Дипломная работа

**Проблемы правового регулирования заработной платы**

2010

Оглавление

[Введение](#_Toc260505342)

[Глава 1. Исторический и понятийный аспекты института заработной платы](#_Toc260505343)

[1.1 Историческое развитие и современное состояние законодательства об оплате труда](#_Toc260505344)

[1.2 Понятие заработной платы и ее отличие от иных выплат](#_Toc260505345)

[1.3 Структуры заработной платы](#_Toc260505346)

[Глава 2. Тарифная система оплаты труда в Беларуси и за рубежом](#_Toc260505347)

[2.1 Общая характеристика тарифной системы оплаты труда в Беларуси](#_Toc260505348)

[2.2 Новеллы в тарифной системе оплаты труда и их значение](#_Toc260505349)

[Глава 3. Иные проблемы правового регулирования заработной платы](#_Toc260505350)

[3.1 Проблемы применения повременной и сдельной систем оплаты труда](#_Toc260505351)

[3.2. Практические проблемы тарификации рабочих и служащих](#_Toc260505352)

[3.3 Проблемы форм, сроков и порядка выплаты заработной платы](#_Toc260505353)

[Заключение](#_Toc260505354)

[Список использованных источников](#_Toc260505355)

[Приложения](#_Toc260505357)

# Введение

Проблемы правового регулирования заработной платы являются предметом дискуссий не только между юристами, но и экономистами, политиками, представителями профсоюзов, нанимателями и работниками.

Широкая аудитория участников таких дискуссий обусловлена тем, что вопрос заработной платы касается едва ли не каждого человека. Полярность же точек зрения участников дискуссии объясняется тем, что ее источник лежит не в правовой и даже не в экономической плоскости. Основы любой позиции по тем или иным проблемным моментам в системе оплаты труда заложены в мировоззренческой ориентации субъекта дискуссии по вопросу определения такого базового понятия как труд. Так, например, для одних труд – это товар, для других – социальная категория, для третьих – вид капитального ресурса и т.д.[[1]](#footnote-1) Конституция Республик Беларусь определяет труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека (статья 41).

Соответственно, взгляды на трактовку правовых норм, касающихся регулирования оплаты труда, а также на необходимость и направления реформирования данной сферы, различны в зависимости от того, как соотносятся такие категории как труд, заработная плата, социальная справедливость, рыночная экономика и т.п. в мировоззренческой установке выразителя данных взглядов.

В данной работе мы не ставим целью доказать правоту той или иной мировоззренческой установки, однако, стремимся четко определить какие из них фактически реализуются в законодательстве Республики Беларусь, регулирующем вопросы оплаты труда, какие предлагаются в качестве актуальной альтернативы.

Предметом данного исследования являются проблемы правового регулирования общественных отношений, складывающихся в сфере оплаты труда, в первую очередь, проблема применения модели тарифной системы оплаты труда, основывающейся на единой тарифной сетке.

Целью исследования является получение целостного представления о:

существующей системе правовых норм, образующих институт заработной платы;

нормах права, закрепляющих функционирование тарифной системы оплаты труда в Республике Беларусь, а также нормах, направленных на ее реформирование;

наиболее существенных проблемах правоприменительной практики, касающихся института заработной платы.

В исследовании применяются формально-догматический метод, системный метод, исторический метод, сравнительно-правовой метод.

Эмпирическую основу исследования составляют нормативные правовые акты Республики Беларусь, Российской Федерации, Украины, ФРГ, Австрии, научная и учебная литература, материалы статей, комментариев.

Следует отметить, что институт заработной платы получил значительное правовое регулирование. Ему посвящена глава 6 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также ряд подзаконных нормативных правовых актов, отдельных норм иных актов законодательства, не посвященных исключительно вопросам заработной платы. Кроме того, значителен объем локально-правового – тарифные соглашения, коллективные договоры, иные локальные нормативные акты, – и индивидуально-договорного правового регулирования.

