

УДК 331.28

В. М. Тур, ассистент (БГТУ)**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА
ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В статье рассмотрены изменения, произошедшие за последнее время в государственной политике Республики Беларусь в части организации оплаты труда. Приведена нормативно-законодательная база указанных изменений, рассмотрена их сущность. Целью проводимой государственной политики в области оплаты труда является минимизация государственного регулирования и расширение прав нанимателей в части организации оплаты труда. В настоящее время политика организации заработной платы направлена на усиление ее зависимости от результатов деятельности как отдельного работника, так и организации в целом, упрощение расчетов при начислении заработной платы работникам. Организациям негосударственной формы собственности предоставлено больше самостоятельности в выборе форм и систем оплаты труда, тарифного нормирования труда, определения размеров заработной платы, условий и размеров премирования. Ряд нормативных актов для коммерческих организаций имеет рекомендательный характер.

In the article are examined the changes, which occurred recently in the republic Belarus state payment organization policy. There is given the normative-legislative base of the specified changes, their essence is considered. The purpose of the conducted state payment organization policy is the minimization of government control and the expansion of the employers rights regarding the payment organization. Now the wages organization policy is directed toward strengthening of its dependence on the results of the activity both the individual worker and of the organization as a whole. A number of normative reports for the commercial organizations has recommending character. To the organizations of the non-governmental form of ownership it is given more independence in the selection of labor payment forms and systems, tariff rationing of labor, determining of wages sizes, bonuses awarding conditions.

Введение. До недавнего времени, согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», Единую тарифную систему (ЕТС) и ее элементы обязаны были использовать предприятия всех форм собственности. Организация оплаты труда на основе ЕТС за время ее существования имела ряд существенных недостатков и показала свою неэффективность, о чем постоянно говорят белорусские ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда (Скрипченко Д. Г., Шевченко С. В., Долинина Т. Н., Тарасевич В. И., Коновальчик Г. О., Лебедева С. Н. и др.). Однако в последнее время был принят ряд законодательных актов в части либерализации государственной политики в области оплаты труда, совершенствования тарифной системы оплаты труда, упрощения расчетов при начислении заработной платы работникам. Их целью является минимизация государственного регулирования и расширение прав нанимателей при организации оплаты труда. Необходимо также отметить рекомендательный характер ряда соответствующих нормативных актов для организаций негосударственной формы собственности и организаций с долей собственности государства в уставном фонде менее 50%.

Основная часть. Рассмотрим изменения, произошедшие в государственной политике организации оплаты труда за последние два года.

Система организации оплаты труда (ООТ) на предприятиях включает в себя следующие элементы: 1) тарифное нормирование заработной платы; 2) техническое нормирование; 3) формы и системы оплаты труда; 4) доплаты и надбавки стимулирующего и компенсирующего характера; 5) систему премирования. Практически все указанные элементы ООТ в нашей стране подлежат регулированию со стороны государства.

Элемент тарифного нормирования заработной платы регулируется, в первую очередь, Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (постановление № 123 от 20.09.2002 г.), положения которой на момент утверждения были обязательны для организаций всех форм собственности и не позволяли формировать эффективную внутрифирменную систему ООТ. С 01.09.2009 г. вступила в силу новая редакция Инструкции¹, которая дает нанимателям больше возможностей при ООТ. Так, отменено обязательное условие тарификации работников в зависимости от основного вида экономической деятельности организации. При этом нанимателю предоставлено право тарифицировать руководителей, специалистов

¹ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2009 г. № 40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь».

и других служащих в диапазоне трех-четырех разрядов («вилка разрядов»). Кроме того, исключены централизованно установленные нормы управляемости для производственных структурных подразделений.

Также существенно упрощен механизм повышения тарифных ставок (окладов) (ТС) путем введения единого норматива. Взамен ранее регламентированного перечня оснований для такого повышения Инструкцией предоставлено право дифференцировать ТС и сдельные расценки путем их повышения до 300%, которое наниматель может устанавливать в зависимости от финансового положения организации и других факторов. Инструкцией предусмотрен ряд оснований для такого повышения. Размеры повышения и основания для их применения устанавливаются нанимателем самостоятельно на основании локального нормативного правового акта (коллективного договора, положения об оплате труда и др.). Размер повышения может изменяться в зависимости от результатов труда работника и его вклада в повышение эффективности работы организации.

Таким образом, новая редакция Инструкции существенно расширила права нанимателей в регулировании тарифной части заработной платы работников. Необходимо отметить, что положения Инструкции носят рекомендательный характер и дают возможность самостоятельно решать вопрос о применении ее норм.

