**Введение**

Правительства большинства стран оставляют за собой полномочия по регулированию рынка труда и, в частности, оплаты труда. Однако степень такого участия различается по странам. В основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений относительно оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны.

Система оплаты труда в Беларуси достаточно жестко регулируется государством. Предприятия ограничены в своей свободе по установлению заработных плат работников. Зарегулированная система оплаты труда воспринимается представителями бизнеса как один из барьеров к развитию, отвлекает ресурсы предприятий на непроизводительный труд, не способствует повышению деловой активности в стране. Следовательно, применяемые методы регулирования заработной платы нуждаются в совершенствовании.

Целью данной курсовой работы является изучение государственного регулирования оплаты труда, разработка рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда.

В нашей стране рынок труда только формируется. Поэтому ряд проблем, в особенности, проблемы регулирования оплаты труда в условиях перехода к рынку труда остаются. Это и объясняет актуальность темы курсовой работы.

**1 Организационные основы заработной платы в Республике Беларусь**

1.1 Заработная плата. Её структура и функции

В процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия не только используют средства труда и расходуют предметы труда, но и потребляют сам труд. Труд, как считает современная экономическая теория, является одновременно товаром (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причиной появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях.

Очевидно, что труд и его результаты занимают центральное место в деятельности любой организации. Трудом признается осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы.[12,с. 7] Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников не существует организации и без необходимого количества людей определенных профессий и квалификации ни одна организация не может достичь своей цели.

Участие работающих в доле вновь созданных материальных и духовных благ выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затраченного ими труда.

Заработная плата, по Трудовому кодексу Республики Беларусь, - это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. [1]

По моему мнению, такое определение понятия заработной платы наиболее полно отражает ее содержание, поскольку заработная плата – это не просто вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности условий выполнения работы и ее качества, но также выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

Особенность оплаты труда как экономической категории состоит в том, что в ее миссию входит решение как минимум двух важных проблем: во-первых, воспроизводство рабочей силы и человека, во-вторых, мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности деятельности своих организаций, развитии экономики регионов, страны и общества в целом. В свою очередь, эта двуединая направленность оплаты труда вытекает из двух ключевых функций, которые зарплата должна выполнять – воспроизводственной и стимулирующей.

Воспроизводственная функция оплаты труда – это способность заработной платы компенсировать затраты (физические, умственные, интеллектуальные и др.), которые имели место в процессе труда работника.

Для работника заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Определенный интерес у работника имеется также и к тому, чтобы добиваться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем чтобы при прочих равных условиях добиваться большего заработка при тех же трудовых усилиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях.

Стимулирующая (мотивационная) функция оплаты труда – ее способность направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.). [11, с. 19].

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремиться к его минимизации в расчете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности.

Степень реализации воспроизводственной функции или эффективность воспроизводства работника зависит в основном от размера оплаты труда; стимулирующей (мотивационной) – от меры взаимосвязи между величиной заработной платы и фактическими результатами труда работника с учетом его квалификации, профессионализма и т.д. И дело не только в размере оплаты труда, как часто интерпретируют содержание стимулов и мотивов, а именно в степени зависимости оплаты от результатов.

Заработная плата выполняет и несколько других функций: социальную, статусную, регулирующую и производственно-долевую.

Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

Регулирующая функция заработной платы состоит в том, что она, являясь одним из важнейших источников денежных доходов населения, оказывает существенное влияние на платежеспособный спрос населения, а через него - на объем и структуру производимой продукции и, следовательно, на инвестиционную политику. [23, с.26-34]

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Расчеты с персоналом по оплате труда составляют значительную часть комплекса расчетных операций, поэтому учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера.

1.2Формы и системы оплаты труда в Республике Беларусь

Формы и системы оплаты труда - порядок установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

На предприятиях различных форм собственности получили распространение две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время.

При сдельной формеоплаты труда заработная плата работнику начисляется за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции по заранее установленным расценкам

Необходимую форму оплаты труда целесообразно выбирать с учетом ряда предпосылок. Условия применения сдельной оплаты труда следующие:

-наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника

- возможность точного учета объемов выполняемых работ

- способность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ

-необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении объемов выполняемых работ, выработке продукции

-возможность технического нормирования труда, т.е. процесса установления технически обоснованных норм затрат труда для количественной оценки затрат труда и его результатов.

