

Правительство нашей республики постоянно проводит политику либерализации мер государственного вмешательства в развитие малого и среднего предпринимательства; способствует выходу субъектов малого и среднего предпринимательства на внешний рынок, оказывая различные виды государственной поддержки, в первую очередь, обеспечивая им доступ и льготы к кредитно-финансовым ресурсам.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Программа социально-экономического развития Гомельской области на 2016-2020 годы: утв. Решением Гомельского областного Совета депутатов от 16 июня 2017 г. № 201 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – URL: [www.pravo.by](http://www.pravo.by). – Дата доступа: 20.05.2018.
2. Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016-2020 годы: утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 февраля 2016 г. № 148 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – URL: [www.pravo.by](http://www.pravo.by). – Дата доступа: 23.05.2018.
3. Беларусь факты [Электронный ресурс] / Информационный портал Республики Беларусь. – Мн.: 2017. – Режим доступа: <http://www.belarusfacts.by>. – Дата доступа: 13.06.2018.

---

### ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГИБКИХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА

*Грудько С.В.,*

*старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и контроля в АПК УО «Гродненский государственный аграрный университет» (Гродно, Беларусь)*

**Аннотация.** В статье рассмотрены гибкие формы оплаты труда, основанные на тарифной и бестарифной системах. Приведены основные проблемы применения гибких форм оплаты труда в Республике Беларусь. Указаны направления решения проблем их использования.

**Abstract.** The article considers flexible forms of labor remuneration based on tariff and non-tariff systems. The main problems of their application of flexible forms of labor remuneration in the Republic of Belarus are given. The directions of solving the problems of their use are indicated.

**Ключевые слова:** гибкие формы оплаты труда, формы, системы, размеры оплаты труда, доплаты, надбавки, качество труда, премии, тарифная сетка, бестарифные системы оплаты труда.

Любая организация, независимо от вида ее деятельности, сталкивается с вопросом оплаты труда работников. Она сама выбирает формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат на основе законодательства. Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного Законодательством РБ. Доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума[1].

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в конкретных условиях работы.

Важно отметить, что Указ Президента Республики Беларусь №181 и принятые в 2011 году новые нормативные правовые акты придали рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и расширили права нанимателей в части формирования условий оплаты труда их работников [3].

В соответствии с законодательством Республики Беларусь наниматели организаций всех форм собственности самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. Поэтому организация оплаты труда может быть основана и на разновидностях гибких систем оплаты труда.

Выделяют следующие виды гибких систем оплаты труда: на основе тарифной сетки, разработанной в организации; на основе комиссионной системы; на основе «плавающих» окладов; на основе грейдов.

При применении системы оплаты на основе тарифной сетки, параметры которой устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам тарифной сетки утверждается в локальном нормативном правовом акте.

При оплате труда на основе комиссионной системы размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров, работ и услуг, в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделений.

Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда [4].

Система грейдов основана на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам. Грейд – это интервал на шкале оценок значимости отдельной профессии для конкретной организации [4].

Кроме того, существуют системы оплаты труда, которые в корне отличаются от тарифных. Они получили название бестарифных систем оплаты труда. К достоинствам таких систем можно отнести возможность быстро реагировать на меняющиеся условия хозяйствования; наличие индивидуального стимула для работника к эффективному труду; возможность планирования затрат на оплату труда.

Бестарифные системы оплаты труда ставят заработную плату работника в прямую зависимость от результатов деятельности хозяйствующего субъекта.

В основе большинства бестарифных систем оплаты труда лежит долевое распределение заработанных средств между всеми работниками нанимателя в соответствии с установленными коэффициентами. К таковым относятся коэффициент квалификационного уровня и коэффициент трудового участия конкретного работника. Так, в первую очередь работодатель определяет размер фонда заработной платы, подлежащий распределению, а затем выясняет долю участия в фонде оплаты труда каждого работника. При применении бестарифных систем оплаты труда необходимо создать систему по организации качественного учета результатов труда работника, определить и рассчитать нормативы, предложить стимулы и донести до каждого работника правила определения и изменения коэффициентов квалификационного уровня и трудового участия. [2, с.37-40]

Разновидности бестарифной системы оплаты труда представлены в таблице 1.

