**Особенности современных систем оплаты труда:**

**российский и зарубежный опыт.**

**Содержание**

Введение

1. Заработная плата

1.1 Сущность заработной платы и ее функции в современных условиях хозяйствования

1.2 Формы и системы оплаты труда в РБ

1.3Тарифное нормирование заработной платы

**1.4 Обзор нормативно-правовых актов, регулирующих формирование, учёт, контроль и анализ использования ФЗП**

***2***. Способы расчета заработной платы за рубежом

2.1 Отмена тарифной системы

2.1.1 Мнения по этому поводу в РБ

2.2 Грейдинг

2.3 Система заработной платы и ее модели в организациях Германии

2.3.1 Пример из практики: тарифный договор об оплате труда в химической промышленности Германии

2.3.2 Основные модели определения заработной платы

Заключение

**Введение**

В условиях современного рынка, когда на первый план выходят интересы потребителя, в условиях жесткой конкуренции, как со стороны отечественных производителей, так и со стороны импортеров, при крайне нестабильном уровне платежеспособного спроса, продуманная политика предприятия в области формирования и использования фонда оплаты труда приобретает одно из наиболее существенных значений. Заработная плата на большинстве белорусских предприятий является одной из основных статей затрат, а значит напрямую воздействует на уровень себестоимости, цен, прибыли и в конечном итоге на эффективность деятельности предприятия и конкурентоспособность его продукции. С другой стороны заработная плата имеет огромное общественное значение, являясь показателем уровня жизни общества, платежеспособности населения, эффективности использования трудовых ресурсов, сбалансированности процессов производства и потребления в стране.

При грамотной организации маркетинговой, производственной и логистической деятельности реализация оптимальных для данного предприятия форм и систем оплаты труда позволит повысить производительность труда, конкурентоспособность изделий предприятия на рынке, принесет ему финансовую независимость и стабильность. Рост производительности труда является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

Главная цель любого производственного предприятия - осуществление производственно-хозяйственной деятельности с целью получения прибыли, которая обеспечивает стабильную работу предприятия, своевременную выплату заработной платы, погашения банковского кредита и прочих обязательств, расширение производства, выполнение плана социального развития коллектива предприятия. В целом эффективность производства зависит и от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств.

Все вышеперечисленное невозможно без внедрения прогрессивных форм и систем оплаты труда, новых норм и нормативов по труду и заработной плате, внедрения современных методов организации труда на предприятии. Это позволяет предприятию идти в ногу со временем, обеспечивать свою конкурентоспособность.

В течение многих десятилетий в Республике Беларусь, в условиях высокой монополизации производителей, регулятором производства продукции являлся не реальный спрос, а административно-командный механизм распределения, который регулировал потребление, формировал потребности и выпуск продукции, а так же и заработную плату. В этих условиях проблема повышения эффективности оплаты труда у производителей практически не вставала. С развитием рыночного механизма эта проблема в Республике Беларусь резко обострилась, и ее решение потребовало от всех субъектов рынка активного поиска путей и методов повышения эффективности организации и оплаты труда. В связи с этим в современной экономике главным направлением финансово-экономической и производственно-сбытовой стратегии каждого производителя становится повышение производительности труда, оптимизация оплаты труда.

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в- третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить. Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к возникновению феномена отчуждения трудящихся от средств производства. Выражается это в том, что доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависели и не зависят от эффективности использования ресурсов. В этих условиях как никогда остро стоит вопрос, на который экономическая наука и практика не дали до сих пор ответа: каким образом заинтересовать людей, побудить их работать эффективно, экономить живой и овеществленный труд, своевременно и качественно выполнять свои задачи.

Заработная плата, или ставка заработной платы, - это цена, выплачиваемая за использование труда. Экономисты часто применяют термин "труд" в широком смысле, включая оплату труда 1) рабочих в обычном понимании этого слова, (самых разных профессий); 2) Разнопрофильных специалистов - юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т. д. и 3) владельцев мелких предприятий - парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев - за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Для большей части семейных бюджетов ставка заработной платы является самой важной ценой в экономике; это единственный (и большей частью главный) источник дохода. В действительности, около 3/4 национального дохода составляет заработная плата и жалование.

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы будем обозначать все это термином "заработная плата" для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенные преимущество в том смысле, что напоминает нам о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда. Это также помогает четко разграничить "заработную плату" и "общие заработки" (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда).

Необходимо также различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это "покупательная способность" номинальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Отметим, что изменение реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, повышение номинальной заработной платы на 9% при росте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 4%. Отметим также, что номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время - уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата. До появления других условий(оговоренных особо), будем основывать наш анализ на ставках реальной заработной платы с условием, что уровень цен остается постоянным.

**1. Заработная плата**

**1.1 Сущность заработной платы и ее функции в современных условиях хозяйствования**

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально - экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Во многих развитых странах, общая сумма, которая выплачивается в виде заработной платы трудящимся, занятым научным трудом, составляет в национальном доходе 40% и более. С учетом жалования конторских служащих и квалифицированных работников эта пропорция достигает 60%. В этих странах наемные работники составляют существенную часть активного населения.

Напротив, в развивающихся странах существенная часть рабочей силы состоит из крестьян, занятых в хозяйствах на принципах самообеспечения, работников мелких кустарных и торговых предприятий. Как следствие, доля наемных работников по отношению к общему активному населению здесь весьма невелика и колеблется между 10-15%.

Экономическое назначение заработной платы - обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Совокупность этих услуг наряду с другими факторами производства создает в обществе продукт, подлежащий распределению. Одна часть этого продукта используется на развитие производства, другая поступает в личное потребление членов общества, образуя их доходы. Причем процесс образования доходов происходит как бы на двух уровнях: на уровне работников как непосредственно участников производства и на уровне семей, где окончательно складываются доходы в соответствии с размером семьи и доходами её членов, принимающих разнообразные формы в виде доходов на землю, капитал, труд или социальные выплаты.

Чем же определяется величина заработной платы каждого работника при наличии существенных различий в качестве труда, его сложности, квалификации?

Общий уровень заработной платы в стране зависит от степени развития производительных сил общества: технологии, производительности, организации труда и т. п. Так, сравнение среднего уровня ставок заработной платы и США и Западной Европе подтверждает данную закономерность.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность ее работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. Заработная плата представляет собой выраженную в денежной форме часть общественного продукта, поступающая в личное потребление рабочих в соответствии с количеством и качеством труда для удовлетворения материальных и культурных потребностей. Заработная плата выплачивается работникам в денежном выражении, на нее влияет изменение цен, ставок, налогов. Можно сказать и так, что заработная плата - это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Как экономическая категория заработная плата играет двоякую роль с одной стороны, она является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а с другой стороны - средством материального стимулирования роста эффективности производства.

Поскольку заработная плата является основным источником доходов работников, необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда таким образом, чтобы она в полной мере обеспечивала воспроизводство рабочей силы, учитывала условия и результата труда, стимулировала повышение квалификации, производительности, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов [13, 125] .

Систематический рост заработной платы при условии стабильности цен на предметы потребления и услуги обеспечивает дальнейшее повышение уровня жизни трудящегося.

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

- заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

- заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока административно-командной системы распределения, состоящего в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителем или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово- рыночное положение предприятия.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Но он определился ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы. Сейчас можно отметить снижение этой функции, это снижение отражает занятость многих работников и членов их семей на двух или трех работах, где имеют по две или три заработные платы, набирая, таким образом, средства, необходимые для жизни.

Стимулирующая функция. Сущность данной функции состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна быть такой, чтобы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда. В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует. Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности. Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Ресурсо-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени, удовлетворяющей его потребности.

Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции -- увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов -- потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок. Задача реформирования заработной платы- создать условия, когда бы все функции могли проявиться в полной мере.

Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и т.д.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата.

Существуют ли границы размеров заработной платы?

Размеры заработной платы зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

Очевидно, что существует определенный предельный уровень, который нельзя превышать при установлении заработной платы. Заработная плата должна, в принципе, быть достаточно высока, чтобы стимулировать спрос. Но если она будет чрезмерно высока, то есть опасность, что спрос превысит возможности производства, а это приведет к росту цен, то есть породит инфляционные процессы.

Важно чтобы высокая заработная плата, способствуя рационализации производства, одновременно не порождала массовую безработицу. Известны случаи, когда при экономической системе колониального типа заработная плата поддерживалась на столь низком уровне, что предприниматели находили для себя более выгодным нанимать носильщиков для переноса грузов, чем тратиться на приобретение оборудования. Аналогичные ситуации, которые могут в более современном виде возникать в развитых промышленных странах, необходимо преодолевать. Но следует задаться вопросом: когда предприниматель приобретает оборудование, что случается с носильщиками? Некоторые из них, несомненно, сохранят работу, причем более высокооплачиваемую, а что с остальными? При сокращении численности занятых и повышении уровня их заработной платы неизбежно увеличивается безработица. Проблемы, связанные с заработной платой, везде одинаковы. Что касается средств и методов ее регулирования, то они существенно различаются. В некоторых странах заработная плата нередко устанавливается на уровне предприятий путем заключения соглашений между работодателем и членами его персонала. В других этот вопрос решается с помощью коллективных договоров, действие которых распространяется на целую отрасль. Ясно, что вопросы заработной платы занимают важное место в повседневных заботах трудящихся, работодателей и государственных властей, а также в их отношении между собой. В то время, как все три стороны заинтересованы в повышении объемов производства товаров и предоставления услуг, а следовательно - заработной платы, прибылей и доходов, то их распределение, напротив, приводит к столкновению интересов.