Повременная оплата труда предполагает помимо заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время выплату премии за выполнение и перевыполнение определенных показателей работы ( повременно-премиальная оплата труда, существует также и простая повременная оплата труда).

Необходимость использования повременной оплаты труда обусловлена следующими аспектами:

-учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с указанием времени простоя

-обоснованное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок и окладов), а специалистам и другим служащим – должностных окладов в соответствие с выполняемыми должностными обязанностями с учетом деловых качеств работников

-широкое применение напряженных норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков по каждой функциональной группе работающих.

Тарифная системапредставляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от их квалификационного уровня, условий, тяжести, ответственности и интенсивности труда.[23, с.26-34]

Тарифная сетка *-* это действующая в отрасли или на предприятии совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые дают возможность отнести данную работу к определенной квалификационной группе. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень оплаты труда работ n-го разряда выше уровня оплаты труда 1-го разряда.

Денежная оценка труда различной квалификации выражается тарифными ставками. Тарифные ставкиопределяют абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени. В зависимости от выбранной единицы рабочего времени тарифные ставки могут быть часовые, дневные и месячные (оклады) Минимальный размер тарифной ставки (оклада) низшего разряда в целом по стране устанавливается государством, которое следит за тем, чтобы на любом предприятии независимо от его ведомственной принадлежности и формы собственности фактическая оплата была не ниже установленного минимума. В отдельных отраслях экономики могут быть установлены свои минимальные тарифные ставки (оклады), но не ниже гарантированного государством минимума.

Минимальная часовая тарифная ставка может быть получена путем деления ее месячной величины на нормативный фонд рабочего времени одного работника за месяц.

Предприятия имеют право самостоятельно устанавливать тарифные ставки, исходя из фактически сложившегося уровня средней заработной платы и имеющихся денежных средств предназначенных на оплату труда. При этом тарифные ставки рабочих конкретного разряда определяются умножением ставки первого разряда на соответствующий коэффициент тарифной сетки.

Тарифные ставки и оклады учитывают только основную заработную плату Условия, тяжесть, вредность, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные показатели индивидуальных и коллективных результатов работы учитываются посредством других элементов заработной платы. Здесь имеются в виду установленные законодательством районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки за особые условия труда, а также применяемые на предприятиях системы надбавок и премий, по отношению к которым тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всего заработка.

Суть бестарифной системы оплаты труда состоит в том, что средства, направляемые на потребление, делятся между членами трудового коллектива пропорционально их личному вкладу в общие результаты труда. Бестарифная система формирует заработную плату работников в прямой зависимости от фактических хозяйственных результатов деятельности предприятия. Само начисление заработной платы менее трудоемко, но здесь вероятна субъективная оценка зависимости заработков от квалификации, условий труда. Современные вариации бестарифной системы оплаты направлены на повышение ее эффективности.

Личный вклад каждого работника определяется его квалификационным уровнем, коэффициентом трудового участия и фактически отработанным временем.

Коэффициенты трудового участия (КТУ) - это относительные показатели, характеризующие личные производственные достижения работников и их индивидуальный вклад в общие результаты производственной деятельности предприятия.

Применение бестарифной системы целесообразно, когда существует реальная возможность учесть в совокупных результатах труда вклад каждого работника. В этом случае также необходима ответственность и добросовестное отношение к труду каждого члена коллектива. Поэтому бестарифная система обычно используется на малых предприятиях, в обществах с ограниченной ответственностью и других подобных организациях.

Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве современных форм можно выделить так называемые смешанные системы, которые сочетают признаки одновременно тарифных и бестарифных систем оплаты труда. Среди смешанных форм можно назвать систему оплаты труда, базирующуюся на комиссионной основе.

Комиссионная система включает в себя оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Такой метод используется для работников отделов продаж, рекламных и страховых агентов и т.д.

Среди смешанных систем оплаты труда также выделяется дилерский механизм оплаты труда. Он предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными силами. Дилером называется лицо или фирма, выступающие посредником в сделках купли-продажи товаров, ценных бумаг и валюты. Например, предприниматель, торгующий в розницу продукцией, которую он закупил оптом, и получающий вознаграждение за счет разницы в стоимости товаров. Этот механизм можно представить в виде выплаты заработной платы в ее натуральной форме с последующим перерасчетом. По договоренности между предприятием и работником товар может быть получен без предварительной оплаты, а расчет производится после реализации продукции по заранее предусмотренной цене.

