

Список использованных источников

1. Морозова, О. В. Комплексный подход к оценке устойчивого экономического развития региона / О. В. Морозова // Вестник БГЭУ. – 2009. – №6(77).
2. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Национальная комиссия по устойчивому развитию Республики Беларусь; редкол.: Я. М. Александрович [и др.]. – Минск, Юнипак, 2004.

УДК 331.2

ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

***Ж.А. Коваленко, ст. преподаватель,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь***

В условиях перехода к рыночным методам хозяйствования, реорганизации общества появился целый ряд проблем, требующих всестороннего их изучения. Прежде всего, это проблемы обусловленные появлением организаций различных организационно-правовых форм и изменениями социально-экономических отношений между нанимателями и наемными работниками. Поэтому одной из важнейших проблем в условиях трансформационной экономики является совершенствование организации оплаты труда. От ее успешного решения во многом зависят и повышение эффективности производства, и рост благосостояния населения, и благоприятный социально-психологический климат в обществе. Складывающиеся новые отношения между государством, организацией и работником по поводу организации труда и его оплаты подразумевают обеспечение социальной защищенности работников, сочетание централизованного руководства со стороны государства и самостоятельности субъекта хозяйствования.

Заработная плата является сложным экономическим явлением, которое отражает взаимодействие многих процессов. Заработная плата для работодателя представляет издержки производства, которые он старается минимизировать, прежде всего, в расчете на единицу продукции. Для работника заработная плата выступает доходом, который он стремится максимизировать, оговаривая достаточно высокий уровень заработной платы. Следовательно, заработная плата, выступая главным источником дохода и повышения жизненного уровня работников, одновременно является средством материального стимулирования роста эффективности производства.

Задача организаций в области организации оплаты труда состоит в том, чтобы обеспечить такой уровень оплаты труда, который бы объективно определялся требованиями воспроизводства рабочей силы, отражал уровень развития экономики страны и адекватные им общественные отношения. В тоже время был увязан с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника или подразделения, в котором он работает, и определялся существующим уровнем техники, технологи и организации производства и труда.

Такой подход к организации заработной платы предполагает наличие и использование большого разнообразия форм и систем оплаты, доплат и надбавок, поощрительных систем.

Формы, системы и размер оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения или трудового договора. Политика оплаты труда субъектами хозяйствования формируется в соответствии с нормами законодательных правовых актов Республики Беларусь.

Каждый субъект хозяйствования самостоятельно разрабатывает локальный нормативный правовой акт, который с учетом норм трудового законодательства регулирует порядок и условия оплаты труда, применение ее форм и систем для различных категорий работников организации. Таким локальным нормативным правовым актом выступает коллективный договор, составной частью которого является Положение об оплате труда, регулирующее вопросы организации оплаты труда.

Основная цель данного акта – описать механизмы оплаты труда, которые применяются в организации. В положении указываются не только правила исчисления и выплаты заработной платы, но и применяемые в организации системы премирования (хотя нормы о премировании могут быть вынесены в отдельное положение). Следует отметить, что как таковое Положение об оплате труда не является обязательным, поскольку большинство его норм уже включено (ну, или должно быть включено) либо в правила внутреннего трудового распорядка, либо в коллективный договор, либо в трудовой договор. Фактически Положение об оплате труда носит, в первую очередь, информационный характер, поскольку объединяет указания всех приведенных источников и консолидирует применяемые в организации правила оплаты труда. Но если в организации есть премии, какие-то выплаты в виде процентов, бонусы, которые выплачиваются по каким-то определенным критериям (эти критерии, а также размер премий, порядок выплаты и т. д. как раз и должны быть в нем определены), а так же, если имеется на этот документ ссылка, (например, в трудовом договоре указывают, что «работникам могут выплачиваться премии в соответствии с Положением об оплате труда») – Положение об оплате труда является обязательным. Положение по оплате труда должно описывать правила назначения разнообразных выплат, формирующих фонд оплаты труда: тарифных ставок или окладов (должностных окладов); доплат и надбавок компенсационного характера, например за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплат и надбавок стимулирующего характера, премий. Данный перечень не является исчерпывающим и конкретным. Он лишь указывает на примерную структуру, которую может иметь Положение об оплате труда. Как правило, этот документ содержит несколько разделов: общие положения; состав заработной платы, тарифная часть заработной платы, надбавки и доплаты, другие выплаты, включаемые в состав заработной платы.