Все, что связано с заработной платой в последние годы вызывает в обществе острую реакцию, а хронические задержки ее выплаты на многих предприятиях и организациях делают ситуацию критической. К сожалению, крайняя форма нарушений прав трудящихся - невыплата заработанных денег - встречаются все чаще, на этом фоне как бы бледнеют факты замораживания оплаты труда и снижения ее реального содержания. Поэтому представляется очень важным за текущими задачами ликвидации задолженности работникам бюджетной сферы не потерять видения всего комплекса проблем заработной платы: зависимости ее уровня от состояния занятости, показателей экономического роста (стагнации или падения), инфляция, инвестиционной активности.

В странах, где большая часть населения имеет относительно высокий уровень жизни, малообеспеченные граждане и их семьи должны тоже пользоваться плодами общего благосостояния. Заработная плата должна позволить семьям переступить рубеж простого удовлетворения жизненных потребностей и пользоваться радостями жизни. Потребности людей со временем меняются. По мере того, как страна становится более процветающей, товары и услуги, которые раньше рассматривались в качестве предметов роскоши или без чего мог вполне обойтись средний человек и его семья, постепенно переходит в категорию необходимых. В менее благополучные времена, при сравнительно низком уровне производства товаров и услуг, семья рабочего и не помышляла бы о том, чтобы тратить значительные деньги на кино, театр, концерты или на приобретение дорогостоящей, элегантной одежды. Но сегодня в развитых странах считается ненормальным, если кому-то приходится обходиться без всего этого.

Для определения уровня удовлетворительной заработной платы использовались методы, весьма отличавшиеся в разных странах и зависящие от уровня жизни и привычек в области потребления. В лучшем случае такая оценка является не чем иным, как попыткой определить минимальные потребности "типичной" семьи и выразить их в денежной форме. Ничего не стоит подвергнуть подобные цифры сомнению, и, разумеется, профсоюзы, равно как и работодатели, дважды подумают, прежде чем менять их в качестве основы для расчетов. Но как бы там ни было, должна быть какая-то основа для оценок. И важно добиться того, чтобы сам метод оценки был как можно более справедлив, и все заинтересованные стороны воспринимали его как таковой.

Падение роли заработной платы в обеспечении расширенного воспроизводства рабочей силы связано со снижением покупательной способности заработной платы из-за опережающего роста цен на потребительские товары и услуги по сравнению с ростом номинальной заработной платы.

Предприятия, особенно негосударственные, показывают в отчетности не все выплаты работникам, чтобы уменьшить страховые платежи во внебюджетные фонды, скрыть реальные объемы выполненных работ и уйти от налогов на прибыль и НДС, заработной плате придается форма «черного нала», страховых возвратных платежей, материальной помощи и т.п.

Падение реальной заработной платы происходило одновременно с расширением платных услуг в области образования, здравоохранения и культуры. Беспрецедентное для экономической практики нарушение воспроизводственной функции не может быть преодолено быстро. Для ее восстановления необходимо прекратить процесс снижения ее покупательной способности: повысить минимальную заработную плату за счет обеспечения опережающих темпов ее роста по сравнению с ростом средней заработной платы, допустив, возможно, на какое-то время элементы уравнительности в оплате труда. Важно позаботиться также о повышении доли тарифной части заработной платы работников средней квалификации за счет установления регрессивных коэффициентов возрастания оплаты у работников высокой и высшей квалификации, не забывая при этом и о повышении заработной платы последней.

Установление минимальной заработной платы приобрело смысл после передачи государственной собственности в полное хозяйственное ведение предприятий, а в дальнейшем в руки различных собственников. Стало важным защитить работников в случае недостаточно эффективной работы в условиях рынка, гарантируя минимальную заработную плату. Превратив минимальную заработную плату в инструмент исчисления нормируемого фонда заработной платы, за превышение которого брался дополнительный налог, правительство сделало всё, чтобы затормозить регулярные пересмотры минимальной заработной платы и получить больше отчислений в бюджет за превышение нормируемого фонда заработной платы. Одновременно решалась задача сдерживания роста заработной платы в стране и, особенно в бюджетном секторе экономики. Таким образом, минимальная заработная плата из инструмента организации заработной платы превратилась в инструмент регулирования бюджетных поступлений и минимизации расходов бюджета на оплату труда. При наличии предприятий различных форм собственности, и особенно в переходный период, роль минимальной заработной платы трудно переоценить. Она гарантирует получение минимально необходимого для работника простого труда объема материальных благ и услуг, достаточного для воспроизводства его рабочей силы, приводя его в соответствие с реальным экономическим потенциалом общества.

**1.2 Формы и системы оплаты труда в РБ**

В работе по организации оплаты труда важнейшее место занимают правильная разработка и эффективное применение форм и систем заработной платы. В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда. Формы и системы заработной платы -- это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

Принятый способ начисления оплаты работникам определенной категории, которая подлежит выплате работнику за результаты его общественно необходимого труда, называется системой вознаграждения (оплаты труда). Назначение системы - обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты.

Прежде всего, зарплата делиться на два вида: Основная и дополнительная.

Основная - начисляется за фактически проработанное время и все выполненные на предприятии работы. (К ней относятся сдельная и повременная формы зарплаты).

Дополнительная - выплаты за не проработанное на предприятии время, которые установлены законом. Это - оплата отпусков, выходных пособий при увольнении, льготные часы при укороченном рабочем дне для подростков и т.д.

**По способу начисления**она может быть индивидуальной или коллективной,

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен.. В этом случае заработная плата каждого рабочего зависит от количества изготовленных им годных изделий в единицу времени, умноженные на установленные и сдельные расценки за единицу выпущенной с конвейера годной продукции.

При коллективно подрядной форме оплаты труда коллективный сдельный заработок рассчитывается на основе общих результатов труда рабочих (бригады) по коллективным сдельным расценкам и распределяется между членами бригады в соответствии с присвоенными рабочим тарифными разрядами и фактически отработанным временем.

Коллективные договоры становятся главным инструментом регулирования оплаты труда на уровне предприятия. Они заключаются между администрацией и трудовым коллективом, представленными комитетами профсоюзов. В договоре одна сторона обязуется выполнить определенную работу, подрядчик, а другая сторона, то есть заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Также в нем фиксируются условия оплаты труда работников, входящие в компетенцию предприятия, размеры тарифных ставок и окладов, формы и системы оплаты труда, порядок применения надбавок, доплат, премий и других видов вознаграждения, режим труда и отдыха, социальная защита работников.

**В зависимости от измерителя труда** - повременной (за проработанное время), сдельной (за количество произведенной продукции) или соответственно, повременно - премиальной и сдельно - премиальной. Ранее превалировала оплата по сдельным системам, то в настоящее время, особенно на частных предприятиях, все больше используется повременная оплата.

Различают следующие системы повременной оплаты: простую повременную, повременно-премиальную.

Повременная форма оплаты труда применяется для оплаты руководителей, специалистов и служащих, а так же рабочих в отраслях промышленности на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от рабочего, а определяется самим технологическим процессом; невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки; важнее стимулировать высокое качество выпускаемой продукции; а не рост выработки. Эффективность ее применения должна обуславливаться наиболее правильным использованием норм обслуживания и нормативов численности, а так же рабочих в соответствии с их квалификацией и учетом отработанного времени.

Повременная оплата труда - это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которая предусматривается тарифной системой.

Простая повременная система формирует заработок работника согласно его тарифной ставки и фактически отработанному времени.

По способу начисления заработной платы простая система предусматривает помесячную, понедельную и почасовую оплату.

При помесячной оплате труда заработок работника определяется исходя из твердых месячных ставок, числа рабочих дней, предусмотренных графиков работы за данный месяц и количества фактически отработанных дней. При поденной оплате труда размер заработка рабочего рассчитывается на основе дневной тарифной ставке рабочего и количества фактически отработанного времени. При почасовой оплате труда расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и количества фактически отработанных им часов за расчетный период.

Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования. Кроме того, необходимо экономическое обоснование разработанных премиальных положений, иначе использование выбранной системы оплаты труда может быть убыточным для предприятия. Показатели премирования разрабатываются с учетом специфики работ или рабочих и должны четко учитываться. К таким показателям могут относиться: качество выпускаемой продукции, качество работы. В премиальном положении оказывается источник премирования: экономия от снижения себестоимости, сокращение расходов материальных ресурсов, дополнительная выручка от реализации более качественных, ставшей более конкурентоспособной продукции.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы: прямая или неограниченная сдельная (размер расценки за единицу продукции не зависит от степени выполнения нормы выработки), сдельно-премиальная (предусматривает выплату сверх заработка по прямым сдельным расценкам премии за качество, экономию материалов, перевыполнение нормы), сдельно-прогрессивная (после выполнения этой нормы расценка возрастает), косвенно- сдельная, аккордно-сдельная (оплата сразу за выполнение производственного задания с учетом сроков окончания. Может вводиться и премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.). Оплата за работу в ночное и сверхурочное время повышается согласно коллективному договору. Практикуются также высокие ставки дневной оплаты за достижение определенного уровня сменной производительности («хай-дэй»). Как правило, при невыполнении норм выработки, допущении брака по собственной вине и нанесении прямого ущерба имуществу работодателя работник подвергнется санкциям, сокращающим оплату его труда. В положенных по закону случаях вознаграждение работника включает гарантийные, компенсационные выплаты и возмещение ущерба за вред, причиненный работодателем.