Гибкая система оплаты труда – система, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия, дает возможность избежать разовых сокращений базовой заработной платы. Гибкая оплата обеспечивает своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника за счет индивидуализации его заработка. При определении размера оплаты труда в расчет берутся не только стаж, квалификация, но и значимость работника для предприятия, его способность достичь определенных целей, внося свой вклад в развитие и упрочение позиций фирмы.

Гибкая тарифная система оплаты труда – здесь базой формирования заработка работника является тариф, который дополняется различными премиями, доплатами, надбавками.

Преимущество данной системы заключается в ее сильном мотивационном и стимулирующем эффекте – повышается заинтересованность каждого сотрудника в достижении высоких хозяйственных результатах деятельности, поощряется инициатива и творчество, индивидуальный подход к каждому работнику.

1.3. Реальная и номинальная заработная плата.

Важно провести различие между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за определенный труд. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно купить на номинальную зарплату. Иначе, реальная зарплата - это покупательная способность номинальной зарплаты. Очевидно, что реальная зарплата зависит от номинальной зарплаты и от цен на товары и услуги.

Следовательно, зарплата, полученная работником, не является достаточно точным показателем его реального дохода. В процессе непрерывного роста цен на товары и услуги, очень трудно рассчитать на сколько точно вырос (или упал) его реальный доход. Это довольно сильно усложняет процесс расчёта.

Для избегания снижения дохода населения государством проводиться индексация заработной платы, осуществляемая в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством. Для индексации денежных доходов и сбережений должен исполь­зоваться индекс потребительских цен на товары, а также платные ус­луги.

Индексация денежных доходов, получаемых из бюджетных источников за октябрь 2010 г. не производится, поскольку индекс потребительских цен не превысил пятипроцентный порог к июню 2010 г.

Пособия и стипендии безработным в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органа по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета индексируются на 31,1 процента (индекс потребительских цен за октябрь 2010 г. не превысил пятипроцентный порог к месяцу их предыдущей индексации (август 2010 г.)).

Населению, получающему доходы на территории Республики Беларусь из других источников, возмещение потерь от инфляции осуществляется по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями).

Индексация осуществляется по нормативу, установленному Указом Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г. № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции». Индексируется доход в пределах 283 050 рублей – 100 процентов утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент индексации. Часть дохода, превышающая 283 050 рублей, индексации не подлежит.

Поскольку индекс потребительских цен за октябрь к январю т.г. превысил пятипроцентный порог, минимальная заработная плата за октябрь 2010 г. индексируется на 5,9 процента и составляет 273 860 руб.

**2 Система оплаты труда в Республике Беларусь**

2.1. Правовая база и гарантии в сфере оплаты труда в Республике Беларусь

Нормативно-правовое обеспечение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда регулируется соответствующими зако­нами Республики Беларусь, указами Президента, различными поло­жениями и инструкциями.

Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. и подписан Президентом Республики Беларусь 26 июля 1999 г. (в ред. Закона Республики Беларусь от 09.11.2009 № 51-З), устанавливает основные права и обязанности работника и работодателя, понятие трудового договора и порядок его заключения и расторжения, понятие рабочего времени и времени отдыха.

Гражданский кодекс Республики Беларусь, принят Палатой представителей 28 октября 1998 г., одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 г.

Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» от 18.10.1994 № 3321-XII (ред. от 26.12.2007 N 302-З), определяет правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета, устанавливает требования, предъявляемые к составлению и представлению бухгалтерской отчетности, регулирует взаимоотношения по вопросам бухгалтерского учета и отчетности в Республике Беларусь.

Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 № 125-З (ред. от 29.12.2009 N 73-З), обеспечивает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от безработицы.

Закон Республики Беларусь «Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» от 29.02.1996 № 138-XIII (ред. от 06.01.2009 N 6-З), определяет плательщиков обязательных страховых взносов, объект для начисления обязательных страховых взносов, а также размеры обязательных страховых взносов.

Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 (ред. от 28.05.2008 N 9) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», определяет порядок и условия заключения трудовых договоров, контрактов, дополнительные условия стимулирования труда, меры дисциплинарной ответственности и др.

Декрет Президента Республики Беларусь от 15.02.2002 № 3 «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы».

Декрет Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 № 10 (ред. от 23.01.2009 № 2) «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1998 № 937 (ред. от 28.01.2009 № 103) «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2007 № 529 (ред. от 28.01.2009 № 103) «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам оплаты труда».