В дополнение к указанной Инструкции с 01.06.2010 г. вступила в силу Инструкция о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников². Для коммерческих организаций нормы Инструкции имеют рекомендательный характер в части определения ТС, норм управляемости при создании структурных подразделений. Так, нанимателю предоставлено право самостоятельно устанавливать тарификацию должностей руководителей, специалистов и других служащих, при этом их тарифные разряды (ТР) должны быть не ниже предусмотренных Инструкцией ТР. Увеличен диапазон тарификации должностей ведущих (главных) специалистов и руководителей структурных подразделений с 3 до 4, а должности помощника руководителя организации с 2 до 4 тарифных разрядов. Тарификация профессий рабочих должна производиться в строгом соответствии с разрядом выполняемой работы, определенным Единым тарифно-квалификацион-

² Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. № 60 «Об утверждении Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей».

ным справочником работ и профессий рабочих, так как рабочим соответствующие квалификационные разряды присваиваются в установленном порядке, что подтверждается свидетельством установленного образца и указывается в их трудовых книжках.

Независимо от формы собственности организации при установлении размеров ТС в обязательном порядке необходимо руководствоваться статьями 57, 61 и 63 Трудового кодекса Республики Беларусь, пунктом 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. № 17.

Инструкция не отменила возможности повышения ТС и сдельных расценок, предусмотренных ранее утвержденными нормами: до 10% для рабочих и до 7% для служащих³; до 50% работникам, с которыми заключены контракты, а не сдельные расценки⁴. Размеры тарифных коэффициентов по профессиям (должностям), определяемые нанимателем самостоятельно на основе ЕТС, по решению нанимателя могут быть скорректированы, однако не должны быть ниже размеров, предусмотренных Инструкцией.

Организации для расчета работников могут применять как самостоятельно устанавливаемый размер ТС первого разряда, так и иную величину (например, минимальный размер оплаты труда на предприятии и др.).

Таким образом, Инструкция позволяет самостоятельно устанавливать параметры тарифного нормирования ООТ (определение ТР, ТС, тарифных коэффициентов) и дает больше прав и возможностей предприятиям при решении вопросов дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников.

Элемент тарифного нормирования ООТ в бюджетной сфере также претерпел некоторые изменения: с 01.09.2010 г. размеры корректирующих коэффициентов к ТС установлены в размерах от 2,862 до 0,978⁵. С 01.11.2010 г. размеры коэффициентов, начиная с 14-го разряда, пересмотрены: их диапазон составляет 2,862–0,915⁶. ТС первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций с 01.11.2010 г. установлена в размере 118 тыс. руб.⁷

³ Постановление «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» от 09.11.1999 г. № 1748.

⁴ Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

⁵ Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 13.09.2010 г. № 124.

⁶ Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 11.10.2010 г. № 141.

⁷ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.09.2010 г. № 1382.

Элементы ООТ, такие как система доплат и надбавок и система премирования, также подлежали строгому регулированию со стороны государства. Так, при отнесении сумм стимулирующих выплат (общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов) на себестоимость продукции (включаемых в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании) был установлен предельный норматив 30%⁸ суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам с учетом их повышений, что существенно ограничивало права предприятий при организации системы премирования. Необходимо отметить, что в современных экономических условиях предприятия заинтересованы в увеличении фонда заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда и связанных с этим выплат. Увеличение же суммы выплат на заработную плату из прибыли ведет к увеличению суммы налоговых платежей. В этой связи предприятия при стимулировании труда используют прибыль, главным образом, для того, чтобы поддержать конкурентный уровень заработной платы, позволяющий привлекать и удерживать квалифицированных работников. Декрет вынуждал предприятия подстраиваться под указанную норму. В настоящее время предельный норматив увеличен до 80%⁹; а в организациях, обеспечивших по итогам предыдущего года рентабельность реализованной продукции на уровне, не ниже доведенного или предусмотренного бизнес-планом, размер норматива увеличен до 100%, что дает нанимателям возможность организовать действующую внутрифирменную систему премирования.

Для повышения заинтересованности персонала в обеспечении роста объемов реализованной продукции и поступления валютной выручки с 01.01.2009 г. Указом Президента¹⁰ установлено, что работникам, обеспечивающим реализацию продукции, в том числе на экспорт, и снижение запасов готовой продукции, выплата ежемесячного вознаграждения осуществляется в процентном отношении от полученной

от реализации выручки без ограничения его максимальными размерами и включается в затраты по производству и реализации продукции, учитываемые при ценообразовании и налогообложении. Наниматель самостоятельно определяет перечень работников, которым устанавливается ежемесячное вознаграждение, его размеры, порядок расчета и условия его изменения. Данная мера повышает возможности предприятий увязать заработную плату работников с величиной выручки от реализации продукции как одного из основных показателей деятельности организации.

