

И. Г. Турутько, Н. А. Новик, Т. В. Филиппова
Брестский государственный технический университет
СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

I.Turutsko, N.Novik, T.Filippova,
Brest State Technical University
SALARY ORGANIZATION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Аннотация. Механизм организации заработной платы отражает процесс преобразования цены рабочей силы в заработную плату. Целью системы организации заработной платы является обеспечение оплаты труда в зависимости от количества и качества трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности предприятия.

Annotation. The mechanism of wage organization reflects the process of converting the price of labor into wages. The purpose of the wage organization system is to ensure remuneration depending on the quantity and quality of each employee's labor contribution to the overall results of the enterprise.

Ключевые слова: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, СИСТЕМА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ, РОСТ, ФАКТОРЫ, КОЭФФИЦИЕНТЫ, ОРГАНИЗАЦИЯ.

Keywords: SALARY, SYSTEM, PROVISION, GROWTH, FACTORS, COEFFICIENTS, ORGANIZATION.

Заработная плата – вознаграждение за труд или участие в работе. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

Механизм организации заработной платы отражает процесс преобразования цены рабочей силы в заработную плату. Принятая модель заработной платы и способы ее исполнения показывают взаимосвязь результатов и оплаты труда, гарантируют поддержание нужных пропорций в оплате труда всевозможных категорий сотрудников, простого и сложного труда. Также организация заработной платы зависит и от взаимоотношений между работодателями и сотрудниками, которые формируются при заключении тарифных соглашений и коллективных договоров [3].

Система организации заработной платы в коммерческих организациях состоит из следующих элементов:

- тарифного нормирования заработной платы, которое соизмеряет труд различного качества благодаря обоснованным нормативам (тарифной сетки, тарифно-квалификационных справочников, тарифных коэффициентов, тарифных ставок);
- технического нормирования, определяющего каждому сотруднику количественную меру в форме норм труда, которые могут иметь различное выражение (нормы времени, выработки, обслуживания, нормативы численности работников и т.д.);
- форм и систем оплаты труда, которые устанавливают соответствие размера заработной платы работников действительным результатам труда;
- доплат и надбавок, которые носят стимулирующий и компенсирующий характер;
- систем премирования, гарантирующих проявление материальной заинтересованности сотрудников в повышении эффективности хозяйствования предприятий [1].

Каждый из элементов тесно взаимодействует друг с другом, что при правильном их применении обеспечивает действенную систему материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства. Различные варианты сочетаний перечисленных элементов позволяют моделировать различные системы организации заработной платы.

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

Основной задачей организации заработной платы является становление оплаты труда в зависимости от его количества и качества и тем самым повысить стимулирующую функцию заработной платы.

Заработная плата состоит из:

1. Основной – тарифная ставка (оклад);
2. Дополнительной – доплаты, надбавки, премии, носящие постоянный характер.

Тарифная ставка представляет собой размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда определённой сложности за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Надтарифная часть заработной платы включает:

- оплату за отработанное время работником, сюда входит: премия, компенсация за вредность и др.)
- оплату за неотработанное время, например, отпуск или больничный;
- единовременные поощрения, такие как: подарки, компенсация за неиспользованный отпуск, вознаграждения по итогам работы за год и др.;
- оплата жилья, топлива (используется в определенных случаях).

Доплаты и надбавки позволяют дифференцировать заработную плату конкретного работника в зависимости от особенностей его труда.

Доплаты носят компенсационный характер. Их основным назначением является учет особых условий выполнения работ (доплата за работу в ночное время, за ненормированный рабочий день и т.д.).

Надтарифная часть заработной платы предназначена для стимулирования работников, их заинтересованности в труде [2].

Определенные виды доплат и надбавок являются обязательными для всех нанимателей независимо от форм собственности.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка. Главной целью премирования является достижение единства интересов всей категории работников в обеспечении высоких конечных результатов производственно-финансовой деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

Условиями премирования обычно являются:

- Если работник достиг показателей, дающих право на премию (норм выработки, экономии сырья), без ухудшения других показателей;
- Если работник соблюдал трудовую дисциплину;
- Работа в течение отчетного периода.

Помимо обычных премий, в премиальной системе существуют разовые премии как меры поощрения за труд (статья 196 Трудового Кодекса). Поощрительные разовые не входят в заработную плату [2].

Заработная плата выполняет некоторые функции. Самыми важными функциями считаются статусная, воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая.

