

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Н. В. Лозько

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

Научный руководитель Е.А. Ковалёва, канд. юрид. наук, доцент

Государственные гарантии в области оплаты труда закреплены в статье 56 Трудового кодекса Республики Беларусь [1]. К ним относятся:

- 1) величина минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- 2) размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;
- 3) тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и государственных служащих – оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, месячные должностные оклады государственных служащих;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы;
- 7) обеспечение своевременности выплаты заработной платы и реализация государственных гарантий в части ее размеров;
- 8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, трудового *договора*, соглашения по оплате труда.

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового *договора*.

Таким образом, с учетом созданной в республике нормативной правовой базы наниматели получили неограниченные права в выборе систем оплаты труда.

В этих условиях большое значение приобретают те документы по оплате труда, которые действуют в организации. Такими основными документами являются:

- 1) штатное расписание организации;
- 2) коллективный договор;
- 3) положение об оплате труда работников;
- 4) трудовые договоры (контракты).

Наличие в организации штатного расписания определено статьей 1 Трудового кодекса Республики Беларусь [1]. Поскольку согласно статье 194 Трудового кодекса Республики Беларусь штатное расписание является локальным правовым актом, то его форма, порядок составления, изменения и утверждения определяются в реальном секторе экономики нанимателем самостоятельно.

Что касается раздела «Оплата труда» коллективного договора или положения об оплате труда работников, то они должны содержать лаконичные, конкретные нормы, которые должны быть понятны каждому работнику.

В соответствии со статьей 19 Трудового кодекса Республики Беларусь одним из обязательных условий, которые должны содержаться в трудовом договоре (контракте), являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

При этом нормы, содержащиеся в штатном расписании, коллективном договоре (положении об оплате труда) и трудовом договоре (контракте), должны соответствовать друг другу.

В условиях либерализации вопросов оплаты труда в реальном секторе экономики и значительном расширении прав нанимателей государством сохранены отдельные ограничения в области стимулирования труда, как работников, так и руководителей, установленные нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Однако следует отметить, что данные ограничения действуют только в отношении неэффективно работающих организаций, имеющих различного вида задолженности (по заработной плате, платежам в бюджет, Фонд социальной защиты населения и др.).

Нельзя не акцентировать внимание на том, что в условиях либерализации оплаты труда государство уделяет большое внимание социальной защите работников посредством повышения статуса минимальной заработной платы – государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда, который в организациях любых правовых форм обязан применяться в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора. При этом месячная минимальная заработная плата устанавливается законодательством как низший размер оплаты труда работников за календарный месяц, а часовая минимальная заработная плата (низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени) рассчитывается нанимателем из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы.

Размер минимальной заработной платы 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.

С 1 января 2021 г. Правительством Республики Беларусь месячная минимальная заработная плата установлена в размере 400 р. (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря 2020 г. № 740 [2]). Этот шаг позволил усилить социальную защищенность низкооплачиваемых категорий работников всех отраслей экономики и повысить роль минимальной заработной платы как государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда.

В настоящее время в Республике Беларусь продолжается процесс адаптации передового зарубежного опыта в сфере организации оплаты труда с учетом национальных особенностей социально-экономического развития. Вместе с тем, несмотря на придание тарифной системе оплаты труда рекомендательного характера, сегодня более 90 % организаций Республики Беларусь сохраняют системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, закрепив ее в своих локальных актах (ЛПА). Переход на использование бестарифных (гибких) систем оплаты труда проходит крайне медленно [3].

Предполагаем, что это связано с отсутствием в организациях средств на разработку разнообразных систем оплаты труда, а также квалифицированных специалистов. Однако применяемая большинством предприятий тарифная система оплаты труда предусматривает зависимость заработной платы от сложности и квалификации

работников, но не от фактических результатов. Премии являются постоянной частью заработка. Поэтому основная проблема оплаты труда в Республике Беларусь – это практически полное отсутствие зависимости уровня заработной платы работника от его вклада в трудовую деятельность. Как следствие, имеет место неэффективность затрат на оплату труда, низкий уровень заработных плат, низкая эффективность труда и мотивированность персонала [26, с. 3].

Л и т е р а т у р а

1. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2021.
2. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.03.2021.
3. Ванкевич, Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике / Е. В. Ванкевич. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/encycl/wage_system.shtml. – Дата доступа: 15.03.2021.

О СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О. В. Мельников

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

Научный руководитель С. П. Кацубо, канд. юрид. наук, доцент

Одним из приоритетных направлений в правотворческой деятельности является сближение национального законодательства с законодательством других государств в рамках международных организаций и межгосударственных образований, членом которых является Республика Беларусь. При этом особое внимание уделяется реализации международных обязательств, принимаемых в рамках Евразийского экономического союза.

Одним из таких обязательств является направление государственной политики на обеспечение эффективной занятости населения, создание новых субъектов хозяйствования и производств, развитие частного сектора экономики и государственно-частного партнерства. Следует отметить, что в Беларуси уделяется серьезное внимание разработке механизмов решения существующих проблем в целях улучшения деловой среды развития малого и среднего бизнеса. Установлены как общие правила осуществления предпринимательской деятельности, так и специальные правила, которые можно определить как правовой режим, обладающий специфичными свойствами и отличающийся от иных. Так, например, правила осуществления предпринимательской деятельности на территории средних, малых городских поселений, сельской местности можно отнести к такого рода специальным правовым режимам, стимулирующим предпринимательскую деятельность субъектов хозяйствования [2].

Динамика количества микроорганизаций, малых и средних организаций, а также индивидуальных предпринимателей в динамике выглядит следующим образом (рис. 1, 2) [11].