На международном уровне вопросам оплаты труда также уделяется значительное внимание. Основными актами Международной организации труда ООН, содержащими принципы и нормы международного права в области заработной платы, являются: Конвенция (N 26) о создании процедуры установления минимальной заработной платы, Конвенция (N 95) об охране заработной платы, Рекомендация (N 85) об охране заработной платы, Конвенция (N 94) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти, Конвенция (N 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, Конвенция (N 132) об оплачиваемых отпусках и др.[[2]](#footnote-2)

Уже сам факт столь значительного объема нормативного материала, свидетельствует о повышенном внимании со стороны общества и государства к вопросам заработной платы. Естественно, что такой большой массив правовой информации вызывает множество комментариев юристов, специалистов кадровых служб, экономистов. С оценками эффективности и справедливости тех или иных норм выступают и представители нанимателей и работников.

Все это свидетельствует о высокой степени актуальности рассматриваемых в исследовании вопросов и интересе к данной сфере со стороны самых широких слоев населения, начиная от представителей научных кругов и заканчивая рабочими и служащими организаций.

# 

# Глава 1. Исторический и понятийный аспекты института заработной платы

# 

# 1.1 Историческое развитие и современное состояние законодательства об оплате труда

Прежде чем приступить к анализу современного состояния правового института заработной платы, определять его суть и закономерности функционирования, следует обратиться к истории возникновения, развития данного института, чтобы вскрыть причинно-следственные связи между тем или иными фактами прошлого и настоящим состоянием системы правового регулирования.

История института заработной платы берет начало из тех же времен, от которых начинают отсчет история трудового права как такового. Связано это с тем, что заработная плата является одним из основополагающих признаков трудовых отношений.

Однако для целей данного исследования интерес представляет именно тот период, в котором были заложены основы современного нормативного регулирования заработной платы, а также последующее развитие правовых норм об оплате труда вплоть до настоящего времени.

В этой связи условным началом для исторического анализа норм законодательства о труде, касающихся заработной платы, мы выберем 1918 год. Именно в 1918 году был принят первый кодифицированный акт трудового законодательства, который действовал на территории Беларуси – Кодекс законов о труде РСФСР (далее – КзоТ РСФСР 1918 года).[[3]](#footnote-3)

Политическая и экономическая обстановка того времени характеризуется историками как период так называемого «военного коммунизма». Для данного периода характерна жесткая централизация, подчинение всех сфер жизни общество целям борьбы за сохранение результатов большевистской революции. Нехватка ресурсов (денежных, продовольственных и проч.), а также упрощенное толкование некоторых положений марксизма привели к закреплению принципа уравнительного распределения материальных благ (т. н. «уравниловке»).

Фактически нормы права того времени, в том числе и трудового, носили приказной характер. Кроме того, спецификой рассматриваемого периода в истории права было повсеместное преобладание подчинения общественных отношений не нормам писаного права, а принципам революционного правосознания.

Эти черты общественного строя времен «военного коммунизма» нашли отражение и в упомянутом нами КЗоТ РСФСР 1918 года. Квитесенцией первого кодифицированного акта советской власти, касающегося вопросов регулирования труда, стало закрепление трудовой повинности. Фактически общественные отношения в сфере труда сделали шаг назад более чем на полстолетия – во времена крепостного права.

По словам В.М. Догадова, «характерной чертой трудового законодательства разбираемой эпохи было то, что регулирование всех условий труда, в частности вознаграждения за труд, совершалось жесткими принудительными нормами, издаваемыми сверху в порядке декретов и предписаний, исходящих от государственных и отчасти профсоюзных органов».[[4]](#footnote-4)

Согласно статьям 7-8 КЗоТ РСФСР 1918 года условия труда на предприятиях регулировались тарифными положениями, которые вырабатывались профсоюзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и утверждались Наркоматом труда (для государственных учреждений такие положения вырабатывались и утверждались Наркоматом труда).