Сдельная оплата труда, как правило, применяется на предприятиях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, и прежде всего на тех участках и видах работ, на которых можно обеспечить учет количественных показателей выработки продукции или работ, правильно отражающих затраты труда работников, возможность увеличение выработки или объема работ против установленной нормы существующих технических и организационных условиях производства; увеличение выработки продукции, объема работ за счет интенсификации труда рабочих; соблюдение технологических режимов и требований безопасности; рациональное расходование сырья, материалов, энергии; улучшение качества продукции (работ).

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если ее применение ведет к ухудшению качества продукции и обслуживанию оборудования; нарушению технологических режимов и требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые берутся тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

Эта система оплаты наиболее проста и понятна рабочему, он отчетливо видит связь между результатами труда и величиной, получаемой заработной платы. Простая сдельная система применяется там: где увеличение выпуска продукции главным образом зависит от рабочего; хорошо организованно нормирование труда; учитывается выработка продукции; на первый план выдвигается задача увеличения изготовления изделий. Однако эта система не заинтересовывает рабочего в улучшении качественных показателей производства, повышение качества продукции. В силу указанных недостатков удельный вес этой системы оплаты труда не велик.

Наибольшее распространение имеет сдельно-премиальная система заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку кроме тарифной заработной платы предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования. Такими показателями могут быть: рост производительности труда, экономия материальных ресурсов, улучшение качества продукции и так далее.

Премия - часть заработной платы, поскольку она распределяется пропорционально непосредственно затраченному труду.

Как и всякая система, система премирования представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, то есть носит характер подсистемы в системе организации заработной платы.

При аккордной системе оплаты труда размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь заранее установленный комплекс работ, взятых в целом. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы. Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Косвенная сдельная оплата труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость не от его личной выработки, а от результатов труда других работников. Такая система оплаты применяется для вспомогательных рабочих, учет выработки которых затруднен, но от результатов труда которых зависит выработка основных рабочих сдельщиков.

Общий заработок обслуживающего работника определяется умножением косвенной расценки на количество изделий, произведенных обслуживаемыми работниками.

Основные работники, обслуживаемые косвенными сдельщиками, могут иметь различные производственные задания (нормы выработки). Поэтому косвенные сдельные расценки определяются раздельно по каждому объекту обслуживания рабочего места. Если работник обслуживает несколько рабочих мест, то определения сдельной расценки по каждому рабочему месту тарифная ставка сначала делится на количество обслуживаемых рабочих мест, а затем полученная часть тарифной ставки делится на норму выработки, установленную для каждого обслуживаемого рабочего места.

Определение заработка рабочих при этой системе возможно и без расчета косвенной расценки исходя из их тарифа и процента выполнения норм обслуживаемыми работниками. В этом случае тарифная ставка обслуживающего работника за соответствующий период умножается на средний процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми работниками за то же период.

При сдельно-прогрессивной системе в пределах установленной нормы труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх предела по повышенным сдельным расценкам. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы может определятся по специальной шкале, основными показателями которой являются число ступеней изменения сдельных расценок и степень их возрастания. При этой системе необходим точный учет фактически отработанного времени, исключающий искусственное его уменьшение, влекущее за собой безосновательное повышение расценок.

Формы и системы оплаты труда представлены на рисунке 2.1:

Рис. 2.1 Формы и системы оплаты труда

**1.3 Тарифное нормирование заработной платы**

Нормирование труда. Для правильной организации труда предприятия необходимо знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной работы, иначе - установить меру труда каждого работника, т.е. норму труда.

Нормирование труда - определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимого количества продукции, изготовляемой в единицу времени: час, смену). Нормирование труда на предприятии - основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм.

Важное значение имеет качество норм. Использование ненапряженных норм приводит к завышенной оценке трудового вклада работника, а значит, и заработной платы, что невыгодно предприятию, поскольку в связи с этим необоснованно повышается себестоимость производимой продукции и снижается прибыль. В то же время занижение нормы отрицательно сказывается на стимулирующей функции заработной платы.

Различают опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный - аналитический метод, поскольку он предполагает научные подходы к формированию норм, а опытно-статистический метод только фиксирует сложившееся положение на предприятии в предыдущий плановый период и рассматривает его как базу сравнения для нового периода.

Тарифная система представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых на предприятии устанавливается уровень заработной платы работников в зависимости от их квалификации (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей. Тариф представляет собой исходный размер оплаты труда определенного вида, характера, квалификации на конкретной работе, а его часовая, дневная, месячные ставки ''привязывают'' этот размер к той или иной единице времени. В зависимости от сложности выполняемых работ каждому работнику присваивается соответствующий разряд. Тарифный разряд- величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Основными элементами тарифной системы являются: единый тарифно-квалификационный справочник, тарифные ставки, тарифные сетки, тарифные коэффициенты.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка строится в виде таблицы, объединяющей шкалу тарифных разрядов и соответствующую ей шкалу тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент).

Тарифная ставка (оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц).

На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Наибольшее распространение имеют часовые тарифные ставки, поскольку на их основе исчисляются различные доплаты. Дневная и месячная ставки рассчитываются путем умножения часовой ставки на количество часов в рабочей смене и среднемесячное количество отработанных часов в месяц. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы определяется посредством тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент I разряда равен единице. Размер тарифной ставки I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работника I разряда. Соотношение между тарифным коэффициентом, соответствующим последнему (наибольшему) разряду, и тарифным коэффициентом первого разряда называется диапазоном тарифной сетки.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка (далее ЕТС), она является основой тарифной системы.

Тарифно-квалификационные справочники -- это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. В них содержится информация о том, что должен знать теоретически и уметь практически рабочий каждого разряда и специальности. При разработке тарифно-квалификационных справочников исходят из степени сложности, точности и ответственности труда (качества труда). Здесь соизмеряются различные виды работ по этим параметрам, и определяется уровень квалификации рабочих. Все работы, встречающиеся в отраслях производства, в соответствии с указанными признаками и с учетом организационно-технических условий их проведения разбиваются на несколько квалификационных групп, каждой из которых присваивается определенный тарифный разряд.

Квалификационные разряды рабочих устанавливаются общезаводской или цеховой квалификационной комиссией, которая, руководствуясь требованиями квалификационных характеристик, после проверки теоретических знаний и практических навыков рабочих, устанавливает им тарифные разряды в соответствии с их квалификационной подготовкой и с учетом выполняемых ими работ.

Преимущества и недостатки тарифной системы рассмотрим позднее.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Бестарифная система оплаты труда предполагает зависимость размера заработной платы конкретного работника от конечных результатов его труда либо подразделения или предприятия в целом. Система бестарифной оплаты труда подразумевает разработку ряда коэффициентов на основании квалификации работников, стажа работы, качества и сложности труда. Коэффициенты должны реально отражать степень вклада отдельных сотрудников в общие результаты труда коллектива предприятия. Таким образом, фонд оплаты труда, формируемый предприятием исходя из собственных возможностей, распределяется по работникам в соответствии с присвоенными им коэффициентами. Заработная плата не носит фиксированный характер и из месяца в месяц может существенно различаться.

Системы оплаты труда, имеющие одновременно признаки тарифной и бестарифной, коллективной и индивидуальной, в различных сочетаниях называются смешанными. Различают следующие формы смешанных систем оплаты труда:

- плавающие оклады;

- комиссионная;

- дилерский механизм.

**Система плавающих окладов.** По системе плавающих окладов периодически тарифные ставки (должностные оклады) работников корректируются. Степень корректировки зависит от производительности труда (повышение или снижение) работника, выполнения, невыполнения задания и т.п.

При этой форме оплаты труда оклад работника меняется в зависимости от изменения фонда оплаты труда согласно штатному расписанию, при условии утверждения руководителем организации коэффициента повышения заработной платы, получаемый путем соотношения предыдущего и настоящего фонда оплаты труда. Заработная плата каждого работника определяется путем умножения предыдущего оклада на коэффициент повышения заработной платы текущего месяца.

**Дилерский механизм** предполагает, что часть заработной платы предоставляется работнику в виде реализуемой предприятием продукции по более низким ценам. Разница от перепродажи обеспечивает работнику заработную плату. По усмотрению руководства предприятия продукции может отдаваться работникам под реализацию с последующей оплатой, иными словами, натуральная оплата.

Работники отдела сбыта, внешнеэкономической службы, рекламные агенты и т.п. оплачиваются на основе комиссионной формы оплаты труда. Комиссионная форма использует разнообразные методы, которые в зависимости от целей предприятия, особенностей товара, специфики рынка и других факторов влияют на оплату труда работников по результатам их деятельности. Так, заработок может определиться в виде фиксированного процента от объема реализации продукции (работ, услуг) при условии, что целью предприятия является максимальный и неуклонный рост продаж.

|  |
| --- |
|  |

Страница:  1   2   3



При необходимости максимизации прибыли без увеличения количества продаваемой продукции работнику устанавливается фиксированный процент от маржи по контракту.

