

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Е. А. Жердецкая

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского
государственного университета», г. Минск;
zherdzetskaiakat@mail.ru;
науч. рук. – Л.М. Барсегян, ст. преподаватель*

В статье анализируются формы и системы оплаты труда в Республике Беларусь. На основе статистических данных производится оценка действующей системы оплаты труда в Республике. Выявляются факторы, влияющие на изменения условий и эффективность оплаты труда в Республике Беларусь.

Ключевые слова: оплата труда; формы и системы оплаты труда; заработная плата; государственное регулирование оплаты труда; система вознаграждения; эффективность оплаты труда.

В настоящее время исследование вопросов оплаты труда в компаниях является актуальной, поскольку заработная плата, являясь основным источником дохода для работников, является формой оплаты труда и формой материального стимулирования их труда. Цель состоит в том, чтобы вознаграждать сотрудников за проделанную работу и мотивировать их на достижение желаемого уровня производительности. Правильная организация оплаты труда напрямую влияет на темпы роста производительности труда и стимулирует развитие работников.

Оплата труда – это система отношений, связанных с предоставлением работодателем оплаты работникам за их работу в соответствии с законами, другими нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [1, с. 86].

Вознаграждение работникам – это цена трудовых ресурсов, вовлеченных в производственный процесс.

Основой заработной платы является цена труда как фактор производства, который сводится к его предельной производительности.

В Республике Беларусь государство обеспечивает определенные гарантии: уровень минимальной заработной платы, компенсационные выплаты и т.д. Жесткое государственное регулирование системы оплаты труда установлено в отношении работников бюджетных организаций и государственных органов. Частный бизнес вправе самостоятельно устанавливать систему оплаты труда.

В современных условиях заработная плата рассматривается как часть дохода работника, форма реализации их собственности на свои трудовые ресурсы.

На уровень заработной платы влияют следующие факторы:

- стоимость труда;
- квалификация, условия труда работника;
- условия труда работника;
- производительность труда работника;
- условия рынка труда;
- результаты деятельности предприятия;
- кадровая политика компании;
- степень социализации заработной платы.

Основной законодательный акт, регулирующий отношения нанимателей и работников в Республике Беларусь, в том числе в сфере оплаты труда – Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З (далее – ТК).

Основным документом, регулирующим оплату труда в бюджетных организациях, является Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

Оплата труда работников в коммерческих организациях определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем (ст. 61 ТК).

Согласно п. 1 ст. 56 ТК наниматели обязаны выплачивать заработную плату в размере не ниже установленного размера МЗП.

Максимальным размером заработная плата работника не ограничивается (ч. 2 ст. 57 ТК).

Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З регулируется порядок установления и повышения минимальной заработной платы (МЗП)

Месячная МЗП установлена постановлением Совета министров Республики Беларусь от 21 декабря 2020 г. № 740 и с 01.01.2021 г. составляет 400 руб. (с 01.01.2020 г. составляла 375 руб.) [3].

В настоящее время действует Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», которым установлено, что коммерческие организации и индивидуальные предприниматели при введении новых условий оплаты труда работников обязаны обеспечить:

- недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;
- установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и

условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

- соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде [4].

Ст. 74 ТК установлено, что заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Указом № 27 установлено, что с 1 января 2020 г. оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку, размер которой с 01.01.2021 составляет 195 руб. и 18-разрядную тарифную сетку [2].

Проведя теоретическое исследование заработной платы, можно сказать, что её среднегодовое увеличение в основном связано с увеличением средней почасовой заработной платы, которая, в свою очередь, зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотра производства и ставок, изменения уровня работы и тарифных ставок, различных субсидий и т.д.

Возможны три основных варианта повышения заработной платы:

1. На основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;

2. На основе повышения стимулирующего воздействия нетарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);

3. На основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда подразделений учреждения.

Основным направлением социально-экономического развития в Республике Беларусь является построение социально ориентированной рыночной экономики, которая основана на принципах конституционных гарантий личных прав и свобод граждан, свободы предпринимательства и добросовестной конкуренции, выбора профессии и места работы, равенства всех форм собственности, гарантий ее неприкосновенность и использование в интересах отдельных лиц и общества, социальная защита инвалидов и других социально уязвимых слоев населения, социальное партнерство между государством, профсоюзами и союзами предпринимателей.

Общим направлением совершенствования организации оплаты труда в современных условиях является последовательная и более полная реализация его основных принципов – оплаты труда по количеству и качеству, опережая рост производительности труда по сравнению с ростом

заработной платы, дифференцируя уровень заработной платы различных групп и категорий работников.

Что касается действующей системы вознаграждения, то можно выделить следующие недостатки: рост вознаграждения не всегда связан с повышением эффективности, система вознаграждения недостаточно гибкая.

Устранение значительной дифференциации в оплате труда по категориям работников и компаний является еще одним шагом к повышению заработной платы и восстановлению их второй по важности функции – стимулирования труда.

Необходимо преодолеть растущую дифференциацию заработной платы путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии с оплатой труда простых и сложных работников, что требует определенного уровня квалификации.

Библиографические ссылки

1. Статистический бюллетень 2.Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 года: в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.01.2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://kodeksy.by/>– Дата доступа: 25.01.2021.
2. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/> – Дата доступа: 25.01.2021.
3. Официальный сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.president.gov.by/> – Дата доступа: 25.01.2021.