**Таблица 1 – Бестарифные системы оплаты труда**

Вид	Характеристика
Система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда	При расчете коэффициента стоимости труда (трудоу стоимости) сумма зарплаты за последние 3–6 месяцев без временных доплат делится на количество отработанных за этот период рабочих дней. При этом, если деловые качества положительные, то дробная часть КСТ увеличивается до целого числа, а если отрицательные – то уменьшается.
Экспертная система оценки результатов труда	Устанавливаются оцениваемые показатели, по которым эксперты выставляют оценки каждому работнику, которые затем либо суммируются, либо усредняются, и представляют коэффициент трудового вклада работника. Зарплата работника определяется как доля в общем фонде зарплаты пропорционально оценке трудового вклада.
«Паевая» система оплаты труда	Определяется доля или пай каждого работника в общем фонде оплаты труда, в зависимости от размера пая и результатов работы предприятия начисляется зарплата.
Комиссионная система оплаты труда	Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Примечание – Источник: собственная разработка на основании [7]

Многообразие форм и систем оплаты труда представляет нанимателю полную свободу в их выборе. Он самостоятельно устанавливает размеры заработной платы работников, в том числе выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

Также важно отметить, что в настоящее время в Республике Беларусь идет процесс внедрения гибких систем оплаты труда. Однако от Единой тарифной сетки многие субъекты хозяйствования пока не спешат отказываться в силу проблем, связанных с нормативно - правовым регулированием, многовариантностью подходов в организации оплаты труда, а также нежеланием предпринимать решительных шагов по реформированию организаций.

При введении в организации гибкой системы оплаты труда работников наниматели сталкиваются с различными проблемами, которые представлены в таблице 2.

**Таблица 2 – Основные проблемы при применении гибких форм оплаты труда и способы их решения**

Проблема	Суть проблемы	Решение
Расходы на фонд оплаты труда работников растут быстрее, чем прибыль организации	Возникает из-за: - неверного выбора системы оплаты труда; - непредвиденных причин (например, экономический кризис, превышение предложения над спросом и др.)	В положении об оплате труда или положении о премировании следует определить «антикризисные варианты». Наниматель может установить минимальные показатели, в случае невыполнения которых работники лишаются части заработной платы или премии.
Премия работника во многом зависит от решения руководителя	Работник понимает, что во многом размер его заработной платы (премии) зависит не столько от его труда, сколько от лояльности по отношению к нему непосредственного руководителя.	Систему оплаты труда (премирования) необходимо выстраивать с четко прописанными критериями оплаты труда работников.
У сотрудника отсутствует возможность влиять на показатели, за достижение которых ему начисляется заработная плата (премия)	Наниматель включает в положение об оплате труда работника показатель, на достижение которого он не может повлиять.	Необходимо исключить этот показатель, внося соответствующие изменения в положение об оплате труда (премировании) работников
Отсутствие информации о новой системе оплаты труда в организации	Как правило, возникает при внедрении новой системы оплаты труда в организации	Необходимо своевременно и в полном объеме информировать работников о введении новой системы оплаты труда в организации
Частое изменение нанимателем критериев оплаты труда (премирования)	Работники отвлекаются на изучение новых положений системы оплаты труда вместо выполнения непосредственных трудовых обязанностей	Следует вносить изменения в систему оплаты труда работников по результатам работы за календарный год.
Критерии оплаты труда работников не нацелены на достижение необходимого для организации результата	Критерии оплаты труда сформированы нечетко. В такой ситуации работник может не до конца понимать цель своей работы	Провести анализ и определить основные цели работы организации

Критериев оплаты труда работников недостаточно	Наниматель определяет один или несколько критериев оценки результата труда.	При разработке прогрессивной системы оплаты труда необходимо определить достаточное количество критериев оценки труда (как правило, не менее шести)
Критериев оценки результата труда слишком много	При указании слишком большого количества критериев оценки результатов труда работник не сможет сделать упор на приоритетные направления своей работы	Критериев оценки результата труда в системе оплаты труда не должно быть слишком много. Если их более 10, нанимателю необходимо выделить приоритетные направления в работе для каждого работника

Примечание – Источник: собственная разработка

Таким образом, при внедрении гибких форм оплаты труда должны быть соблюдены нормы статьи 65 Трудового кодекса Республики Беларусь, а заработная плата работника при выполнении им установленной месячной или часовой нормы труда должна быть не менее минимальной заработной платы [6].

Указанные системы оплаты труда разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов. Данные системы должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации, и гибко реагировать на их изменение.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1.Веремейко, Ю. А. Оплата труда: новые правила, новые возможности. Комментарий к Указу от 10.05.2011 №181 / Ю. А. Веремейко // Финансовый директор. – 2011. – №7. – С. 66–72.
- 2.Витун, С.Е. Система оплаты труда в Республике Беларусь: состояние и направления совершенствования / С.Е. Витун, А.Л. Воронович // Гроднен. гос. ун-т им. Янки Купалы. – Гродно, 2013. – 37-40 с.
- 3.О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 г. №181 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
- 4.Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 г. №104 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017/
- 5.Сушкевич, А.Н. Бухгалтерский учет в 2015 году / А.Н. Сушкевич, В.Н.Сушкевич // УП «Профессиональный бухгалтер». – 2015. – с. 219.
- 6.Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 26.07.1999 г. № 269-3: с изм. и доп. от 15.07.2015 №305-3 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
- 7.Фролова, Т.А. Организация оплаты труда / Т. А. Фролова // Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm). – Дата доступа: 16.03.2018.