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 № 60 «Об утверждении Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей и признании утративших силу некоторых постановлений министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и их отдельных положений». Данная инструкция определяет механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели. Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих, фиксированных должностных окладов служащих.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34 (ред. от 30.10.2007 № 136) «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)». ЕТКС регулирует вопросы тарификации труда рабочих.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 № 13 (ред. от 22.06.2007 № 88) «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 (ред. от 25.07.2002 № 1003) «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда».

Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 18.10.2000 № 110 «Об установлении примерной формы записки об отпуске».

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (ред. от 12.06.2009 № 71) «Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка». Данный нормативный документ определяет порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпусков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством, применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка, а также периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290 (ред. от 31.03.2009 № 397) «Об утверждении Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам». Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам определяет условия назначения пособий, размеры и порядок их исчисления, а также порядок назначения и выплаты пособий.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999 № 115 (ред. от 31.03.2009 № 397) «Об утверждении перечня выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие "Белгосстрах"».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.10.2003 № 1297 (ред. от 26.12.2009 № 1710) «Об утверждении Положения о порядке уплаты страховщику страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В Положении определяется порядок уплаты страхователями по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Белорусскому республиканскому унитарному страховому предприятию "Белгосстрах" страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155 «Об утверждении примерной формы трудового договора».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 (ред. от 01.06.2000 № 787) «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником».

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30 (ред. от 13.01.2009 № 4) «Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников». В данной инструкции установлен порядок заполнения трудовых книжек, занесения сведений о работнике, работе, награждениях и поощрениях, назначении пенсии и др.

Таким образом, наличие широкого спектра нормативных и законодательных актов в области оплаты труда позволяет регулировать трудовые и связанные с ними отношения, защищать права и интересы работника.

2.2 Тенденции заработной платы в Республике Беларусь

В Беларуси за 15 лет реальная заработная плата увеличилась почти в 5 раз. За этот период реальная зарплата в России, Казахстане и Украине повысилась в 3 раза. С 2000 по 2009 год реальные денежные доходы населения возросли почти в 3 раза. Разница в доходах 10% наиболее обеспеченного и 10% менее обеспеченного населения в Беларуси составляет до 5,9 раза. В Российской Федерации этот показатель превышает 15 раз, в США - примерно 16 раз, в Германии - около 7 раз, во Франции - около 9 раз.

Поступательно повышается уровень благосостояния жителей Беларуси. Уровень малообеспеченного населения (со средними доходами ниже бюджета прожиточного минимума) в 2000 году равнялся 42%, в 2005-м - 13%, а в 2009-м - 5,4%.

Наиболее высокий уровень оплаты труда сложился в октябре нынешнего года на предприятиях нефтеперерабатывающей промышленности химической промышленности и черной металлургии. Это в 1,6-1,4 раза выше, чем в среднем по промышленности.

По оперативным данным Белстата, в строительных организациях в августе 2010 года средняя зарплата составила Br1 млн. 786,9 тыс. (на 38,9% выше, чем в среднем по республике).

По данным государственной статистической отчетности, в Беларуси на 1 октября 2010 года просроченная задолженность по заработной плате (по перечню обследуемых организаций) составила Br1 млрд. 279,9 млн. - 0,03% от фонда заработной платы по республике за август 2010 года.

С 1 ноября тарифная ставка первого разряда, от которой зависят оклады бюджетников, повысилась почти на 30 тысяч. Вместо 90 тысяч рублей теперь она равняется 118 тысячам. В 2010 году ставку поднимали уже дважды: в январе (с 77 до 81 тысячи рублей) и в июне (до 90 тысяч рублей). Очередной рост тарифной ставки первого разряда позволит повысить заработную плату работникам бюджетной сферы в среднем на 30 процентов ( 135 тысяч). Причем зарплата работников бюджетной сферы, тарифицируемых с 1-го по 12-й разряд, теперь превысит минимальный потребительский бюджет.

Надбавки к тарифным ставкам (окладам), в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 24.09.2010 года № 129, получат специалисты, которые имеют квалификационные категории.  
За высшую квалификационную категорию – 30 процентов от оклада, за первую категорию – 20 процентов, за вторую – 15 процентов. Всех, у кого в названии должности присутствует слово «ведущий», также получает 30-типроценую надбавку.

