52-61. (In Russ.).
6. Peasant Household Farming Units: legal foundations, types, creation. Russian Self-Regulatory Organization "Agrokontrol". URL: <https://selkhozcentr65.ru/wp-content/uploads/2020/11/kfh-istorija-i-formy-obedinjonnaja.pdf>. (In Russ.).
7. Small business patterns in Russian Agro-Industrial Complex. Moscow. 2022. Russian Association of Rural and Farm Enterprises and Agricultural Cooperatives – AKKOR. URL: [https://www.akkor.ru/sites/default/files/2022\\_02\\_akk\\_brsh\\_cifru\\_055\\_preview.pdf/](https://www.akkor.ru/sites/default/files/2022_02_akk_brsh_cifru_055_preview.pdf/). (In Russ.).
8. Moskaleva N.N., Ryabova O.E. Methods of stimulating personnel in small businesses. *Sovremennye tendencii razvitiya nauki i tehnologij*. 2017;1-4:107-109. (In Russ.).
9. Nechayeva I.V. Quality of life of the agricultural small businesses' representatives in Russia. *Scientific Review: Theory and Practice*. 2019;9(9):1424-1429. DOI: 10.35679/2226-0226-2019-9-9-1424-1429. (In Russ.).
10. On Peasant Household Farming Unit: Federal Law of June 11, 2003 No. 74-FZ. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42662/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42662/). (In Russ.).
11. On the list of individual performance indicators of the regional executive bodies for 2022 and monitoring their implementation: Order of the Government of Saratov Oblast of May 13, 2022 No. 166-pr. URL: <https://pandia.ru/text/87/119/81390.php>. (In Russ.).
12. On the creation of an interdepartmental coordination commission for organizing events aimed at reducing informal employment and legalizing labor relations in the region: Decree of the Government of Saratov Oblast of March 2, 2015 No. 95-P. URL: <https://docs.cntd.ru/document/467705565>. (In Russ.).
13. On approval of the Methodology for calculating the average monthly accrued wages of employees in organizations, individual entrepreneurs and individuals (average monthly income from work): Order of Rosstat of April 14, 2016 No. 188. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&rnd=hotaw>. (In Russ.).
14. Official statistics. Official website of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for Saratov Oblast (Saratovstat). URL: <https://64.rosstat.gov.ru/folder/22892>. (In Russ.).
15. Official statistics. Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705>. (In Russ.).
16. Proka N.I. Social and economic analysis of the wage policy in the agrarian sector. *Bulletin of Agrarian Science*. 2019;6(81):130-134. DOI: 10.15217/issn2587-666X.2019.6.130. (In Russ.).
17. Labor market, employment and wages. Official website of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for Saratov Oblast (Saratovstat). URL: <https://64.rosstat.gov.ru/trud>. (In Russ.).
18. Tarasov N.G., Eryukova I.D. Methodological problems of researching labor yield in small forms of management in agrarian sector. *Voprosy statistiki*. 2015;11:34-42. (In Russ.).
19. Cherdantsev V.P. The role of farms in rural development. *Moscow Economic Journal*. 2021;12. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10755. (In Russ.).
20. Chupina I.P., Zarubina E.V. A.V. Chayanov on the development of farming in Russia. *Agriculture*. 2021;2;14-18. DOI: 10.7256/2453-8809.2021.2.36188. (In Russ.).

#### Информация об авторах

К.П. Колотырин – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова», ORCID 0000-0001-9259-0666, kpk75@mail.ru.

А.В. Наянов – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова», ORCID 0000-0002-1487-672X, nayanovav@yandex.ru.

М.В. Сидельникова – кандидат экономических наук, младший научный сотрудник ФГБОУ ВО Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова», ORCID 0000-0002-1214-3119, sidelnikovamvl@yandex.ru.

Е.В. Бородастова – младший научный сотрудник ФГБОУ ВО Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова, ORCID 0000-0001-7483-1593, borek23@mail.ru.

#### Information about the authors

K.P. Kolotyryn, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Dept. of Project Management and Foreign Economic Activity in Agriculture, Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilov, ORCID 0000-0001-9259-0666, kpk75@mail.ru.

A.V. Nayanov, Candidate of Economic Sciences, Docent, the Dept. of Project Management and Foreign Economic Activity in Agriculture, Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilov, ORCID 0000-0002-1487-672X, nayanovav@yandex.ru.

M.V. Sidelnikova, Candidate of Economic Sciences, Junior Researcher, Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilov, ORCID 0000-0002-1214-3119, sidelnikovamvl@yandex.ru.

E.V. Borodastova, Junior Researcher, Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilov, ORCID 0000-0001-7483-1593, borek23@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 10.12.2023; одобрена после рецензирования 20.01.2024; принята к публикации 26.01.2024.

The article was submitted 10.12.2023; approved after reviewing 20.01.2024; accepted for publication 26.01.2024.

© Колотырин К.П., Наянов А.В., Сидельникова М.В., Бородастова Е.В., 2024