Существует также следующий порядок расчета заработной платы: штатным расписанием устанавливается базовая плата, а при выполнении плана реализации рассчитывается сумма к выдаче на основе фиксированного процента.

При оплате труда на **комиссионной основе** заработная плата работнику устанавливается в процентном отношении от стоимости произведенных им товаров, работ или услуг.

**1.4 Обзор нормативно-правовых актов, регулирующих формирование, учёт, контроль и анализ использования ФЗП**

Регулирование оплаты труда работников осуществляется на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, декретов и указов Президента Республики Беларусь, постановлений Министерства труда социальной защиты Республики Беларусь, а также коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров (контрактов). При этом коллективный договор, согласно, Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, являются недействительными ст.362 Трудового Кодекса. Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством.

В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Это правило реализуется в тех случаях, когда, изданный позднее акт не отменяет действие предшествующего полностью или частично, и оба акта равной юридической силы являются действующими. Таким образом, коллективный договор является одним из основных инструментов, обеспечивающих регулирование трудовых отношений, в том числе и по вопросам труда в организации.

Вопросы заработной платы регулируются: Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476 “Об индексации доходов населения с учетом инфляции”, с изменениями и дополнениями; постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 февраля 1991 г. № 70 “О мерах по реализации Верховного Совета Республики Беларусь об индексации доходов населения с учётом инфляции”, с учётом дополнений и изменений; Инструкцией “О порядке индексации денежных доходов населения в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги”, утверждённой постановлением-приказом Министерства труда и Министерства финансов Республики Беларусь от 18 мая 1999 г. № 26/55; статьёй 58 ТК; другими актами трудового законодательства.

Индексация представляет собой корректировку величины не носящих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Республики Беларусь (социальные пенсии, пособия, стипендии, заработная плата по месту работы, денежное довольствие) с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией. Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный с нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. Индексации подлежит заработная плата, исчисленная исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов со всеми предусмотренными законодательством надбавками и доплатами, а также премии, носящие постоянный характер.

Индекс потребительских цен исчисляется в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь, ежемесячно (не позднее 20-го числа следующего месяца) публикуется в республиканских средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации.

Индексация заработной платы осуществляется на индекс потребительских цен с корректировкой для различных частей доходов по шкале нормативов, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь. Таким нормативом с февраля 1999 года является устанавливаемая Советом Министров Республики Беларусь (в процентах) величина бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, вместо ранее применяемой минимальной заработной платы

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2002 года № 1778 “О нормативе индексации денежных доходов населения с учётом инфляции” установлен норматив индексации денежных доходов населения в размере 75% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утверждаемого Советом Министров Республики Беларусь и действующего на момент индексации. Такой бюджет утверждается правительством ежеквартально по последнему месяцу квартала.

Доходы, превышающие указанный норматив, индексации не подлежат. Названный норматив в зависимости от финансовых возможностей пересматривается Правительством Республики Беларусь.

Размер индекса потребительских цен, применяемый при индексации, сохраняется на весь период до очередного превышения пятипроцентного порога.

При нарушении сроков выплаты заработной платы производится её индексация. Основанием индексации является Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 года № 483 “О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий”, в котором предусмотрено, что заработная плата, пенсии, стипендии и пособия в случае задержки их выплаты индексируются в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. Ответственность за правильное и своевременное осуществление выплат несёт наниматель.

Минимальная заработная плата представляет собой обязательный государственный минимальный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной Трудовым кодексом продолжительности рабочего времени и выполнения норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Бюджет прожиточного минимума является основой для установления минимальных государственных социально-трудовых гарантий: минимального размера оплаты труда, минимального размера пенсий по возрасту, стипендий, пособий.

Государственными минимальными социальными стандартами в области труда являются:

- минимальная заработная плата (месячная, часовая);

- республиканские тарифы оплаты труда, определяемые по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов.

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) устанавливается в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 года № 124-З “Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы”, а также Декретом Президента Республики Беларусь от 15 февраля 2002 г. № 3 “О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы”.

Так, Законом определено, что размеры минимальной заработной платы устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января, исходя из показателей бюджета Республики Беларусь, утверждённого на очередной бюджетный (финансовый) год, и соотношения между размером минимальной заработной платы и социальными нормативами - бюджетом прожиточного минимума, а в дальнейшем - минимальным потребительским бюджетом, обеспечивая при этом ежегодное поэтапное сближение их размеров. Декретом Президента Республики Беларусь от 15 февраля 2002 года № 3 “О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы” установлены условия и порядок применения минимальной заработной платы:

- минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников;

- минимальная заработная плата (месячная, часовая):

- устанавливается Советом Министров Республики Беларусь в абсолютной сумме. При этом не должно ухудшаться сложившееся соотношение между размером месячной минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом);

- подлежит индексации в течение года в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учётом инфляции;

- является обязательной для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников.

Установленные Законом и Декретом меры придают минимальной заработной плате статус гарантированного размера оплаты труда, что соответствует требованиям части 1 статьи 59 Трудового Кодекса. На базе тарифной ставки первого разряда, согласно требованиям части 2 статьи 60 Трудового кодекса, будет обеспечиваться дифференциация размеров оплаты труда работников по профессионально-квалификационному уровню в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации.

Механизм регулирования заработной платы основывается на сочетании трёх важнейших направлений: государственное регулирование; рынок труда; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры.

Государственное регулирование заработной платы в настоящее время предполагает ежегодный (в начале года) пересмотр минимальной заработной платы, а также периодической повышение ставок и окладов, с тем, чтобы обеспечить воспроизводство рабочей силы в соответствии с её стоимостью по мере роста эффективности общественного производства и изменения потребности работников.

**2. Способы расчета заработной платы за рубежом**

В последнее время руководители компаний все больше внимания уделяют работе с персоналом: делают это лично либо же делегируют специально созданному отделу / управлению / департаменту / дирекции по работе с персоналом. Однако достаточно часто функционал подобной работы сводится лишь к подбору сотрудников, их адаптации и обучению (пожалуй, это почти идеальный вариант для ситуации на сегодняшний день). Удержание персонала продолжает плестись в хвосте приоритетов руководства. А зря!

Случается, что сотрудники не понимают, почему их коллеги за ту же заработную плату делают, скажем, на 50 % меньше / хуже. Бывает, персонал не понимает своих перспектив в данной организации (как карьерных, так и материальных). Может, дело не в самой системе продвижения (должности в иерархической последовательности), а в отсутствии чётких критериев пересмотра должности / заработной платы.

Долгое время для решения подобных проблем использовался Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Если коротко, то система выглядела следующим образом: каждой профессии присваивался некие разряды в зависимости от необходимого для выполнения работы уровня квалификации и сложности самих работ. Такая «шкала» действовала в масштабах всего бывшего СССР. В современном HR-менеджменте используется более разнообразный инструментарий классификации должностей и профессий. Рассмотрим основные из них:

Метод рядов (ранжирование) заключается в распределении должностей компании в порядке убывания их относительной ценности / важности для организации. Иногда могут браться во внимание такие факторы, как время, необходимое для занятия той или иной должности, уровень образования и стаж работы [4]. Тем не менее данный метод может быть очень неточен, так как отсутствуют чёткие критерии распределения должностей в последовательность.

Кроме того может использоваться классификация (метод разрядов). В результате классификации оценки сложности работ определяется некоторое число классов (разрядов) и их описание. При выделении разрядов используются такие критерии, как сложность и разнообразие работ, степень самостоятельности в выполнении работы, необходимость принятия решений, характер коммуникации, ответственность, знания [2]. Данный метод более объективен по сравнению с методом ранжирования, так как оценка должности производится на основе факторов. Недостаток заключается в сложности определения и описания разрядов (особенно на большом предприятии с большим количеством совершенно разных должностей). Кроме того, как и предыдущий метод, классификация не предусматривает количественной оценки работ, и поэтому является несколько умозрительным.

Наиболее распространённым является так называемый балльно-факторный метод (грейдинг, грейдирование должностей). Он состоит в том, что каждая должность получает оценку в баллах (очках) с учётом весов и уровней факторов, в соответствии с которыми проводится оценка. При этом ценность каждой должности выражается в определённом количестве баллов. Потом данное балльное значение используется для обозначения границ уровней (грейдов) и вычисления рекомендованных «вилок» оклада (постоянной части заработной платы).

Факторы могут определяться организацией самостоятельно, а могут браться из стандартизированной методики Хея. В любом случае балльно-факторный метод является более точным по сравнению с ранжированием и классификацией.

Многие эксперты склонны полагать, что грейдинг стал одним из наиболее популярных способов расчета заработных плат во многом в силу «информационной закрытости отечественного рынка». В США, например, большинство компаний используют другой метод, который называется «цена на рынке» (market pricing). Он предполагает изучение всего рынка заработных плат по каждой должности, на основе которого устанавливается зарплата по данной позиции внутри самой компании, исходящая из ее кадровых потребностей. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

**2.1 Отмена тарифной системы**

Единая тарифная сетка (ЕТС) представляет собой соотношение разряда (квалификации бюджетника) и оплаты его труда. Разряды зависят от сложности выполняемых работ. Зарплаты высших государственных служащих (министров, их заместителей) в ЕТС не входят. В некоторых случаях в зависимости от места работы и различных надбавок (за выслугу лет, за вредность, за напряженность, за работу с секретными материалами) реальные оклады в десять и более раз превышают тарифные ставки, установленные ЕТС.