Размеры вознаграждения за труд определялись тарифами в упомянутых выше тарифных положениях. Тарификация проводилась по группам и категориям в рамках профессий. Минимальная заработная плата определялась на уровне прожиточного минимума, устанавливаемого Наркоматом труда. Зарплата должна была выплачиваться не реже одного раза в две недели.

Принцип уравнительного распределения заработной платы был в полной мере реализован в вопросах оплаты труда. В частности статьей 65 КЗоТ РСФСР 1918 года устанавливался запрет на выплату каких-либо дополнительных вознаграждений (кроме оплаты сверхурочной работы), под каким бы предлогом и в какой бы форме они производились.[[5]](#footnote-5) Таким образом, в пределах одной группы и категории заработная плата не могла отличаться.

Принцип уравниловки укоренился в общественном сознании настолько, что даже, несмотря на официальную отмену в последующем норм закреплявших «уравниловку», ее проявления встречались в иных нормах, касавшихся оплаты труда. Более того, распространено мнение о том, что современная система правового регулирования оплаты труда до сих пор не избавилась от наследия советской «уравниловки».

В качестве подтверждения этого мнения можно упомянуть закрепление в законодательстве Республики Беларусь таких норм как положения пункта 1.2. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. N 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики». Данным постановлением Совет Министров Республики Беларусь дает поручение «*принять меры по устранению и недопущению неоправданной дифференциации в оплате труда, сокращению расслоения работников по уровню заработной платы, обеспечению гарантий, предусмотренных законодательством*». Некоторое сходство с нормами права времен «военного коммунизма» прослеживается.

Формально уравнительное распределение заработной платы было отменено в 1922 году с принятием Кодекса законов о труде РСФСР. В отличие от КЗоТ РСФСР 1918 года уравнительное распределение заработной платы устанавливалось в исключительных случаях.[[6]](#footnote-6) В условиях перехода к т.н. «новой экономической политике» (НЭП) происходила определенная либерализация законодательства.

Однако уже с начала 30-х произошел возврат к принудительности в регулировании труда. В частности возродилась трудовая повинность, закрепилось централизованное регулирование трудовых отношений. С исторической точки зрения процесс этот абсолютно предсказуем и объясним: с конца 20-х годов в стране началась индустриализация, которая, как показало дальнейшее развитие событий, была ничем иным как подготовкой к мировой войне. В этих условиях возврат к модели «военного коммунизма», в том числе и в первую очередь в сфере трудовых отношений, был логичным шагом со стороны руководства советского государства.

Со второй половины 50-х начался процесс реформирования системы отношений в сфере оплаты труда, который, впрочем, не устранил, а лишь упорядочил систему централизованного регулирования оплаты труда, в том числе сформировал модель централизованной тарифной системы, являющейся основой существующей тарифной системы Республики Беларусь.

Этатистский характер правового регулирования вопросов оплаты труда закреплялся в статье 79 Кодекса законов о труде БССР 1972 года (далее – КЗОТ 1972 г.), согласно которой нормирование заработной платы осуществлялось государством с участием профсоюзов (как известно профсоюзы фактически представляли собой государственную организацию). Государственное нормирование заработной платы заключалось в том, что все основные вопросы заработной платы (утверждение тарифных ставок и схем должностных окладов, установление минимума заработной платы, систем доплат и надбавок, систем заработной платы и т.д.) решались в централизованном порядке.[[7]](#footnote-7)

Тарифная система дифференциации заработной платы в СССР строилась раздельно для рабочих и для руководителей, специалистов и служащих. Кроме того, вместо существующей сегодня единой тарифной сетки применялись 6-разрядные (в машиностроении 7-разрядная) тарифные сетки каждой отдельной отрасли экономики.

