

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е. А. Клянченко,

И. И. Станкевич.

БГАТУ

Ключевые слова: доплата, заработная плата, оплата труда, организация, сельское хозяйство, система оплаты труда

В статье рассмотрено понятие заработной платы и система организации оплаты труда в различных организациях Республики Беларусь. Отражена специфика оплаты труда в сельском хозяйстве.

Заработная плата - это совокупность вознаграждения, исчисленного в денежных единицах или (а) в натуральной форме, которое работодатель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включенные в рабочее время.

Проблема регулирования заработной платы - это одна из ключевых проблем белорусской экономики. От ее успешного решения во многом зависит рост благосостояния людей и благоприятный социально-психологический климат в обществе. Переход к рыночным отношениям, развитие различных форм собственности, демократизация всех сторон общественной жизни требуют изменений в организации распределительных отношений и, прежде всего, в оплате труда. Оплата труда входит в четверку главных целей государственного регулирования.

В рыночных отношениях более высокие требования предъявляются к знаниям, опыту и профессиональным навыкам руководителей предприятий. Им нужно уметь быстро адаптироваться к экономическим условиям, за короткий промежуток времени принять единственно правильное решение, которое уберезет экономику предприятия от банкротства.

Наряду с профессиональными знаниями успех бизнеса часто зависит от моральных качеств человека, прежде всего, от таких личностных качеств, как решительность, порядочность, честность, добросовестность. Эти требования предъявляются к личности управляющего как трудовым коллективом, так и собственниками имущества. Ведь доверяя управление государственным имуществом или имуществом акционеров и товариществ, они не застрахованы от того, что руководитель может поставить свои личные интересы выше интересов предприятия и государства.

Заработная плата является очень важным вопросом для любого предприятия. Так как эффективность управления трудом зависит от его размера, принципов его организации, премирования работников и других составляющих, что в свою очередь влияет на результаты деятельности предприятия, производительность труда, поскольку заработок работника является стимулом к труду, а желание его увеличить заставляет человека добросовестно выполнять свои обязанности [4].

Система организации оплаты труда в коммерческих организациях состоит из следующих элементов:

- тарифное распределение заработной платы, которое измеряет труд различного качества с использованием соответствующих нормативов (тарифная сеть, тарифно-квалификационные справочники, тарифные коэффициенты, тарифные ставки);
- техническое подразделение, которое устанавливает количественную меру для каждого работника в виде Норм труда, которые могут иметь различные выражения (нормы времени, производства, услуг, нормы численности работников и т. д.);
- формы и системы оплаты труда, выходящие за рамки оплаты реальных результатов труда;
- доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера.

В сельском хозяйстве Республики Беларусь применяются научно обоснованные межотраслевые, отраслевые и местные нормы труда. Так, например, отраслевые нормы устанавливаются исходя из семичасового рабочего дня и рабочей неделе продолжительностью шесть дней.

Повышенная оплата труда в сельском хозяйстве применяется при:

- массовой уборке урожая зерновых, картофеля, льна, овощей, кормов и др. для работников, занятых на этих работах;
- оплате труда работников за полученную продукцию (доплата за продукцию) при расчете расценок за продукцию (за тонну зерна, картофеля, льносоломки, овощей, кормов, молока, мяса, за приплод и т. д.);
- высоком качестве продукции и работ, а также их досрочном выполнении;
- различных сроках службы техники.

Начисление заработной платы работникам, занятым в растениеводстве и животноводстве, производится по расценкам за единицу произведенной (реализованной) продукции или за ее стоимость в денежном выражении.

Для работников, которые заняты выращиванием и обслуживанием скота (птицы, зверей), расценки для оплаты труда устанавливаются с учетом особенностей для каждого направления животноводства.

Оплата труда работникам, занятым на выращивании и заготовке кормов может производиться отдельно от других сельскохозяйственных культур.

Конкретные показатели и размеры, периодичность премирования определяются непосредственно в организации [2].

К стимулирующим выплатам – надбавкам относятся: стаж работы в отрасли, сложность и напряженность, специфика деятельности организации, характер труда и категория «молодой специалист».

К компенсирующим выплатам – доплата за работу в сельской местности [3].

В целях усиления материальной заинтересованности в результатах труда может производиться натуральная оплата труда.

Цель системы организации заработной платы – это обеспечение оплаты труда в зависимости от количества и качества трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности предприятия [1].

В предстоящий период в Республике Беларусь ставится задача кардинально повысить качество жизни людей и, прежде всего, на основе роста заработной платы, отдать приоритет предпринимательской инициативе.

Решение этих задач тесно связано с проблемой повышения экономической эффективности производства за счет обеспечения конкурентоспособности предприятий и товаров, совершенствования организации коммерческого расчета, труда и производства, усиления инновационной и инвестиционной деятельности, адаптивности предприятий.

Основным направлением кадровой политики сегодня является молодежь, которая легко адаптируется к новым условиям, новым технологиям, быстро меняет профессию, постоянно повышает свою квалификацию и способна усваивать необходимые теоретические знания и передовые трудовые навыки, возрастающие в объеме и сложности. Однако существующая система оплаты труда пока не стимулирует эти тенденции.

Безусловно, все направления совершенствования организации оплаты труда должны осуществляться системно и комплексно в увязке с требованиями инновационной модели развития экономики, организации, нормирования и оплаты труда, где приоритет должен отдаваться организации оплаты труда.

Литература

1. Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации / Л.Ф. Алексеенко, А.Н. Заикин, В.Г. Локтев, В.И. Матусевич, А.П. Морова, С.В. Шевченко, Л.Ф. Яновская; кол. авт. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Научно-исследовательский институт труда; под ред. В.И. Матусевич. – Минск: НИИ труда, 2002. – 399 с.

2. Постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 30 ноября 2010 г. № 86 «Об утверждении рекомендаций об особенностях оплаты труда работников организаций, подразделений, учитывающих специфику осуществляемого организацией вида экономической деятельности» [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://mshp.gov.by/documents/trud/ebe6c9ae64c83980.html> – Дата доступа: 10.11.2020.

3. Постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 19 июня 2019 г. № 36 «Об оплате труда работников бюджетных организаций сферы деятельности Министерства сельского хозяйства и продовольствия [Электронный документ]. – Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/W21934291_1562706000.pdf – Дата доступа: 10.11.2020.

4. Чечевицына, Л. Н. Экономика предприятия/ Л.Н. Чечевицына, Е.В. Хачадурова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 382 с.