

На первом этапе определяется необходимость сокращения размеров как текущих потребностей (вызывающих соответствующие финансовые обязательства), так и отдельных видов ликвидных активов (с целью их срочной конверсии в денежную форму).

На этапе восстановления финансовой устойчивости в действие вступают инструменты финансового и хозяйственного анализа. Восстановление финансовой устойчивости на этом этапе восстановления финансовой устойчивости должно сопровождаться мероприятиями как по обеспечению прироста собственных финансовых ресурсов, так и по сокращению необходимого объема их потребления.

Цель этого этапа считается достигнутой, если организация вышла на рубеж финансового равновесия, предусматриваемый целевыми показателями финансовой структуры капитала и обеспечивающий ее финансовую устойчивость.

Стратегический механизм стабилизации на третьем этапе представляет систему мер, направленных на поддержание достигнутого финансового равновесия организации в длительном периоде. Этот механизм базируется на использовании модели устойчивого экономического роста предприятия, обеспечиваемого основными параметрами его стратегии.

Модель устойчивого экономического роста является регулятором оптимальных темпов развития объема операционной деятельности (прироста объема реализации продукции) или в обратном ее варианте – регулятором основных параметров финансового развития предприятия (отражаемых системой рассмотренных коэффициентов). Она позволяет закрепить достигнутое на предыдущем этапе антикризисного управления предприятием финансовое равновесие в долгосрочной перспективе его экономического развития [3].

Л и т е р а т у р а

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Беларусь в цифрах, 2019. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>. – Дата доступа: 12.03.2020.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Финансы организации. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/finansyorganizatsiy/>. – Дата доступа: 12.03.2020.
3. Платежеспособность и финансовое состояние предприятия: нормативно-правовое регулирование и методики анализа. – Режим доступа: <http://bii.by/tx.dll?d=242209>. – Дата доступа: 31.03.2020.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НОВОЙ И СТАРОЙ СИСТЕМЫ

Ю. А. Захарова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником благосостояния работников, основным побуждением членов обществ к высокопроизводительному и качественному труду.

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса *заработная плата* – это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах и (или) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [1, с. 5].

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда. Размер минимальной заработной платы (МЗП) в качестве низшей границы оплаты труда работников является обязательным для всех нанимателей, с которыми работники состоят в трудовых отношениях, основанных на трудовом договоре (контракте), и не применяется в отношении лиц, с которыми заключены иные договоры [2].

Минимальная заработная плата с 1 января 2020 г. составляет 375 р. (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.08.2019 г. № 582).

Если размер начисленной работнику заработной платы окажется ниже размера МЗП, действующего в период, за который производится начисление заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее соответствующего размера. При этом доплата до МЗП производится нанимателем ежемесячно.

Доплата до МЗП не производится, если в расчетном периоде работник не выполнил установленные нанимателем месячные или часовые нормы труда, в том числе без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак по вине работника и т. д.).

Все выплаты (надбавки, премии, вознаграждения по результатам работы за год, доплаты и др.) в составе начисленной работнику заработной платы, применяемой для определения размера доплаты до МЗП, включаются в полном объеме в заработок того месяца, на который они приходятся согласно лицевому счету работника.

С 1 января 2020 г. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» изменилась система оплаты труда работников бюджетной сферы [3].

В соответствии с Указом с 1 января 2020 г.:

1. Вместо действующей 27-разрядной Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь вводится 18-разрядная тарифная сетка для определения размеров оплаты труда работников бюджетных организаций (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 г. № 138) [4].

Таблица 1

Сравнительная характеристика разрядов и надбавок

Наименование	До 2020 г.	С 2020 г.
Количество разрядов	27	18
Количество надбавок и доплат (к окладу)	15	6

2. Изменяется величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций. Вводится базовая ставка, размер которой будет утверждаться с 1 января календарного года (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13 декабря 2019 г. № 862 утверждена базовая ставка в размере 180 р.).

3. Упрощается структура заработной платы работников бюджетных организаций.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих (надбавки, премии) выплат, компенсирующих (доплаты) выплат.

Размер указанных выплат определяется от оклада или от базовой ставки. Различного вида коэффициенты и повышения из состава заработной платы исключены. Количество надбавок и доплат будет максимально сокращено.

При этом в централизованном порядке работникам устанавливаются следующие выплаты:

– надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- от 15 лет и выше – 30 %;

– премия, на выплату которой будут направляться средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 % от суммы окладов работников;

– единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада работника (если иной размер не установлен законодательными актами или Правительством);

– материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, на выплату которой будут направляться средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников [3].

При этом конкретные размеры, а также порядок и условия выплаты премий, единовременной выплаты на оздоровление и материальной помощи будут определяться положениями, утверждаемыми руководителями бюджетных организаций; надбавки и доплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь (например, надбавка за работу на условиях контрактной формы найма, доплаты за ученую степень и ученое звание, за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные, выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.) [2].

Таблица 2

Сравнительная характеристика доплат и надбавок

До 2020 г.	С 2020 г.
За характер и специфику труда	За характер труда
За стаж работы	За стаж работы
По Декрету № 29	По Декрету № 29
За ученую степень и звание	За ученую степень и звание
За высокие творческие показатели, сложность и напряженность труда	За высокие профессиональные и творческие достижения в труде
За профессиональное мастерство	За сложность и напряженность труда
Надбавка за квалификационную категорию	
За знание языка	
За статус учреждения «Национальная»	
Повышение за работу в культурно-просветительских учреждениях 25 %	
Повышение тарифного оклада до 7 %	
За классность	
За особый характер работ	
За руководство бригадой	
За секретность	

4. Расширяются права руководителей государственных органов и бюджетных организаций по установлению надбавок и доплат работникам.

Указанные выплаты будут устанавливаться дополнительно к централизованным выплатам с учетом отраслевой специфики и результатов труда в пределах средств, выделенных из бюджета на оплату труда работников, а также средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности, и из иных источников, не запрещенных законодательством.

Таким образом, Указом четко разграничиваются полномочия Правительства, государственных органов и бюджетных организаций в области оплаты труда [2].



Рис. 1. Итоги проделанной работы по совершенствованию нормативной правовой базы, регулирующей оплату труда работников бюджетных организаций

При этом Указом определено, что при введении новой системы оплаты труда с 1 января 2020 г. не допускается снижение размеров начисленной заработной платы (без премии) работников бюджетных организаций, действовавших на момент введения новых условий оплаты труда.

Литература

1. Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы / А. В. Азаренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2007. – 311 с.
2. Оплата труда. – Режим доступа: <https://ktszsmoik.gov.by/trudovye-otnosheniya/plata-truda>. – Дата доступа: 06.03.2020.
3. Об оплате труда работников бюджетных организаций : Указ Президента Респ. Беларусь от 18 янв. 2019 г. № 27. – Режим доступа: <http://president.gov.by/uploads/documents/2019/27uk.pdf>. – Дата доступа: 06.03.2020.
4. Об оплате труда работников бюджетных организаций : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28.02.2019 г. № 138. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/fileb925b0c771de9d07.PDF>. – Дата доступа: 06.03.2020.