С переходом к независимости правовое регулирование вопросов оплаты труда пережило ряд реформ, сохранив, однако основные подходы советской системы регламентации размеров заработной платы. До 2000 года на территории Республики Беларусь действовали нормы КЗоТ 1972 года, затем вступил в силу Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. С 1 января 1992 г. вместо 200 тарифных сеток была введена Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) и рекомендации по ее применению. С 1 января 2003 года в Республике Беларусь ЕТС стала обязательна для применения нанимателями всех организационно-правовых форм. Несмотря на то, что ТК декларирует отсутствие всяких ограничений на максимальные размеры заработной платы, подзаконными актами закреплен ряд норм, в первую очередь касающихся отнесения выплат работникам на себестоимость продукции, устанавливающих фактически ограничения на размеры заработной платы.

Сохранение основных подходов советской модели правовых отношений в сфере оплаты труда, а также применение ЕТС оправдывается реализацией в Республике Беларусь модели социально-ориентированной рыночной экономики, одним из существенных моментов которой является недопущение резкого социального расслоения населения.

Эффективность единой тарифной системы подвергается критике с момента ее введения. На сегодняшний день существование ЕТС, а точнее ее общеобязательность, является одним из пунктов, по которым бизнес-сообщество добивается либерализации со стороны правительства.

# 1.2 Понятие заработной платы и ее отличие от иных выплат

Понятие заработной платы требует серьезного анализа, в частности, выяснению подлежат такие вопросы как место заработной платы в категориальной системе ТК и иных актов законодательства, степень соответствия правовой дефиниции экономической сущности заработной платы, отграничение заработной платы от иных выплат.

Легальное определение заработной платы дано в статье 57 ТК:

*Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.*

Основными характеристиками заработной платы, исходя из данного определения, являются:

1) трудо-правовой характер заработной платы – заработная плата выплачивается в рамках отношений по трудовому договору между работником и нанимателем;

2) возмездный характер выплаты заработной платы – заработная плата выплачивается в обмен на выполнение работником работы у данного нанимателя;

3) обязательность выплаты заработной платы – наниматель обязан выплатить заработную плату, эта обязанность также закреплена в статье 55 ТК;

4) выплата заработной платы по времени следует за выполнением работником трудовых обязанностей;

5) зависимость заработной платы от характеристик работы – заработная плата находится в определенной зависимости от факторов самой работы либо условий ее выполнения;

6) привязка заработной платы к рабочему времени и периодам, включаемым в рабочее время.

В действовавшей ранее редакции (до 26 января 2008 года) заработная плата определялась следующим образом:

*Заработная плата – 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*.

На наш взгляд плюсом действующего определения по сравнению с предыдущим является, сокращение информации о денежной или натуральной форме выплаты заработной платы (указание на форму выплаты не вводит существенную характеристику заработной платы).

В то же время в новой дефиниции излишним является указание на зависимость заработной платы от сложности, количества, качества труда, квалификации и условий труда. Все это подразумевается в указании зависимости заработной платы от работы, которую можно измерить по ряду показателей, в том числе не указанных в данном списке. В отношении количества и качества труда некоторые авторы указывают на невозможность их измерения в связи с отсутствием законодательно закрепленных критериев и порядка их измерения.[[8]](#footnote-8) Кроме того необоснованным является включение в определение заработной платы ссылки на учет фактически отработанного рабочего времени, поскольку рабочее время играет определяющую роль только при повременной оплате труда.

Для выработки оптимального определения заработной платы приведем также определения, данные в актах международных организаций и трудовом праве других государств.