Размер минимальной заработной платы (МЗП) увеличился в полтора раза. В Беларуси с 1 ноября месячная МЗП составит 400 тысяч рублей, а часовая – 2360 рублей. Увеличение МЗП выгодно в первую очередь низкооплачиваемым категориям работников, повышается их социальная защищенность.  
С начала 2010 года постановлением правительства Беларуси минимальная заработная плата была установлена в размере 258 600 рублей. Поскольку индекс потребительских цен за сентябрь к январю текущего года превысил пятипроцентный порог, МЗП за сентябрь проиндексирована на 5,9 процента и составила 273 860 рублей. А с 1 ноября Указом Президента Беларуси минимальная заработная плата повышается до 400 тысяч рублей.

С 1 января 2011 года размер МЗП снова изменится. В целом стоит задача приблизить уровень минимальной заработной платы в Беларуси к уровню минимального потребительского бюджета.

Размер минимального потребительского бюджета (МПБ) с 1 ноября вырос. С 1 августа по 30 октября среднедушевой МПБ семьи из четырех человек в расчете на месяц составлял 448 520 рублей, то теперь он увеличился на 2,5 процента до 459 620 рублей. В первую очередь повышение этого социального норматива интересно тем, кто рассчитывает на льготные кредиты и субсидии на строительство, реконструкцию или приобретение жилья. Ведь в большинстве случаев на льготный кредит могут претендовать лишь те, чей доход не превышает определенного количества МПБ.

В целом минимальный потребительский бюджет – это та сумма, которая нужна, чтобы приобрести товары и услуги для «удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека». Основной статьей расходов среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек по-прежнему остаются продукты питания. На них приходится 54 процента МПБ. На одежду, белье, обувь предполагается тратить 19 процентов бюджета. Оплата жилья и коммунальных услуг - 9,8 процента, бытовые услуги, транспорт, связь – 6,1 процента. А на предметы санитарии, гигиены, лекарственные средства остается всего 1,9 процента МПБ.

Утверждены также среднедушевые минимальные потребительские бюджеты молодой семьи из трех человек – 473 920 рублей, трудоспособного населения – 575 960, пенсионеров – 478 250. Для студентов этот социальный норматив составляет 437 430 рублей, для детей в возрасте до 3 лет – 364 120, детей в возрасте от 3 до 6 лет – 443 910, детей в возрасте от 6 до 18 лет – 514 890 рублей.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) в среднем на душу населения с 1 ноября увеличился на 3,1 процента до 283 050 рублей. Соответственно выросли размеры государственных пособий семьям, воспитывающим детей. БПМ также используется при определении права на получение адресной социальной помощи. Кроме того, увеличены социальные пенсии, а также надбавки и повышения, установленные к пенсиям отдельных категорий пенсионеров.

Таким образом, рост заработной платы позволяет строить благоприятный прогноз о состоянии белоруской экономики. Тенденция роста носит постоянный и систематический характер.

2.3.Совершенствование системы оплаты труда в Республике Беларусь

В Беларуси система оплаты труда регулируется в рамках социально направленной политики государства достаточно жестко. Под регулирование подпадают как государственные, так и частные предприятия. Таким образом, частный бизнес лишается права самостоятельно распоряжаться собственными финансами. Как следствие регулирования – в стране постепенно происходит снижение дифференциации в оплате труда. Однако такой подход не способствует стимулированию производительности труда, заинтересованности работников и руководителей в улучшении финансово-экономических показателей работы предприятий, повышению общей деловой активности в стране.

Из выше проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации по изменению существующей в Беларуси системы оплаты труда:

− пересмотреть регулирование системы оплаты труда для коммерческих негосударственных предприятий, предоставить им больше свободы в установлении ставок заработной платы исходя из сложившейся рыночной конъюнктуры и собственных целей;

− установить, что единая тарифная сетка носит рекомендательный характер, в особенности для частных предприятий;

− отменить ограничение по отнесению затрат, связанных с премированием, на себестоимость в отношении коммерческих организаций, не пользующихся

поддержкой государства;

− пересмотреть и упростить законодательство в сфере оплаты труда, сократить количество находящихся в обращении законодательных актов и устранить внутренние противоречия в них;

− усилить роль нанимателей в переговорном процессе по определению заработной платы работников;

− правительству не корректировать трудовое законодательство без согласования с социальными партнерами;

− приблизить тарифную ставку первого разряда до уровня минимального потребительского бюджета с тем, чтобы она стала действительным минимумом оплаты труда. [5, с. 3-10]

Разберем подробнее недостатки и возможные меры совершенствования

применяемых методов регулирования заработной платы.