Статусная функция заработной платы предполагает статус работника определяемый размером его заработной платы. Размер вознаграждения за труд важнейший показатель статуса, а если сопоставить статус с собственными трудовыми усилиями, то это даст возможность судить о справедливой оплате труда.

Воспроизводственная функция заработной платы состоит в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определенном уровне потребления, также она состоит в возможности улучшать и поддерживать условия жизни работников и их семей.

Стимулирующая функция заработной платы состоит в повышении мотивации работников к эффективной трудовой деятельности, а также в эффективном использовании трудового и творческого потенциала работников

Регулирующая функция заработной платы воздействует на рынок труда на формирование уровня занятости населения. Эта функция помогает установить баланс между работниками, стремящимися к очень большой оплате своего труда, и работодателями, которые не могут выплатить много, так как от этого предприятие станет нерентабельным.

Форма оплаты труда – это способ, который позволяет соотнести труд работника и размер его заработной платы. Различают сдельную и повременную. формы оплаты труда в зависимости от показателей измерения затрат труда [3].

Сдельная оплата труда – труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работы, услуги). Преимущества: сумма заработной платы строго зависит от числа произведенной продукции, налицо интерес сотрудников в повышении производительности труда. Недостатки: никак не берётся во внимание качество произведенной продукции, только её количество.

Повременная оплата труда – заработная плата начисляется за отработанное время работником по факту. Преимущества данной формы состоят в том, что легко рассчитать заработную плату, а также достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени. Недостатком же является, что заработная плата не зависит от результатов проделанной работы [1].

Выделяют следующие системы сдельной оплаты труда:

- Прямая сдельная – заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции.

- Сдельно-премиальная – рабочему сверх заработка по прямым расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение конкретных показателей работы. Преимущества: Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству. Недостатки: Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции;

- Аккордная – размер оплаты устанавливается за весь комплекс произведённых работ, а не за каждую произведенную операцию в отдельности. Преимущества: сотрудники охотнее будут участвовать в новом проекте и помогать друг другу для скорейшего его завершения. Коллективный труд становится более эффективным. Недостатки: Сложность оценки вклада каждого участника группы. Возможно такое явление как «уровниловка»

- Косвенная сдельная – размер зарплаты вспомогательных рабочих прямо зависит от труда обслуживаемого им основного работника. Преимущества: чем лучше работают обслуживающие подразделения, тем больше будет выработка у основного производства, а зарплата возрастет у работников обоих производств. Удобна при поточном производстве. Недостатки: показатель не отражает всего объема работы, который должен быть выполнен бригадой/подразделением.

- Сдельно-прогрессивная – в пределах исходной нормы работа сотрудников организации оплачивается по основным расценкам, если сверх нормы, то по повышенным расценкам. Преимущества: Сотрудники имеют материальный интерес в повышении профессионального уровня. Недостатки: Компетенция и знания не всегда совпадают с эффективной работой.

Повременная форма оплаты труда включает в себя:

1. Простую повременную – заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время;

2. Повременно-премиальную – к заработной плате, начисленной по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время, прибавляется премия.

Размеры оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, определяются Правительством или уполномоченным им органом. Размеры оплаты труда работников иных нанимателей устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового и отпусков и при выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск [3].

Средний заработок обуславливается за период в 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск. В случаях, если работник перед уходом в отпуск отработал у работодателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск [2].

В заработную плату включаются фактически начисленные выплаты без вычета из них налогов и других удержаний: заработная плата, начисленная по тарифным ставкам; доплаты и надбавки; гарантийные выплаты; сохраняемый средний заработок; другие выплаты в размере 100% среднего заработка; премии, предусмотренные положениями об оплате труда. При исчислении среднего заработка не учитываются выплаты вне действующих систем оплаты труда, компенсационные и единовременные выплаты.

Информация о начисленной средней зарплате в Республике Беларусь обновляется каждый месяц. Расчет идет по стране в целом, по каждой из областей и по отраслям. Потому средняя зарплата в Беларуси на сегодняшний день – это расчетная величина прошлого месяца. Более свежих данных не бывает, т.к. организации начисляют зарплату по окончании отработанного месяца.

Сравнительный анализ средней заработной платы за период 2017-2021 г. по областям Республики Беларусь показал, что лидирующую позицию сохраняет город Минск с показателем 2024,1 рублей. Далее следуют Минская область с зарплатой 1414,3 рублей. В других областях средняя зарплата немного больше 1200 рублей, и лидирующие позиции составляет Гомельская область с средней зарплатой 1248,5 рубля и Гродненская – 1216,7 рублей. Данные о средимесячной заработной плате по области и городу Минску представлены в таблице 1.