Государственное регулирование не обошло вниманием и систему премирования руководителей. В этом направлении права нанимателей также были расширены: с 26.01.2010 г.¹¹ установлено, что руководителям организаций по итогам работы за год могут выплачиваться вознаграждения из прибыли, оставшейся после налогообложения. Выплата производится только после подведения итогов работы за отчетный год и одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации в размере, не превышающем один среднемесячный заработок в год. Соответственно, не предусмотрена выплата указанного вознаграждения руководителю за более короткий срок. Кроме того, скорректирован порядок исчисления коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя со средней заработной платой по организации в целом.

В настоящее время снято большинство ограничений на повышение заработной платы руководителей, а также расширены права нанимателей в вопросах оплаты труда, включая премирование (как руководителей, так и работников). Изменения коснулись Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций», в частности, для коммерческих организаций были отменены¹²: базовый предельный норматив ТС первого разряда в размере бюджета прожиточного минимума и дифференцированные коэффициенты к нему (кроме предприятий-монополистов), а также ограничение по включению в затраты по производству и реализации продукции, учитываемые при ценообразовании и налогообложении,

⁸ Декрет от 27.03.1997 г. № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» с учетом изменений от 18.07.2002 г. № 17.

⁹ Декрет Президента Республики Беларусь «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» от 23.01.2009 г. № 2.

¹⁰ Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2009 году» от 23.01.2009 г. № 49. Условия Указа продлены на 2010 год Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2010 г. № 23.

¹¹ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.12.2009 г. № 156 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 г. № 122».

¹² Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.09.2010 г. № 1285.

выплат работникам по сдельным расценкам с учетом выполнения норм труда не более чем на 200%. Кроме того, Постановлением № 1285 внесены коррективы в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.04.2006 г. № 555 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда» в части премирования руководителей (их заместителей) и главных специалистов: если по результатам работы организации за первое полугодие получена прибыль от реализации продукции, то во втором полугодии премирование может производиться без резервирования начисленной премии. Данная мера позволяет нанимателям принимать оперативные решения о поощрении руководителей организаций и их подразделений за улучшение показателей финансово-хозяйственной деятельности.

В развитие Постановления № 1285 были внесены изменения¹³ в Инструкцию о применении Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе от 20.09.2002 г. № 122. В частности, руководителям эффективно работающих организаций, приобретшим права и обязанности убыточных организаций, могут устанавливаться на период не более двух лет надбавки за увеличение объемов управленческого труда в размере, не превышающем 30% должностного оклада. Для негосударственных предприятий указанное Положение¹⁴ носит рекомендательный характер.

Таким образом, за последние два года произошло значительное ослабление регулирования всех элементов ООТ коммерческих организаций со стороны государства. В настоящее время наниматели самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, порядок их установления, как и порядок расчета основной заработной платы работников. Коммерческие организации с учетом финансового состояния могут применять самостоятельно устанавливаемый размер ТС первого разряда¹⁵. Системы оплаты труда работников должны быть направлены на усиление взаимосвязи размеров заработной платы работников с результатами их труда, а также гибко реагировать на их из-

менение. При выборе систем оплаты труда работников следует исходить из того, что они должны обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда, в конечных результатах деятельности организации, а также быть экономически обоснованными, т. е. экономический эффект от их применения должен быть больше размера выплачиваемого вознаграждения. Внутрифирменные системы оплаты труда необходимо разрабатывать с учетом специфики и видов деятельности организации, особенностей трудовых и производственных процессов.

С целью оказания методической помощи организациям в разработке систем оплаты труда, зависящих от эффективности их хозяйствования, максимально учитывающих вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия, были утверждены Методические рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях¹⁵.

При разработке новых систем оплаты труда Методические рекомендации допускают использование опыта как эффективно работающих организаций республики, так и стран с развитой рыночной экономикой, в частности, кроме традиционных форм и систем оплаты труда, предложены такие нестандартные гибкие системы оплаты труда: «оплата труда по результатам», «программная», «дополнительно-премиальная». Кроме того, в Методических рекомендациях рассмотрен алгоритм создания эффективной системы оплаты труда.

Заключение. Таким образом, в настоящее время в Республике Беларусь на государственном уровне проводится политика совершенствования оплаты труда работников хозяйственных организаций в части усиления ее зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности и расширения прав нанимателей в стимулировании труда работников. Предприятиям предоставлено больше прав и возможностей при организации собственной системы оплаты труда, в том числе возможность построения гибких тарифных систем оплаты труда. Эффективная система оплаты труда должна обеспечивать достойную заработную плату результативно работающих сотрудников, соответствовать принятой стратегии развития персонала, являться эффективной и мотивирующей системой вознаграждения, быть понятной и прозрачной для персонала. При этом встает вопрос разработки научно-методических указаний в части алгоритма и методик конструирования действенной системы оплаты труда в конкретной организации, учитывающей особенности ее деятельности и стратегию развития.

Поступила 19.03.2011

¹³ Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 21.09.2010 г. № 126.

¹⁴ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 г. № 1003.

¹⁵ Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.09.2010 г. № 131.