

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФАКТОР В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

К. А. Нефагина

Белорусский государственный университет

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Фактически вознаграждение за труд является элементом системы государственных гарантий по оплате труда работников. Кроме тарифной части заработная плата может включать в себя различные стимулирующие и компенсирующие выплаты в виде надбавок и доплат, выплат по системам премирования, устанавливаемых нанимателем самостоятельно на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

На наш взгляд, важно различать базовую, компенсационную и собственно стимулирующую функции заработной платы.

Некоторые авторы считают, что сама по себе заработная плата является «стимулом для работника к занятию трудом» (*Лебедев В. М.* Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М., 2008. С. 81). Мы придерживаемся позиции, что заработная плата, причем независимо от ее размера, должна выступать в качестве вознаграждения за надлежащее выполнение трудовых обязанностей. Перспектива получения заработной платы выполняет стимулирующую роль при решении вопроса о трудоустройстве, и в этом случае, бесспорно, ее уровень имеет преобладающее значение, однако впоследствии она как таковая не может сама по себе формировать мотивацию работника к выполнению своих обязанностей сверх требуемой нормы.

Компенсационные выплаты – командировочные, надбавки в связи с переездом в другую местность, за использование личного имущества призваны возместить затраты, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Согласно ст. 90 ТК гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Выделяют выплаты – гарантии взамен заработной платы за время освобождения от работы по уважительной причине, и доплаты – при наличии работы, если работник теряет в зарплате. В данном аспекте важно подчеркнуть, что гарантийные выплаты не являются вознаграждением за труд, так как они не соот-

носятся с количеством и качеством фактически выполненной работником работы и выполняют обеспечительную функцию. Компенсационные выплаты выполняют функцию возмещения понесенных или возможных затрат.

Собственно стимулирующий характер носят выплаты по системам премирования работников. Основным признаком, отличающим стимулирующие выплаты от иных, является возможность получения таких выплат при условии достижения показателей, превышающих обычный, нормальный результат труда. Следует, однако, отметить, что премия, составляющая часть вознаграждения за труд, не может в полной мере способствовать достижению основных целей – стимулированию роста производительности труда, повышению творческой инициативы работников, их заинтересованности в улучшении показателей трудовой деятельности. На практике премии, выплачиваемые по системе оплаты труда, воспринимаются работниками как обязательный элемент заработной платы и тем самым теряют свое стимулирующее значение.

Определенного уровня заинтересованности в результатах труда, однако, можно добиться при использовании премии как меры поощрения работника в значении ст. 196 ТК, когда премия выплачивается за конкретный результат работы, который можно оценить.