Разговоры об отмене ЕТС ведутся не первый год. Идея реформирования системы оплаты бюджетников родилась уже давно. Речь шла о том, чтобы, упрощенно говоря, "отделить" библиотекарей от медиков, а учителей от социальных работников. Особенности труда каждой отрасли, каждой профессиональной группы требовали дифференцированного подхода и к принципам формирования оплаты труда. То есть предлагалось начислять зарплату бюджетникам не по ЕТС, уравнивающих всех и вся, а на основе так называемых "отраслевых систем".

Достоинствотарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во- вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношения к труду; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Такая система была удобна во времена высокой инфляции, так как позволяла оперативно индексировать зарплаты всем бюджетникам.

Но у ЕТС имеются и отрицательные стороны. Мало того, что это очень жесткая конструкция - если происходит повышение, то разом у всех вне зависимости от ситуации в каждой отдельно взятой отрасли. А потому каждая индексация требовала серьезных бюджетных расходов. Но главное, ЕТС не учитывает специфики профессий, приравнивая труд школьного учителя к работе врача районной поликлиники или циркового артиста. Отрицательныммоментомданной системы является также ограниченное число факторов оценки должностей и, в некоторой степени, нивелирование индивидуальных особенностей той или иной организации («уравниловка»). Однако сам принцип подхода является актуальным и по сей день.

Старая система, действовавшая с советских времен, не только не стимулировала работников к повышению качества их труда, но даже, как ни странно, поощряла их неквалифицированность. Так, например, в рамках нацпроекта врачи и медсестры первичного звена (и широкого профиля) получили надбавки. В то же время медработники узкой специализации, например высококлассные хирурги или стоматологи, никаких дополнительных средств не получили.

Необходимо было поменять подход к установлению величины заработной платы. Разрабатывались различные системы. И недавно в Российской Федерации было подписано постановление об отмене Единой тарифной сетки. А на смену ей пришла новая отраслевая система оплаты труда для бюджетников. Особенности труда каждой отрасли, каждой профессиональной группы требуют дифференцированного подхода к принципам формирования оплаты труда. То есть предполагается начислять зарплату бюджетникам не по ЕТС, уравнивающих всех и вся, а на основе особенностей труда и его производительности в каждой конкретной отрасли.

Центральной задачей новой системы оплаты труда станет повышение качества работы бюджетников. С советских времен сотрудники госучреждений привыкли к стабильному, не зависящему ни от чего ежемесячному заработку. Теперь доходы будут зависеть непосредственно от эффективности их труда. Впрочем, стабильный оклад все же сохранится. Это будет базовая часть зарплаты, которая станет регулироваться отраслевыми тарифными сетками. Но чтобы получить дополнительные средства - компенсационные и стимулирующие надбавки, сотруднику придется максимально себя проявить.

Как говорят, отраслевые тарифные сетки позволят более точно оценить квалификацию работника и учесть специфику его работы при определении уровня как основной части его зарплаты, так и стимулирующих надбавок. А еще внедрение отраслевых сеток потребует серьезного увеличения фонда оплаты труда.

Новая же система оплаты труда устранит разделение работников на специалистов узкого и широкого профиля.

Но главное, что новая система обещает максимум самостоятельности руководителям бюджетных организаций. Поскольку не будет ни жесткой тарифной сетки, ни нормативного утверждения штатного расписания в организации, руководитель сам сможет перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников. Зарплата будет зависеть от таких факторов, как объем работы, диапазон профессиональных обязанностей и должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровень образования и квалификации конкретного работника. Зарплата сотрудников будет состоять из трех составляющих: оклада, компенсационных и стимулирующих надбавок.

Утверждаемый правительством базовый оклад планируется установить для каждой из квалификационных групп. А все остальное будут регулировать повышающие коэффициенты двух видов: компенсационные и стимулирующие. Вместо "уравниловки", которая имеет место в рамках Единой тарифной сетки (ЕТС), работник сможет реально увеличить свой заработок за счет качества и количества проделанной работы.

Сам себе устанавливать зарплату руководитель не может, что исключает различного рода злоупотребления со стороны руководителей. За нецелевое использование федеральных средств предусмотрена, в том числе, уголовная ответственность.

Новая система оплаты станет более адекватной работоспособности сотрудника. Система объективно оценивает труд каждого сотрудника. И, если по итогам месяца целевые показатели учреждения не выполнены, может пострадать размер премиального фонда.

Уже определены показатели оценки эффективности работы персонала. Критериев оценки качества оказываемых услуг много, так что зарплату нужно заработать.

Отметим, что новую систему оплаты труда от единой тарифной сетки отличают 3 основных принципа. Во-первых, размер оклада зависит от базовой части и стимулирующих выплат. Во-вторых, система устанавливает чёткую дифференциацию по качеству труда и старательности конкретного работника. В-третьих, зарплата руководителя федерального учреждения зависит от того, сколько в среднем получают его подчиненные. Так что он будет искренне заинтересован в регулярном повышении окладов.

**2.1.1 Мнения по этому поводу в РБ**

По этому вопросу единого мнения нет.

Министерство труда Беларуси выступает против отмены единой тарифной сетки, как заявляет начальник отдела развития систем оплаты труда главного управления труда и заработной платы Минтруда Юрий Федоров. "Полагаю, что сегодня единую тарифную сетку, и эта позиция Минтруда, отменять рано", - сказал Ю.Федоров в ответ на предложения членов совета сохранить за единой тарифной сеткой рекомендательный характер. По мнению представителя Минтруда, отмена единой тарифной сетки приведет к росту себестоимости и росту цен и снижению налогооблагаемой базы. "Предлагается относить все (затраты на оплату труда - автор) на себестоимость. Хорошо. А что будет с ценами? Что будет с налогооблагаемой базой? Что будет с бюджетом?", - задался вопросом Ю.Федоров.

Он считает, что действующее в Беларуси законодательство не ограничивает возможности нанимателя по установлению уровня заработной платы. "Сейчас у нанимателя есть все права для установления заработной платы. 63-я статья Трудового кодекса не ограничивает нанимателя в установлении форм, систем и размеров оплаты труда", - заявил представитель Минтруда.

Также Ю.Федоров не согласился и с предложением членов совета уменьшить размер отчислений в фонд социальной защиты населения. "А за счет чего будем содержать пожилых людей?", - задал он риторический вопрос. "Количество пенсионеров растет", - добавил Ю.Федоров. По его мнению, отмена "всех регулирующих моментов" не даст никакого положительного эффекта, только создаст дополнительные проблемы.

Министерство финансов и управление экономической безопасности Государственного секретариата Совета безопасности совместно с белорусским бизнесом выступили за отмену единой тарифной сетки, применяемой при расчетах зарплаты. Но Министерство труда и соцзащиты и Совет министров категорически отказываются поддержать эту идею. «Белорусский бизнес не требует окончательной и бесповоротной отмены тарифной сетки. Конечно, нельзя не согласиться с тем, что нужно назначить некую минимальную зарплату, ниже которой нельзя опускаться, а сетку вполне можно оставить на госпредприятиях и тех фирмах, где есть большая доля государства. Было бы неплохо, если бы тарифная сетка носила рекомендательный характер». Это понимают и в Министерстве финансов, где до 1 июня должен быть подготовлен проект законодательного акта, касающегося вопроса либерализации вопроса оплаты труда. В Минфине рассчитывают и на помощь коллег из Минтруда. Однако, как оказалось, рассчитывать пока особо не на кого.

В Минтруда, а также в аппарате Совмина считают, что отменять тарифную сетку нельзя. Поскольку это, по их мнению, приведет к росту себестоимости, увеличению цен и снижению налогооблагаемой базы, что чревато непоступлением средств в бюджет страны.

Комментируя разность позиций Минфина и Минтруда по вопросу изменений в системе оплаты труда, Владимир Зиновский, председатель Совета по развитию предпринимательства в Беларуси, подчеркнул, что в этом случае надо изучать мировой опыт и обсуждать это с работодателем". "Ни одно министерство любого государства не знает так положения вещей, как знает его непосредственно руководитель предприятия", - считает В.Зиновский. Поддержал его и Виктор ХИНЕВИЧ, генеральный директор ЗАО «Борисовдетспецпродукт»: «Хорошо, что Минфин задумался о либерализации, но 1 июня - это слишком поздно. Возможно, платить уже будет некому и нечего. Из-за этой системы зарплат у меня на предприятии из 300 работников осталось только 30».

Сфера регулирования оплаты труда в Беларуси нуждается в серьезной либерализации, заявил на заседании Совета по развитию предпринимательства в Беларуси председатель совета и председатель Национального статистического комитета республики Владимир Зиновский. "Одной из таких сфер, нуждающейся серьезной либерализации является регулирование оплаты труда", - сказал В.Зиновский.