Определение заработной платы дано в Конвенции Международной организации труда ООН от 1 июля 1949 г. № 95 (далее – Конвенция МОТ № 95):

*«В целях настоящей Конвенции термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.»*

В данном определении принципиальными являются следующие моменты:

* указание на несущественность названия и метода исчисления заработной платы – в разных странах в зависимости от сложившегося социально-экономического уклада, исторического развития, традиций и иных факторов заработная плата может называться и исчисляться по-разному, но суть ее как правового явления везде одинакова;
* денежное измерение заработной платы – заработная плата может выплачиваться в различных формах, но в любом случае она может быть оценена в денежных единицах;
* договорной характер заработной платы – заработной платой признается выплата по договоренности между работником и предпринимателем, причем для целей Конвенции это может быть договор не только трудо-правовой, но и гражданско-правовой;
* возможность выплаты заработной платы до выполнения работы.

Для дальнейшего сравнения определений заработной платы приведем ее легальные дефиниции в трудовом праве ближайших соседей – Российской Федерации и Украины.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет заработную плату следующим образом:

«*Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)*».

Важными моментами в российской дефиниции являются:

* отождествление понятий заработная плата и оплата труда;
* указание на включение в состав заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат.

Определение заработной платы дано в статье 1 Закона Украины «Об оплате труда»:

*«Заработная плата — это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности.»*

Как видим, определение украинского законодателя фактически не включает ссылку на зависимость заработной платы (пояснение о зависимости прописано отдельным предложением и носит скорее информационно-пояснительный, чем дефинитивный характер).

Исходя из анализа существующей в Республике Беларусь дефиниции заработной платы, а также сравнения ее с существовавшей ранее и дефинициями МОТ, Российской Федерации и Украины, на наш взгляд, оптимальным с точки зрения указания на суть заработной платы будет следующее определение:

*Заработная плата – это вознаграждение, которое наниматель обязуется выплачивать работнику за выполнение им работы.*

Законодательство Республики Беларусь не выдерживает какую-либо единую позицию в отношении использования терминов заработная плата и оплата труда. Из содержания статей, содержащих понятия заработная плата и оплата труда, не вытекает ни отождествление их, ни разграничение законодателем. В одних статьях ТК используется понятие оплата труда в значении процесса исчисления и выплаты заработной платы (например, статья 61 ТК), во вторых – в значении заработной платы как конкретной суммы (например, статья 64 ТК), в третьих – в обоих значениях одновременно (например, статья 63 ТК).

Отметим, что трудовое законодательство Российской Федерации некоторое время придерживалось разделения понятий оплата труда и заработная плата. При этом под оплатой труда понималась совокупность общественных отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд.

К.Н. Гусов отмечал, что оплата труда - понятие более широкое, чем заработная плата. Оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнение им обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы. Эта деятельность связана также с установлением систем, форм, размеров оплаты труда и решением иных вопросов, от которых зависит гарантированность права работника на своевременное и полное получение заработной платы.[[9]](#footnote-9)

На наш взгляд такая позиция более оправдана, поскольку вводит понятную логическую последовательность. Заработная плата как определенная сумма вознаграждения формируется на основе оценки результатов труда, критерии которой оговариваются сторонами трудового договора, и выплачивается согласно определенным сторонами условиям. Соответственно формирование заработной платы и ее выплата являются оплатой труда. Причем оплата труда включает стимулирующие и компенсационные выплаты, которые по целевому назначению не являются платой за труд как таковой (заработной платой), но тесно связаны с ней и потому составляют единую выплату, которую можно охарактеризовать как заработную плату в широком смысле (в отличие от заработной платы в узком смысле, совпадающей с тарифной частью заработной платы).

Таким образом, понятие заработной платы не тождественно понятию оплаты труда и на наш взгляд законодателю следовало бы назвать соответствующий раздел ТК «Оплата труда». Данное наименование более точно раскрывает содержание правового института, стержнем которого является понятие заработной платы.

На наш взгляд понятию заработной платы в широком смысле соответствует понятие заработка, используемое в первую очередь относительно определения среднего заработка, сохраняемого в случаях предусмотренных законодательством. Явным подтверждением тому служит и терминология, используемая законодателем при определении состава выплат, включаемых в заработную плату для определения среднего заработка. Так для исчисления среднего заработка в состав заработной платы включаются:

* заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
* выплаты стимулирующего характера;
* выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы с условиями труда;
* оплата за неотработанное время.[[10]](#footnote-10)

Как видим, законодатель четко выделяет в среднем заработке заработную плату за выполненную работу и отработанное время (такое понятие практически совпадает с определением статьи 57 ТК).