Устанавливаемый минимум заработной платы не играет существенной роли в организации оплаты труда. Все изменения в тарифной системе проводятся по мере изменения ставки первого разряда,которая и является низшей границей оплаты труда. Поэтому правомерно перейти к установлению минимальной заработной ставке по ставке первого разряда, дифференцировав ее повышение в зависимости от имеющихся источников обеспечения.[7, с. 44-90]

В целях эффективного использования трудовых ресурсов и усиления мотивации труда ставку первого разряда целесообразно установить за один час работы. Часовая минимальная заработная плата как социальный норматив применяется во многих странах с рыночной экономикой.

С переходом экономики Республики Беларусь на рыночные методы хозяйствования изменился порядок формирования фонда оплаты труда, размер которого определяется преимущественно собственными денежными средствами. Такие изменения в организации оплаты труда привели к полярности размеров заработной платы по отраслям народного хозяйства и по сельскохозяйственным преприятиям нашей республики. Уровень заработной платы работников сельского хозяйства значительно ниже чем в других производственных отраслях народного хозяйства.

Рассмотрим основные причины низкой заработной платы на примере сельскохозяйственного предприятия.

В результате анализа взаимосвязей между макро- и микроэкономическими показателями при сравнении результатов работы отраслей народного хозяйства выявлены следующие основные причины и факторы, вызывающие снижение оплаты труда работников сельскохозяйственного производства:

-действие неодинаковой ценовой политики на продукцию промышленности и сельского хозяйства, в результате которой возникла проблема диспаритета цен и уменьшение внутренних источников воспроизводства;

-низкий уровень экономической работы, влияющий на перерасход материальных и трудовых ресурсов и уменьшающий доходность предприятий сельского хозяйства;

-отсутствие приемлемой методики формировании фонда оплаты труда с учетом обеспечения минимальных гарантий заработной платы работников;

-применение принципов стимулирования труда, не учитывающих наличие денежных ресурсов и не способствующих эффективному конкурентоспособному производству в рыночных условиях хозяйствования.

В настоящее время мировая экономика находится в послекризисной ситуации, что не может не оказывать влияния на рынок труда. Повсеместно наблюдается существенный спад экономической деятельности, соответственно, компании стараются сократить свои издержки, в т.ч. на оплату труда. Не является исключением и Республика Беларусь. Несмотря на то, что наша страна интегрирована в мировую экономику достаточно слабо, последствия финансового кризиса наблюдаются и в ней. И хотя они не такие серьезные, как в других государствах, перед многими коммерческими организациями встал вопрос сокращения расходов.

Сама динамика рынка требует того, чтобы оплата труда напрямую зависела от того, как предприятие работает на рынке, как оно наращивает объемы продаж конкурентоспособной продукции, снижает издержки. Повышение средней заработной платы будет возможно лишь в случае роста объёмов производства, а также успешной реализации произведенной продукции. Дополнением к основной оплате труда, как уже отмечалось, должна быть продуманная система материального стимулирования в виде премирования за конечные результаты деятельности структурного подразделения и предприятия в целом, а также поощрения (не только в денежной форме) особо отличившихся работников.

Безусловно, необходимо стимулировать высокую квалификацию (классность), стаж работы, качества и сроки выполнения важнейших работ (скажем, уборка урожая, сев, заготовка кормов), снижение трудоемкости продукции и работ.

Наиболее важным этапом совершенствования государственного регулирования заработной платы является формирование эффективной системы тарифной оплаты труда.

Тарифная система лежит в основе оплаты труда наемных работников в большинстве стран мира, в том числе в Республике Беларусь, где она является основным инструментом государственного регулирования заработной платы и призвана обеспечить оптимальную ее дифференциацию в зависимости от сложности труда, его условий и значимости для экономики страны и общественной жизни в целом. [19, с.35-44]

К основным недостаткам, присущим современной тарифной системе оплаты труда, относятся: низкий уровень тарифных ставок, чрезмерное число тарифных разрядов (27 вместо 18 согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ)), завышенный диапазон тарифных коэффициентов (1:7,84 вместо 1:5 согласно рекомендациям МОТ); неравномерность и прогрессивное убывание тарифных коэффициентов.