По его оценке, действующее в Беларуси ограничение по включению выплат по заработной плате в себестоимость продукции, работ и услуг "серьезно осложняют работу бухгалтерского учетного персонала, ограничивают возможности субъектов по привлечению специалистов и формированию стабильного кадрового состава". По информации В.Зиновского, коммерческие предприятия, особенно те, которые работают в инновационной сфере, для привлечения высококвалифицированной рабочей силы вынуждены направлять на оплату труда "значительную часть прибыли". По его мнению, "это не только сокращает инвестиционные возможности предприятий, но и искажает реальную картину о степени эффективности их деятельности".

Бизнесмены считают, что нынешний порядок начисления заработной платы создает для них лишь проблемы, подталкивая к использованию серых схем и зарплатам в конвертах. Они также полагают, что размер оплат должен устанавливаться не каким-то конкретным ведомством, а самим рынком труда.

Как считает генеральный директор ЗАО «Адиполь» Олег МАХОВИКОВ, весь процесс должен проходить между тремя сторонами: работодатель, работник и представитель интересов работника - применительно к нашей стране профсоюз: «Единственным стимулом сотрудника должна быть его зарплата. Я много общаюсь с коллегами из Германии, они сразу и конкретно предлагают своим сотрудникам полторы, две, три, четыре тысячи евро, а мы вынуждены заниматься рисованием коэффициентов».

В целом тарифная сетка во многом сковывает отечественный бизнес. Его представители сетуют на то, что на предприятиях есть и ценные сотрудники, от которых зависит очень многое, и обычные наемники, которые просто механически выполняют свою работу. Получается, для того чтобы премировать первых, приходится поднимать зарплату вторым. Такой порядок создает шикарные условия для бездельников и для введения «конвертной» зарплаты. За этим следует еще одна проблема. Решение так и не принято.

**2.2 Грейдинг**

Посмотрите нижеприведенные симптомы «болезни» базовой (постоянной) части оплаты труда, которые присутствуют в различных компаниях:

1. Непрозрачность системы оплаты, отсутствуют механизмы контроля и управления этой группой издержек.

2. Неконтролируемый рост фонда оплаты труда за счет произвольного повышения оплаты работникам: личные просьбы линейных руководителей, шантаж уходом, введение доплат и надбавок и т.д.

3. Оплата для новых должностей в компании необоснованно выше оплаты давно работающих сотрудников, что значительно снижает мотивацию работников.

4. В разных подразделениях или филиалах по-разному сконфигурированы и не сопоставимы тарифные сетки, доплаты и надбавки, уровни окладов, штатные расписания.

5. Нормативные локальные акты по оплате являются формальными и не определяют реальное установление и изменение окладов.

6. Тарифная сетка построена так, что специалист без категории может получать столько же, сколько и начальник отдела (размытость сетки).

7. Группы должностей, объединенные в одну категорию оплаты, иногда значительно отличаются по сложности выполняемых работ.

8. Оплата труда не сбалансирована относительно рынка труда. Суммарные выплаты сотрудникам либо заметно выше, либо заметно ниже рыночных ставок.

9. Существует практика тотальных прибавок зарплаты -- всем сотрудникам одновременно и независимо от профессионализма или результативности работников.

10. Оплата труда во многом основана на мнении и произволе руководителей, особенно при определении окладов для новых должностей.

11. Разница заработной платы лучшего и худшего на одной позиции незначительна, работники не заинтересованы в повышении своего профессионального уровня.

12. Сотрудники оценивают систему оплаты труда как несправедливую.

13. Принцип увеличения окладов непрозрачен для многих руководителей, руководители считают, что к их подразделениям относятся несправедливо.

А ГРЕЙДИНГ - это инструмент, который помогает навести порядок в этой части оплаты труда. Внедрение системы грейдов в компании может реально помочь устранить вышеперечисленные симптомы, и, как следствие, способствовать:

o достижению бизнес-целей компании и реализации стратегии компании

o получению максимальной отдачи от инвестиций в персонал

o привлечению и удержанию в компании лучших специалистов.

ГРЕЙДИНГ - это процедура или система процедур по проведению оценки и ранжирования должностей, в результате которых должности распределяются по группам, или, собственно, грейдам, в соответствии с их ценностью для компании.

Система грейдов - система должностных разрядов, объединяющая различные должности организации в единую систему в зависимости от однотипности и значимости для организации проводимых работ, а также от качества работы отдельного сотрудника. Как правило, число грейдов близко или соответствует числу иерархических уровней в организации. Система грейдов, или позиционных должностей, представляет, по сути, корпоративный табель о рангах. Каждый сотрудник компании имеет свой ранг или грейд, в соответствии с которым рассчитывается уровень его заработной платы. Если в организации применяется система грейдов, то - в отличие от отечественной тарифной сетки - высоко квалифицированный специалист может получать заработную плату больше своего непосредственного начальника. А также в один разряд могут входить должности одного уровня из самых разных подразделений компании.

Таким образом, ГРЕЙД (grade (англ.) - степень, класс) - это группа должностей обладающих примерно одинаковой ценностью для компании. Количество грейдов может варьировать от 5-7 до 20. Каждому грейду соответствует определенный размер оклада, или «вилка окладов», которая может периодически пересматриваться, но сама система грейдов остается неизменной.

Система грейдов впервые появилась полвека назад в США по заказу госструктур, которые хотели разобраться, сколько надо платить чиновникам одного профессионального уровня, но выполняющим разную работу. В итоге была разработана универсальная система, которая учитывала ряд факторов, которые можно назвать компенсационными факторами, так как от них зависела материальная компенсация для определенной должности. Это такие факторы, как уровень ответственности, опыт, знания и навыки, результативность деятельности.

Возвращаясь к термину ГРЕЙДИНГ надо отметить, что мы имеем в виду под этим термином именно оценку должностей или должностных позиций, хотя в практике управления персоналом прослеживается употребление этого термина для двух различных подходов. 1-й подход: Грейдинг должностей или работ, когда оцениваются и ранжируются, т.е. распределяются по «грейдам» должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность. Грейд должности зависит от ценности и важности данной должности для компании. 2-й подход: Грейдинг работников, -- когда оцениваются и распределяются по грейдам работники, персонально. В данном случае в совокупности учитывается и ценность выполняемой работы, и ценность самого работника, которая зависит от уровня его квалификации, опыта, мастерства и уровня развития его профессиональных компетенций.

Второй поход к грейдингу оправдан в компаниях, где выполняемые работниками функции и задачи, объем самостоятельности и ответственности и другие параметры зависят в большей степени не от должности, а от квалификации и способностей самого работника. Т.е. можно сказать, что каждый работник в такой компании в определенной степени уникален и выполняемые им функции и задачи могут рассматриваться как отдельная должность. Таким параметрам соответствуют, например, консалтинговые компании, или другие небольшие по численности компании, в которых предъявляются высокие требования к уровню образования и квалификации работников.

Таким образом, как мы видим, грейдинг работников совмещает в себе и грейдинг должностей и, собственно, оценку самих работников.

Система грейдов, -- вполне логична и доступна для реализации собственными силами практически в любой компании. Но в любом случае, это потребует тщательного изучения этого вопроса, особенно его практической стороны, чтобы получить наиболее оптимальный результат при использовании минимальных временных, человеческих и финансовых ресурсов.

Грейдирование преследует следующие цели:

1) систематизация наименований всех должностей компании;

2) установление чётких границ («вилок») стоимости всех должностей компании;

3) создание простого, понятного, прозрачного и справедливого инструмента для начисления зарплаты;

4) разработка системы независимой оценки труда персонала компании;

5) формирования стратегии развития сотрудников компании;

6) внедрение единого подхода к циклу приёма, ротации и увольнения персонала компании;

7) создание эффективной мотивации персонала (грейды позволяют работникам получить представление о возможном изменении их уровня доходов при различных вариантах развития карьеры);

8) оптимизация труда

В основе грейдирования должностей лежат такие принципы:

1) экономическая обоснованность - связь с результатами компании;

2) ясность и прозрачность - объективность системы, её понятность для всех категорий персонала;

3) справедливость - при большем влиянии на результат компании сотрудник получает большее вознаграждение;

4) однородность - соответствие вознаграждений сотрудников, оказывающих одинаковое влияние на результат;

5) рыночная конкурентоспособность - создание конкурентных преимуществ компании для привлечения высококвалифицированных специалистов.

Процедура грейдирования достаточно затратна. Для её проведения потребуются ресурсы, а именно:

1) информация (стратегия, цели и планы компании; организационная структура предприятия; каталог должностей и должностные инструкции; анализ заработных плат сектора и т.п.);

2) люди (экспертная комиссия в составе 10-15 человек: топ-менеджмент, руководители среднего звена, сотрудник отдела управления персоналом; возможно привлечение внешнего консультанта);

3) финансы (зарплаты членов экспертной комиссии, а также затраты на обучение и услуги консалтинговых агентств);

4) время (в среднем 1 - 1,5 года на разработку и внедрение).

Очень важно отметить, что перед масштабным внедрением системы во всей компании желательно провести пилотное внедрение в нескольких направлениях / отделах с целью апробации и внесения корректив в случае необходимости в таковых.