Понятие «заработная плата» следует отличать от понятия «доход» - более широкого, включающего различные виды доходов граждан (в том числе и заработную плату). Традиционно выделяются такие виды доходов, как доходы по договорам гражданско-правового характера; доходы от предпринимательской деятельности; авторские вознаграждения; доходы, получаемые в результате пользования и распоряжения частной собственностью; пенсии, пособия и др. Часть доходов напрямую не связана с осуществлением гражданами трудовой деятельности (что в первую очередь позволяет отграничивать их от заработной платы); другие же, будучи связаны с трудовой деятельностью граждан, тем не менее, имеют иной режим правового регулирования.

Как вознаграждение за труд по трудовому договору заработная плата имеет больше всего сходных признаков с вознаграждением по договору гражданско-правового характера, связанному с применением труда (подряда, поручения и т.п.). Тем не менее, между указанными видами вознаграждений имеются существенные различия, в частности:

заработная плата - оплата затрат «живого» труда, а вознаграждение по гражданско-правовому договору - это оплата конечных результатов труда, оплата труда овеществленного;

для заработной платы характерно наличие определенной правовой организации, что не свойственно для вознаграждений по договорам гражданско-правового характера;

законодательство устанавливает минимальный размер заработной платы, обязательный для всех нанимателей, в то время как для вознаграждений по договорам гражданско-правового характера такого размера не предусмотрено;

заработная плата состоит из основной и дополнительной частей, что не свойственно для вознаграждения по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом, и др.

# 1.3 Структуры заработной платы

Заработная плата является одним из самых сложных институтов трудового права. Он состоит из множества элементов правового регулирования, образующих объемную и в некоторой степени сложную для восприятия систему.

Для уяснения сути и основных принципов функционирования правового механизма рассматриваемого института следует провести четкое структурирование нормативно-правового материала, выделить системные элементы заработной платы.

С этой целью мы выделим основные составные части системы правового института заработной платы и проведем соотнесение выделенных структур и соответствующего им нормативного материала.

Основным источником выплаты заработной платы всем категориям работников является *фонд заработной платы (оплаты труда)*. В фонд оплаты труда включатся любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства, трудовыми и коллективными договорами.[[11]](#footnote-11)

Основное структурное деление института заработной платы заключается в выделении *тарифной* и *надтарифной части заработной платы*.

*Тарифная часть заработной платы* – это сравнительно постоянный элемент вознаграждения работника, определяемый на основании системы критериев и показателей, устанавливающих зависимость между характеристиками выполняемой работы и размером ее оплаты. Как уже упоминалось ранее, тарифная часть заработной платы является ни чем иным как заработной платой в узком смысле.

Тарифная часть заработной платы формируется на основании *тарифной системы оплаты труда*. Тарифная система – это совокупность норм (установленных централизованно или в локальном порядке), обеспечивающих дифференцированную (то есть различную) оплату труда в зависимости от следующих критериев: 1) сложности выполняемой работы; 2) условий труда; 3) природно-климатческих условий выполнения работы; 4) интенсивности труда; 5) характера труда. Поскольку тарифная система оплаты труда является отдельным вопросом, входящим в предмет нашего исследования, то в данной его части мы лишь обозначим основные контуры тарифной системы.

Основными структурными элементами тарифной системы являются:

* *тарифная сетка;*
* *тарифные ставки (тарифные оклады);*
* *тарифная ставка первого разряда;*
* *тарифный разряд;*
* *тарифные коэффициенты;*
* *повышения тарифной ставки (тарифного оклада);*
* *тарификация работ, должностей.*

Нормативно-правовой материал, относящийся к данной части института заработной платы, составляют нормативные правовые акты согласно Приложению №1.