Таблица 1 Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по областям и городу Минску [4].

Год	РБ	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	Г. Минск	Минская область	Могилевская область
2021	1 443,5	1 205,8	1 181,0	1 248,5	1 216,7	2 024,1	1 414,3	1 147,3
2020	1 254,6	1 054,6	1 038,3	1 079,4	1 062,1	1 753,4	1 223,5	1 010,0
2019	1 092,9	929,2	911,8	955,8	931,3	1 495,2	1 079,6	891,6
2018	971,4	828,4	814,4	853,3	831,9	1 329,6	956,8	802,0
2017	822,8	699,1	687,3	722,9	703,2	1125,5	812,9	690,4

Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которое можно купить на номинальную заработную плату, то есть фактически это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Для определения изменения реальной заработной платы за определенный промежуток времени, используется индекс заработной платы. Рассчитывается он как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Данные об изменении реальной заработной платы работников РБ представлены в таблице 2.

Таблица 2 Изменение реальной заработной платы работников Республики Беларусь [4].

Годы	В % к				
	2017	2018	2019	2020	2021
2017	100	–	–	–	–
2018	112,6	100	–	–	–
2019	120,0	106,5	100	–	–
2020	130,5	115,9	108,8	100	–
2021	137,1	121,8	114,4	105,1	100

Имеющиеся системы организации оплаты труда базируются на старых принципах ее организации, что не отвечает современным требованиям. Для построения свежей системы организации оплаты труда нужно искать наиболее подходящие формы и системы оплаты труда для экономики нашей страны.

Так же, должно отметить, что в настоящее время функции нашего государства сводятся к обеспечению наилучших условий для действия механизма рыночной организации заработной платы.

Заработная плата является одним из важнейших элементов, влияющих на жизнь и благосостояние человека. Достойная заработная плата является стимулом для того чтобы работники качественно и в срок, выполняли свои обязанности. Поэтому государству необходимо стимулировать работников, используя необходимые системы организации оплаты труда. Благодаря проведенному стимулированию государство получит более замотивированных в работе специалистов, тем самым повысит качество работ/услуг, а также получит больше денежных средств от продажи более конкурентной продукции. Также при повышении благосостояния граждан их покупательная способность увеличится, тем самым они будут покупать продукцию более высоких ценовых сегментов, и будет повышаться спрос на продукцию. Благодаря данным действиям будут привлечены инвесторы которым будет выгодно вкладывать свои средства в предприятия и этим благоприятно повлияют на экономическое развитие государства

Необходимо помнить, что простые люди костяк, на котором стоит государство. Нужно делать все для повышения заработной платы, уровня жизни и довольства населения, ведь заработная плата играет неосценимую роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа.

Список использованных источников

1. Алексеенко Л.Ф., Заикин А.Н., Локтев В.Г., Матусевич В.И, Морова А.П., Шевченко С.В., Л.Ф. Яновская / Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации. – Минск: НИИ труда, 2002. – 399 с.
2. Глушков И.Е. / Бухгалтерский учет на современном предприятии. Эффективное руководство по бухгалтерскому учету. – Москва: КНОРУС, Новосибирск: ЭКОР-книга, 2004
3. Матусевич В.И./ Формы и системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям. / В.И. Матусевич [и др.]. – Минск: НИИ труда, 2006.
4. Официальная статистика / Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по областям и г. Минску [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by> – Дата доступа: 09.11.2022.

Д.К.Сидорук, Т.В.Кривицкая
Брестский государственный технический университет
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ

D.K.Sidoruk, T.V.Krivitskaya
Brest state technical university
IMPROVEMENT OF THE COMMERCIAL ACTIVITY OF A TRADING ENTERPRISE

Аннотация. В данной статье рассмотрены рыночные механизмы управления коммерческой деятельностью принимаемые в отношении объектов торговой деятельности в Республике Беларусь. Раскрыты такие понятия как система управления коммерческой деятельностью торгового предприятия, инструменты и методы маркетинга, коммерческие процессы, осуществляемые в торговле.

Annotation. This article discusses the market mechanisms of commercial activity management adopted in relation to objects of commercial activity in the Republic of Belarus. Such concepts as the commercial activity management system of a trading enterprise, marketing tools and methods, commercial processes carried out in trade are disclosed.

Ключевые слова: КОММЕРЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ, ИНФОРМАЦИЯ, СУБЪЕКТЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ, ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ МАРКЕТИНГА.