Разумеется, если речь идет о небольшой фирме, создание такой системы излишне. Здесь зафиксировать приемлемый для обеих сторон уровень компенсации можно достаточно просто, а конфликты, связанные с заработной платой сотрудников, решаются, как правило, в частном порядке. Совсем другое дело, когда подобные проблемы возникают в средних и крупных компаниях. Предприятия нередко несут серьезные потери от неэффективного управления фондом зарплат, а производительность труда сотрудников может уменьшаться из-за несправедливой или неочевидной системы компенсаций. Грейдинг оказывается оправдан в крупных компаниях с численностью сотрудников более 500 человек, хотя бывают и исключения.

Проследить прямой экономический эффект от введения системы грейдов - задача не из легких. В данном случае речь скорее должна идти об оптимизации расходов на персонал, чем о непосредственной экономии. Конечный результат зависит от многих факторов, стремиться к корректной оценке которых нужно еще до введения грейдов. Автоматизация, при ее правильном проведении, способна значительно облегчить этот процесс. Основная практическая проблема, возникающая при грейдировании, - это корректная оценка должностей. Если говорить о сложностях в процессе создания системы, то можно было бы отметить этап составления перечня уровней выраженности каждого из компенсируемых факторов: от точного и понятного описания каждого уровня во многом зависит корректность оценки, производимой экспертом. Основная ошибка здесь состоит в том, что оценивать начинают не должности, но конкретных людей, которые их занимают.

Быстрорастущие компании могут испытывать потребность в повторном пересмотре системы должностей. Существует несколько подходов к решению этой проблемы. Часть экспертов считают, что в подобных случаях может потребоваться регрейдинг, связанный с широкими изменениями в существующей системе, дроблением грейдов и т.п. Другие же утверждают, что после завершения первоначального базового проекта по созданию системы грейдов в компанию целесообразно принять специалиста, который будет заниматься точечной корректировкой системы компенсаций. При этом последняя может развиваться, сохраняя преемственность. Т.е. регрейдинг может быть полным, затрагивающим всю систему в целом, или же он может выражаться в точечной коррекции уже существующих грейдов. Наконец, существует мнение, согласно которому затраты на создание и поддержание грейдов для агрессивно развивающейся компании вообще не оправдывают себя.

**2.3 Система заработной платы и ее модели в организациях Германии**

В рыночной экономике центральное место отводится определению условий обмена, в которых человек, являясь наемным работником на фирме, предоставляет последней результаты своего труда. Эти условия должны позволять наемным работникам обеспечить себя средствами к жизни и длительное время поддерживать свою работоспособность. Кроме того, условия обмена должны признаваться работниками справедливыми иначе последние могут отказаться от работы и тем самым поставить под угрозу функционирование экономики. В то же время условия обмена не должны предъявлять чрезмерные требования к фирмам, т.е. выплаты фирм своим работникам должны осуществляться из выручки от реализации товаров и услуг, причем существование фирм и, тем самым, наличие рабочих мест в средне и долгосрочной перспективе не должно ставиться под удар.

К этому следует добавить и общественную заинтересованность в согласованных условиях обмена: они должны соответствовать действующим нормам справедливого распределения в обществе с тем, чтобы иметь возможность для сдерживания общественной напряженности между предпринимателями как владельцами капитала (с вытекающими из владения капиталом правами распоряжения материальными средствами и работниками), с одной стороны, и самими работниками с другой. Короче говоря, речь идет об управлении классическим конфликтом между Трудом и Капиталом.

Размер заработной платы является центральным элементом условий обмена. Проблема определения условий обмена, как правило, рассматривается как основа вышеназванного конфликта, на фоне которого урегулирование других аспектов, имеющих не меньшее значение (например, рабочее время, нагрузка на рабочем месте, надежность рабочего места, возможности участия работников в управлении предприятием), несправедливо отступает на задний план. Каждый тип экономической системы за время своего существования разработал специфическую систему учреждений и положений (систему производственных или трудовых отношений), задача которых и состоит в определении условий обмена. Значение функционирующей системы этого регулирования можно наиболее полно оценить, пожалуй, только в переломных фазах, когда существовавших прежде учреждений уже нет, а новые еще не созданы, не сформировались и не получили признания.

Рассмотрим в основных чертах систему трудовых отношений, сформировавшуюся в Германии. Основная структура этой системы действует на протяжении уже 70 лет. Основные особенности данной системы трудовых отношений состоят в том, чтобы, во-первых, решения об условиях обмена принимались многочисленными участниками путем согласований и разделения труда на нескольких уровнях, и, во-вторых, чтобы государство определяло минимальный социальный стандарт там, где остальные участники в связи с преследуемыми ими интересами не желают или из-за недостатка возможностей влияния не могут принимать решения (например, установление государством в общеобязательном порядке максимально допустимой продолжительности рабочего времени). В зависимости от выбранной степени абстракции можно определить разное количество уровней участия. Наиболее целесообразным представляется анализ трех уровней: государства (законодательная, исполнительная и судебная власти); коллективных сторон (союзы работодателей и профсоюзы), фирмы. Если говорить о функциях, реализуемых на каждом из этих уровней, то для государственного уровня следует, прежде всего, выделить установление правил регулирования и определение сфер компетенции всех участников на всех уровнях (например, закон "О тарифных договорах", закон "О конституции предприятия").

Функция государства заключается, таким образом, в установлении рамок для двух остальных уровней, а это, в свою очередь, означает, что государство при принятии решений само оказывается под влиянием этих уровней, представители которых хотят отстаивать свои интересы в процессе принятия решений в государственной сфере. Кроме того, между двумя другими уровнями также наблюдаются разнообразные процессы взаимовлияния (например, между советом работников крупной фирмы и профсоюзом).

Далее, государство устанавливает многочисленные нормы, с помощью которых оно создает упомянутые социальные стандарты (правовые нормы регулирования продолжительности рабочего времени, правовые положения об охране труда, правовые нормы, устанавливающие социальные гарантии). Так, например, законодательная власть исходя из того, какие последствия появятся для работника в случае нетрудоспособности, вызванной заболеванием или обусловленной возрастом, создала необходимые учреждения медицинского и пенсионного страхования.

Коллективные стороны устанавливают в форме тарифных договоров, являющихся результатом их переговоров, минимальный размер зарплаты, рабочее время, а также многие другие условия и способы действий, имеющие значение для формирования отношений в сфере занятости.

Тем самым они задают общие рамки для принятия решений на уровне руководства фирм при участии совета работников и с учетом конкретных условий деятельности, причем на фирменном уровне эти рамки могут в конкретных случаях дополняться и расширяться. Иными словами, это те самые рамки, в которых менеджеры фирм проводят самостоятельную политику управления персоналом.

Столь широкий состав участников в данной многоуровневой системе - парламент, союзы, отдельные фирмы и советы их работников, конкретные наемные работники " призван обеспечить учет и состыковку различных и отчасти противоречащих друг другу интересов участвующих в экономической деятельности людей и организаций.

**2.3.1 Пример из практики: тарифный договор об оплате труда в химической промышленности Германии**

В немецкой тарифной системе различаются в принципе три типа тарифных соглашений:

- рамочное тарифное соглашение, предметом которого являются условия труда (регулирование рабочего времени, отпусков, увольнений и т.п.);

- тарифное соглашение о заработной плате работников, которое, как правило, раз в год устанавливает размер увеличения зарплаты с учетом темпа инфляции, а также экономической ситуации в соответствующей отрасли;

- тарифное соглашение о разрядах заработной платы работников, которое устанавливает, как оплачиваются определенные виды трудовой деятельности.

Основой построения системы заработной платы на предприятии в первую очередь является тарифное соглашение о разрядах заработной платы работников соответствующей отрасли. Под сферу действия тарифных договоров подпадает около 85-90% сотрудников крупных промышленных предприятий (так называемые "тарифные сотрудники"), для которых оно дает информацию о том, какую зарплату получают отнесенные к той или иной тарифной группе работники.

Возьмем, к примеру, одно из предприятий химической промышленности Германии (далее мы будем неоднократно обращаться к данному предприятию в качестве сквозного примера). Весь персонал предприятия - 100%. Из них: Тарифные сотрудники - 86%; Внетарифные сотрудники - 9%; Руководящие сотрудники - 5%. Из них: верхнего уровня управления -1%.

Для пояснения критериев отнесения работников к определенной категории рассмотрим более подробно тринадцатиразрядную систему тарифов в немецкой химической промышленности. Если сотрудник зарабатывает на 10% больше чем согласно разряду 13, его выделяют из тарифного соглашения и переводят в категорию внетарифных сотрудников (около 9% персонала в вышеуказанном примере), причем в отношении молодых специалистов с высшим образованием действует особое правило: они считаются внетарифными сотрудниками, однако в первые 3-5 лет профессиональной деятельности их зарплата соответствует лишь трем последним (верхним) тарифным разрядам.

Для руководящих сотрудников фирм (около 5% персонала), занимающих на иерархической лестнице предприятия положение над внетарифными сотрудниками, действуют особые правила, вознаграждения. Из этого числа руководящих сотрудников примерно каждый пятый относится к топ-менеджменту (высший руководящий состав фирмы).

Отнесение сотрудников к определенным группам оплаты труда не является задачей профсоюзов, а происходит в результате согласования между работодателем (отдел персонала) и советом работников предприятия. При этом должны применяться положения тарифного соглашения. На практике существуют такие тарифные соглашения, которые подробно определяют отдельные группы оплаты труда, и такие, которые определяют только общие рамки, в пределах которых затем заключаются соответствующие соглашения на фирмах.