Не смотря на это, единая тарифная система использовалась для регулирования заработной платы в течение семнадцати лет. В первые годы после введения она, безусловно, играла положительную роль, позволяя быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары. С ее изначальными недостатками можно было мириться во время резкого спада и, по инерции, в период относительной стабилизации экономики. Применяемая в республике тарифная система не в полной мере отвечает научным принципам организации оплаты труда и практическим задачам ускоренного инновационного развития, она в определенной мере даже сдерживает его.

Таким образом, неэффективность тарифного регулирования оплаты труда в РБ очевидна. Действующие тарифные условия не способствуют выполнению заработной платой ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2009 г. №40 «О внесении изменений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки Республики Беларусь», вступившие в силу с 1 сентября 2009 г., предусматривает ряд шагов по совершенствованию тарифной оплаты труда. Однако предлагаемые указанным постановлением меры вряд ли позволят существенно упорядочить ее организацию в республике. Расширяя права нанимателей в вопросах дифференциации заработной платы работников коммерческих организаций и ни индивидуальных предпринимателей, они не затрагивают бюджетную сферу. Необходимы радикальные изменения в механизме регулирования оплаты труда в республике, связанные с отказом от ЕТС и переходом к отраслевым тарифным системам.

Общенациональная тарифная система оплаты труда, базирующаяся на современных принципах разработки тарифных условий, выработанных с учетом мирового опыта и рекомендаций Международной организации труда, в обновленном виде должна сохраниться в качестве государственных гарантий в оплате труда, которые следует принимать во внимание при заключении коллективных соглашений и договоров. Предприятия же должны использовать отраслевые тарифные системыи иметь возможность их модифицировать с учетом своих производственных и экономических особенностей. В пользу отраслевых тарифных систем свидетельствует не только история развития советских тарифных систем, но и мировой опыт. Реформирование тарифной системы оплаты труда, основанное на радикальном отказе от ЕТС, уже осуществляется в Российской Федерации с 1 декабря 2008г.

Немаловажно, что при построении тарифных систем оплаты труда учитываются рекомендации по со­ставу факторов:

• квалификация - профессиональные знания и опыт, необходимые работ­нику для выполнения трудовых функций;

• нагрузка - сложность ситуаций или решаемых задач, срочность выполня­емой работы и необходимый уровень коммуникаций;

• ответственность - за материальные ценности, здоровье и жизнь людей, результаты своего труда или труда других;

• условия труда — санитарно-гигиенические и тяжесть

В связи с этим отметим, что в Республике Беларусь в рамках инновационного проекта Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты уже разработан проект гибкой отраслевой тарифной системы оплаты труда для организаций здравоохранения. [23, с.26-34]

Однако внедрение такой модели в здравоохранении и в других отраслях бюджетной сферы потребует серьезного увеличения бюджетного финансирования, что в условиях мирового финансово-экономического кризиса весьма проблематично. Ведь если факторы тарифной дифференциации заработной платы объективно ко­ренятся в самом процессе труда, то масштабы этой дифференциации для организа­ций бюджетной сферы объективно предопределяются экономическими возможно­стями государства, а для организаций реального сектора экономики - их собствен­ными экономическими возможностями.

За годы перехода к рыночной экономике в организации оплаты труда и ее структуре произошли существенные изменения. Существует и другая точка зрения, сторонники которой, считают, что расширение прав предприятий в организации оплаты труда и ее соответствие собственным средствам, снятие ответственности за низкий размер заработной платы на государственном уровне отрицательно повлияло на стимулирование труда работников предприятий, в частности и на сельскохозяйственные, структуру фонда оплаты труда. Рост фонда оплаты происходил в основном за счет повышения тарифных ставок, должностных окладов, необходимость которых была вызвана инфляцией. При этом по мере роста инфляции более быстрыми темпами происходило повышение тарифной части заработной платы по сравнению с премиями и вознаграждениями за результаты труда и производства. [7, с. 44-90]

В последнее время экономически активная часть белорусского общества высказывает мнение о необходимости отмены действующей системы дифферен­циации и регулирования тарифной части заработной платы работников. Основными аргументами данной позиции являют­ся желание самостоятельно определять размер заработной платы работников, а также включать в себестоимость продук­ции (работ, услуг) весь размер расходов на оплату труда. [3, с. 20-25]

Граждан Республики Беларусь в случае отмены ЕТС ждет следующее — у одних размер заработной платы будет расти, другие будут лишены гарантий, сущест­вующих при нынешнем механизме регу­лирования.