В современных условиях хозяйствования, поскольку состав заработной платы неоднороден и включает надтарифную и тарифную части, при разработке политики в области оплаты труда в Положения об оплате труда коммерческие организации прежде всего определяют состав и порядок формирования фонда заработной платы, и тарифной ее части, а также выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются на основе тарифных договоров в соответствии со сложностью труда, ответственностью, уровнем цен на предметы потребления, ситуацией на рынке труда и другими факторами. Количественное соотношение между тарифной и надтарифной частями заработной платы существенно влияет на систему материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда. Материальное поощрение за рост количественных показателей должно сочетаться с поощрением работников за улучшение качественных производственных показателей. Следовательно, заработную плату работников можно разделить на три части. Первая часть заработной платы величина постоянная, выплачивается гарантированно в соответствии с тарифно-квалификационной сеткой, которая определяет тарифную ставку или оклад работника, выполняющего определенные должностные обязанности. Вторая часть, являясь гарантированной, но регулируется, так как включает выплатам стимулирующего характера. Третья часть заработной платы – переменный компонент, выплата которого не является гарантированной. Эта часть заработка, которая может изменяться в зависимости от того, насколько результативным был труд работника. При этом ее размер должен быть

существенным для реального выполнения стимулирующей функции. Если результаты труда работника уменьшаются, то снижается и заработная плата путем уменьшения ее переменной части.

Проводимые реформы в области организации оплаты труда в Республике Беларусь с 2009 года направлены на либерализацию оплаты труда в организациях реального сектора экономики. Пересмотрены практически все нормативные правовые акты, регулирующие вопросы данной сферы, что позволило существенно изменить подходы к регулированию вопросов оплаты труда и значительно снизить административное регулирование в отношении коммерческих организаций. Данное обстоятельство привело к усилению роли коллективно-договорного регулирования вопросов оплаты труда.

Начиная с июня 2011 года в соответствии с указом Президента Республики Беларусь 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда субъектам хозяйствования предоставлено много новых возможностей в области организации оплаты труда. В частности коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решения о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при определении условий оплаты труда работников. Однако, как показывают проведенные исследования, не многие наниматели решаются реформировать систему оплаты труда и применять новые модели мотивации персонала. Рыночная компонента предполагает установление реальных ставок оплаты труда, установленных в результате переговоров между работодателем и работником, величина которых может превышать ставки тарифной сетки для отдельных групп персонала вследствие повышенного спроса на данный вид труда. Субъектами хозяйствования, как показала практика, будет применяться знакомый порядок организации оплаты труда, но только в более удобном, адаптированном на условия хозяйствования конкретной организации. Это означает, организации при формировании разделов Положения об оплате труда должны будут разработать аналог Единой тарифной сетки.

Поэтому большинство организаций во избежание проблем и, учитывая, что применение Единой тарифной сетки в существующем виде позволит решить проблемы организации оплаты труда сохранили старый порядок.

Значение организации оплаты труда как экономического инструмента сложно переоценить. Эффективно функционирующая система организации оплаты труда, правильно выбранные формы и системы оплаты труда будут заинтересовывать работников в достижении больших результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности организации в целом. Проводимая правительством политика уменьшения регулирующих функций в области организации оплаты труда в условиях рыночных отношений не привела к их упрощению, но в тоже время значительно расширила границы самостоятельности субъектов хозяйствования в данном направлении.

Список использованных источников

1. Азаренко, А. В. организация труда и заработной платы / А. В. Азаренко – Минск: Амалфея, 2006. – 240с.
2. Анещенко, Н. Оплата труда в коммерческих организациях / Н. Анещенко // Главный бухгалтер. Зарплата. – 2009. – № 6 с. 8-13.
3. Вериго, Ж. Условия оплаты труда предусмотренные в трудовом договоре, необходимо выполнять / Ж. Вериго // Главный бухгалтер. Зарплата. – 2010. – № 12 с. 28-32.
4. Григорьев, В. А. Заработная плата комерческих организаций в 2011 году / В. А. Григорьев // Заработная плата. – 2011г - № 2. – с.12 – 19.
5. Жудро, М. К. Оплата труда работников предприятия : курс лекций / М. К. Жудро. – Горки : БВСХА, 2007. – 79.