Исходным пунктом при формировании разрядов заработной платы работников предприятий в тарифном соглашении является критерий профессионального обучения/образования. В химической промышленности Германии имеются следующие 13 тарифных разрядов:

Разряд 1: простая работа после короткого инструктажа,

Разряд 2: после 13 недель работы по разряду 1;

Разряд 3: после 3-12 месяцев работы по разряду 2;

Разряд 4: двухлетнее профессиональное обучение или длительный стаж работы по разряду 3;

Разряд 5: разряд 4 плюс расширенные знания;

Разряд 6: трехлетнее профессиональное обучение или равноценные знания в результате многолетнего стажа работы;

Разряд 7: профессиональное обучение в течение 3,5 лет или разряд 6 плюс расширенные знания;

Разряд 8: обучение с получением звания мастера или разряд 7 со специальным производственным обучением;

Разряд 9: разряд 8 плюс многолетний профессиональный опыт и дополнительные специальные знания;

Разряд 10: обучение с получением звания техника или сопоставимый уровень;

Разряд 11: инженеры, окончившие специальные высшие учебные заведения или учебные учреждения сопоставимого уровня;

Разряд 12: сотрудники с высокой степенью самостоятельности работы и специальными знаниями в определенных профессиональных областях;

Разряд 13: квалификация по разряду 12 плюс ограниченная руководящая функция или деятельность под собственную ответственность в определенной сфере.

Как уже отмечалось выше, лица с университетским образованием, например химики и медики, не входят в сферу действия данного тарифного соглашения - для них действуют отдельные правила. Независимо от пройденного обучения любой человек может достигнуть более высоких тарифных разрядов, если особенности его рабочего места оправдывают отнесение к данному разряду и если он полностью отвечает требованиям, предъявляемым к рабочему месту.

Чем выше тарифный разряд, тем больше в тарифном соглашении встречаются нечетко сформулированные понятия, такие как "усовершенствованные знания и способности", "многосторонняя сфера контроля", "обширный профессиональный опыт", "сложная сфера деятельности", "чрезвычайно многосторонние задачи". Здесь при оценке сотрудника имеется довольно большой диапазон вариантов.

Для того чтобы достичь большей справедливости при отнесении сотрудников к тарифным разрядам, на предприятии, рассматриваемом в нашем сквозном примере, существующий десятистраничный каталог групп оплаты труда тарифного соглашения был, например, дополнен "Инструкциями предприятия" объемом почти в 450 страниц. В этих инструкциях были установлены 13 тарифных разрядов для всех сфер деятельности данного предприятия: производство, лаборатории, энергохозяйство, мастерские, инженерные отделы, отделы сбыта, отдел персонала и т.п.

Несмотря на все предписания тарифного соглашения и инструкции предприятия, зачисление сотрудника в определенный тарифный разряд всегда предполагает оценку конкретного результата его работы. Руководитель предприятия при переводе сотрудников в более высокие тарифные разряды должен привести отделу персонала доказательство того, что сотрудник отвечает требованиям следующего по номеру тарифного разряда.

К оплате по тарифу относятся также надбавки. Выплачиваются, например, надбавки за: ¦ сверхурочную работу -25%

¦ регулярную ночную работу - 15%

¦ нерегулярную ночную работу - 20%

¦ работу по воскресеньям - 60%

¦ работу в праздничные дни -150%

¦ работу в полностью непрерывную смену - 10%

¦ готовность работать по вызову - подлежит регулированию на предприятии. Дополнительно на предприятиях выплачиваются надбавки за работу в трудных условиях, таких как жара, пыль и влажность.

Задачей политики в области персонала должно быть упразднение этих надбавок за работу в трудных условиях в результате принятия соответствующих мер, например применения сотрудниками пылезащитных фильтров, использования установок кондиционирования воздуха и т.п. Сотрудникам необходимо разъяснять, что надбавки за работу в трудных условиях выплачиваются лишь временно, до тех пор, пока не будет найдено подходящее техническое решение. Следовательно, надбавки за работу в трудных условиях не относятся к твердой заработной плате.

**2.3.2 Основные модели определения заработной платы**

В принципе существуют три основные модели определения заработной платы, каждая из которых имела особо важное значение в определенный исторический период и используется на практике и сегодня.

Рыночное определение зарплаты базируется на договоре между фирмой-работодателем и конкретным наемным работником. Обе стороны при этом свободны в своем выборе. Результат же, к которому они пришли в процессе переговоров, отражает соотношение сил между ними. Эта модель характерна, в частности, для ранней фазы индустриализации. Тогда имело место явно неравное соотношение сил между фирмой и работником, усугублявшееся наличием на рынке труда большого числа безработных и отсутствием факторов, гарантировавших им прожиточный минимум (страховка по безработице, социальная помощь и др.). В подобных условиях определение зарплаты по рыночному принципу ведет к обнищанию определенных групп работников, как это имело место в упомянутый исторический период при тяжелых структурных кризисах. Это, не в последнюю очередь, привело к возникновению рабочего движения, потребовавшего, в частности, создания альтернативных моделей.

При коллективном определении зарплаты слабая позиция отдельных наемных работников укрепляется за счет того, что они объединяются в профсоюзы и совместно выступают контрагентом работодателей или союзов работодателей на переговорах по определению зарплаты. В качестве самого сильного средства работники могут, при наличии сплоченной организации, прибегнуть к забастовкам, что приводит к усилению их позиции на переговорах, хотя и ценой временного отказа от зарплаты. Ориентация на эту модель (включая ее правовую базу) привела, в конечном счете, к улучшению общего экономического положения наемных работников.

Третья основная модель заключается в установлении зарплаты государством. Она применяется во многих странах при определении окладов государственных служащих. Так обстоит дело и в Германии. Одной из конфликтных сторон является непосредственно государство, и при возникновении недовольства уровнем заработной платы борьба ведется непосредственно с ним.

Все три основные модели определения заработной платы в той или иной мере используются на практике. В Германии законодательно устанавливаются размеры заработной платы для чиновников на основании закона "Об окладах государственных служащих". Для огромного числа других категорий работников, независимо от того, заняты они в государственном или частном секторе, размер заработной платы определяется комбинацией двух моделей - коллективной и рыночной. В соответствии с вышеприведенным делением коллективная модель применяется на двух уровнях, а именно на уровне сторон в тарифном договоре, устанавливающих в ходе переговоров минимальные тарифные нормы, и на уровне предприятия, где руководство и совет работников часто принимают решения, выходящие за рамки коллективных тарифных договоров.

В соответствии с рыночной моделью принимаются индивидуальные решения, например в форме так называемой добровольной, т.е. не установленной коллективными сторонами, надбавки к, тарифной ставке, о чем договариваются руководство фирмы и конкретный наемный работник.

В отношении высокооплачиваемых сотрудников, зарплата которых не подпадает под тарифные ставки (внетарифная оплата труда), применяется только рыночная модель.

**Заключение**

Развитие экономики в условиях переходного периода, связанное со снижением эффективности хозяйства и падением производства, высокой инфляцией на старте реформ, обусловили существенное снижение уровня жизни значительной части населения, снижение реальной заработной платы и пенсий, рост безработицы и социальных конфликтов. Хронический недостаток бюджетных средств ограничил возможности проведения активной социальной политики. Возникла массовая бедность: число граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет около четверти населения. Усилилась дифференциация доходов, ослабли стимулы к созидательному труду. Ввиду тяжелого финансового положения многих предприятий растет задолженность по заработной плате, разрушается социальная инфраструктура, ранее содержавшаяся за счет предприятий.

В работе рассматривались проблемы современной организации оплаты труда работников, различные пути решения вопросов реформирования системы оплаты труда. Опираясь на мысли и идеи известных экономистов, которые решали различные проблемы в экономике, связанные с заработной платой, в работе освещаются возможные направления выхода из сложившейся ситуации в нашей стране в период экономического кризиса. Также рассматривается опыт развитых зарубежных стран в период становления у них существующей системы оплаты труда и социального обеспечения.

Можно сделать вывод, что в новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдачи на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионных фондов и фондами занятости.

Следовательно, оплата труда должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Только так создаются условия для расширенного воспроизводства. Неоправданный рост заработной платы не может не привести к резкому ухудшению соотношения между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Далее, необходимо не допускать уравнительной оплаты труда, так как этим сдерживается инициатива, тормозится производительность труда. Оплата труда должна находиться в полном соответствии с его результатами, с количеством и качеством созданной продукции, проделанной работы. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня. Но нельзя допускать экономически неэффективных разрывов в заработной плате работников. Затем, основой заработной платы рабочих, ИТР являются тарифные ставки и должностные оклады. Также система оплаты труда должна учитывать территориальное размещение производственных предприятий и условия работы трудящихся.

Там, где условия для работы сложнее, а для отдыха - неблагоприятны, заработная плата выше. Выше заработная плата на вредных производствах. Заработная плата также связана со значением отрасли в развитии экономики. Чем квалифицированнее, инициативнее кадры, тем заработная плата выше. Оплата труда также должна учитывать изменение значения той или иной отрасли в промышленности. И, несомненно, важны учет заработной платы с темпами инфляции и своевременная калькуляция.