На данный момент минимальный размер зара­ботной платы работников ограничен не только размером минимальной заработной платы, но и размером тарифной ставки 1-го разряда, уста­навливаемым для оплаты труда работников орга­низаций, финансируемых из бюджета и пользую­щихся государственными дотациями, т.к. размер тарифной ставки 1-го разряда коммерческих ор­ганизаций и индивидуальных предпринимателей должен быть не ниже размера, установленного для оплаты труда вышеуказанных работников. Следовательно, при заключении трудового дого­вора работнику гарантируется оплата не ниже тарифной ставки 1-го разряда, умноженной на тарифный коэффициент, соответствующий его тарифному разряду.

Существует мнение, что при отмене ЕТС граждане Республики Беларусь столкнуться с отсутствием социальной справедливости при определении размеров оплаты труда, когда размер заработной платы не будет соответствовать квалификации работника. Кроме того, следует опасаться противоправных действий со стороны нанимателей, которые сознательно будут идти на сокрытие реальных размеров заработной платы работника, производя ему выплаты, значительно занижая их по сравнению с предварительной договоренностью, достигнутой трудовым договором. При рассмотрении подобных споров судам будет значительно труднее, а порой и вовсе невозможно определить, на какой размер заработной платы работник вправе рассчитывать за проделанную работу или отработанное время.

Таким образом, с одной стороны решится проблема снижения межотраслевой дифференциации в оплате труда работников, но с другой стороны в результате таких изменений работник будет чувствовать себя менее защищенным.

Ограничения, предусмотренные за­конодательством, касаются только мини­мальных размеров заработной платы, мак­симальным размером заработная плата работников не ограничена. Наниматели, относящиеся к коммерческим организа­циям и не пользующиеся государствен­ными дотациями, вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников, в т.ч. дополни­тельные выплаты стимулирующего и ком­пенсирующего характера, на основании коллективного договора, соглашения, а также трудовых договоров со своими ра­ботниками.

Добиться удобной для нанимателя диф­ференциации в оплате труда работников одинаковой квалификации, но различной производительности можно путем:

-увеличения тарифных ставок (долж­ностных окладов), предусмотренных Декре­том Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и испол­нительской дисциплины», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда», а также другими нормативными пра­вовыми актами;

-внедрения эффективной системы премирования работников за производственные показатели;

-установления надбавок за профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы, за высокий уровень квалификации

-установление доплат для отдельных работников, выполняющих работу с совмещением профессий (должностей) с расширенной зоной обслуживания, при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при руководстве бригадой, при работе с тяжелыми (вредными) или особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда, в случае сезонного увеличения работы, а также в других случаях. [3, с. 20-25]

**Заключение.**

Правительства большинства стран оставляют за собой право и часто используют законодательные ограничения в регулировании рынка труда и, в частности, оплаты труда. Однако степень такого участия различается по странам. В основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений относительно оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны.

Главным направлением социально-экономического развития Республики Беларусь является построение социально ориентированной рыночной экономики. Социально ориентированная рыночная экономика базируется на принципах конституционных гарантий личных прав и свобод граждан, свободы предпринимательства и добросовестной конкуренции, выбора профессии и места работы, равенства всех форм собственности, гарантии её неприкосновенности и использования в интересах личности и общества, социальной защиты нетрудоспособных и других социально уязвимых слоёв населения, социального партнёрства между государством, профсоюзами и союзами предпринимателей.

Для решения поставленных задач Республика Беларусь обеспечивает реализацию Программ социально-экономического развития. Наша страна не только достигает выполнения прогнозируемых показателей, но и перевыполняет их.

В тоже время в Беларуси система оплаты труда регулируется в рамках социально направленной политики государства достаточно жестко. Под регулирование подпадают как государственные, так и частные предприятия. Таким образом, частный бизнес лишается права самостоятельно распоряжаться собственными финансами. Как следствие регулирования – в стране постепенно происходит снижение дифференциации в оплате труда. Однако такой подход не способствует стимулированию производительности труда, заинтересованности работников и руководителей в улучшении финансово-экономических показателей работы предприятий, повышению общей деловой активности в стране.

Республика Беларусь выбирает свой путь построения будущей экономической системы с сильным государством, эффективным рыночным механизмом и его социальной ориентацией.