

ся: недостаток собственных денежных средств, высокая стоимость нововведений, недостаток финансовой поддержки со стороны государства, низкий инновационный потенциал организации, высокий экономический риск, длительные сроки окупаемости нововведений, неразвитость рынка технологий, низкий спрос на нововведения со стороны потребителей на инновационную продукцию.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Республики Беларусь от 9 марта 2009 г. N 123 «О некоторых мерах по стимулированию инновационной деятельности в Республике Беларусь».
2. Указ Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. N 48 «О стимулировании в 2009 году развития промышленного производства».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 октября 2006 г. N 1329 «Об утверждении положения о порядке конкурсного отбора и реализации инновационных проектов, финансируемых из республиканского бюджета, научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ и работ по организации и освоению производства научно-технической продукции, финансируемых за счет средств инновационных фондов» (в ред. постановлений Совмина от 09.06.2007 N 771, от 14.06.2008 N 865, от 12.03.2009 N 305).
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 ноября 2005 г. N 1292 «О государственной программе освоения в производстве новых и высоких технологий на 2006-2010 годы» (в ред. постановлений Совмина от 11.05.2006 N 600, от 31.10.2007 N 1424, от 04.11.2008 N 1664).
5. Байнев, В.Ф. Переход к инновационной экономике в условиях межгосударственной интеграции. – Минск, 2007.
6. Никитенко П.Г. и Ушакова С.Ф. Экономические основы инновационной деятельности. – Минск, 2004.
7. Сборник научных трудов – Проблемы развития научно-инновационного потенциала Беларуси. – Минск, 2004.

**КИЧАЕВА Т. В., ст. преподаватель, ГАРЧУК И. М., ст. преподаватель**

*Учреждение образования «Брестский государственный технический университет», г. Брест*

#### РЕФОРМА ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Как известно, инновационная деятельность направлена на создание благоприятного экономического климата и является связующим звеном между сферой «чистой» науки и задачами производства. Активизация инновационного процесса, как свидетельствует зарубежный опыт, требует активного участия государства. Переход к инновационному развитию предполагает превращение научно-технической политики из комплекса мер по управлению наукой и технологиями, как отдельно взятым объектом, в один из стержневых элементов всей системы государственного регулирования.

Одним из основных элементов национальной инновационной системы любой страны является нормативная правовая база.

Заработная плата в настоящее время, будучи надежным источником повышения благосостояния работников республики, должна стать механизмом стимулирования творческого, новаторского труда и укреплять социальную направленность развития государства.

Как и любая система, заработная плата подвержена влиянию различных факторов и нуждается в постоянном совершенствовании. Основной целью государственной политики в области оплаты труда является превращение заработной платы в надежный источник доходов населения, повышение ее роли в стимулировании трудовой активности работников.

Основой системы оплаты труда работников является применение Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 марта 2001 года. За последний год было принято значительное количество нормативных правовых актов, которые внесли обширные изменения в нормы об оплате труда работников.

С 1 сентября 2009 года вступает в силу постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2009 года № 40, которым изложено в новой редакции Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь[1].

Данный нормативный правовой акт принят в рамках проводимой в Республике Беларусь либерализации

экономической деятельности. Изменения, внесенные в Инструкцию, носят революционный характер и это признают все эксперты.

Основные изменения в Инструкции коснулись формулы расчета тарифной ставки рабочего и должностного оклада служащего, оснований и порядка определения повышений тарифных ставок (тарифных окладов), а также тарификации профессии (должностей) и структуры организации.

Теперь появилась возможность повышать заработную плату сотрудникам и притом значительно и в то же время обоснованно ее уменьшать.

С учетом новых изменений у нанимателя появляется мощный инструмент поощрения – право повышать тарифную часть заработной платы до трехсот процентов[2].

Часть третья п. 7 Инструкции указывает, что конкретный размер повышения устанавливается работнику по совокупности оснований в трудовом договоре (контракте). Следовательно, можно сделать вывод, что повышение связано с личностью конкретного работника. При этом из инструкции исключен закрытый перечень оснований повышения тарифных ставок (тарифных окладов) с конкретными размерами.

В части 2 п.7 Инструкции приведен примерный перечень оснований, который может быть использован либо расширен в локальных нормативных правовых актах.

Конкретные размеры повышений с 01.09.2009 года определяются исключительно на основании локальных нормативных правовых актов.

Изменяется порядок присвоения тарифных разрядов. Если раньше работнику присваивался только один тарифный разряд в соответствии с его должностью и основным видом деятельности, то сейчас появилась возможность выбирать из диапазона от трех разрядов – для технических работников до пяти разрядов – для главных специалистов. Так, двум специалистам на одинаковых должностях с учетом реального вклада каждого можно присвоить разные разряды – 10 и 13, что обеспечит разницу тарифного оклада в 22,5% [3].

Инструкция не проводит разделения между тарифными ставками рабочих и должностными окладами служащих, указывая механизм их применения. Они образуются путем суммирования соответственно тарифной ставки или тарифного оклада с повышениями по каждому основанию.

От тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих рассчитывается надтарифная часть заработной платы: надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством.

С 01.01.2009 года Декретом Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 года № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» введена норма (80%), ограничивающая сумму стимулирующих выплат: премий, надбавок (но недоплат), которые можно отнести на себестоимость производимой продукции, вместо нормы (30%), действовавшей ранее.

Новый норматив рассчитывается не от тарифной ставки (должностного оклада) каждого работника, а от суммы тарифных ставок (должностных окладов) всех работников с учетом повышений, предусмотренных законодательством (то есть в размере 300% включительно), также заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам.

Включение в заработную плату стимулирующих выплат свыше предусмотренного норматива осуществляется за счет прибыли, остающейся после налогообложения.

Также с 28.01.2009 года постановлением Советам Министров Республики Беларусь от 28.01.2009 года № 103 отменены ранее действовавшие ограничения для установления надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной работы) и другие показатели, выплачиваемых руководителям, специалистам и служащим организациям.

Постановление № 40 предоставляет нанимателям новые возможности для установления размера оплаты труда работников. При их реализации в соответствии со ст. № 32 Трудового кодекса Республики Беларусь могут произойти существенные улучшения условий труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Нефагина, К. Новое в законодательстве о стимулировании труда работников // Юрист – 2009. – № 3. – С. 81-83.
2. Нефагина, К.. Применение нового законодательства о стимулировании труда: варианты решений // Юрист – 2009. – № 7. – С. 105-108.
3. Федоров, Г. Проблемы применения нового законодательства о стимулировании труда // Юрист – 2009. - № 6. – С. 107-110. – Прим. ред.
4. Самарин В. Изменения в порядке формирования заработной платы // Юрист – 2009. – №8.