*Надтарифная часть заработной платы* – дискретный элемент вознаграждения работника, состоящий из ряда выплат, зависящих от наличия в процессе выполнения работы событий или факторов, служащих основанием для дополнения тарифных выплат, причитающихся работнику.

Основными чертами выплат, входящих в надтарифную часть заработной платы, являются:

- Переменность. Надтарифные выплаты более подвержены влиянию временных внутренних и внешних факторов, их выплата зависит от обстоятельств, которые могут изменяться во временном (перевыполнение плана, временное заместительство и т.д.) и (или) персональном (владение иностранными языками, ученая степень, руководство бригадой и т.д.) разрезе. Существование надтарифных выплат зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного нанимателя.

- Обусловленность размером тарифной части заработной платы. Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством, работникам коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих (часть 4 пункта 9 Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. N 123 (далее – Инструкция № 123). Обычно доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении от тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих.

- Дополнительный характер. Надтарифную часть принято называть дополнительной заработной платой в сравнении с основной заработной платой – тарифной. Такой подход закрепляется не только в отечественной литературе, но и в праве западных стран. Например, в ФРГ выплаты надтарифной части называются Zulagen (Zuschlagen)[[12]](#footnote-12), в этимологии этих названий заключено указание на то, что они прилагаются к основной заработной плате – Grundlohn.

- Преобладание метода локального регулирования, при определении законодательством основных правил их установления.

По целевому назначению элементы надтарифной части заработной платы делятся на *компенсационные* и *стимулирующие* *выплаты*.

*Стимулирующие выплаты* - денежные выплаты поощрительного (стимулирующего) характера, призванные стимулировать работников организации к достижению более высоких результатов в труде, к повышению своей квалификации и уровня профессионализма.

В состав стимулирующих выплат входят два основных компонента: *надбавки и премии.*

Отличие между надбавками и премиями в основном проходит по тем показателям трудовой деятельности, к достижению или приобретению которых стимулируют данные выплаты. Надбавки направлены на достижение работником более стабильных, продолжительных характеристик, повышающих ценность его как работника. Премии в свою очередь являются инструментом стимулирования и достойной оценки краткосрочных показателей работы (выполнение месячного плана и т.д.).

Надбавки: за высокие достижения в труде; за сложность и напряженность труда; за выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения; за продолжительность непрерывной работы (стаж работы); за квалификационные классы (классность); за профессиональное мастерство; специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях; за владение иностранными языками; за ученую степень.

Премии: за производственные результаты; по итогам работы за год; индивидуальные премии

Премии можно подразделить на две группы:

а) Премии, входящие в систему оплаты труда.

Право на получение данной премии у работника, и соответственно обязанность ее выплаты у работодателя, возникает при условии достижения конкретных показателей, заранее обусловленных системой премирования. В противном случае право на премию не возникает.

б) Премии, не предусмотренные системой оплаты труда.

Данные премии имеют характер разового поощрения по одностороннему усмотрению работодателя и выплачиваются, как правило, нерегулярно, кроме того, не связаны с конкретными достижениями в труде. В данном случае поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно и не требуют наличия заранее формализованного основания.

С 1 января 2009 г. установлен общий норматив средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов работников субъектов хозяйствования независимо от форм собственности, относимых на себестоимость и учитываемых при налогообложении и ценообразовании.

Общая сумма средств не превышает 80% суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом.[[13]](#footnote-13)

*Компенсационные выплаты (доплаты)* - денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленных характером работы: за совмещение профессий (должностей); за расширении зоны обслуживания (увеличении объема выполняемых работ); за выполнении обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в ночное время; за ненормированный рабочий день водителям служебных автомобилей; за руководство бригадой; за заведование; за работу во вредных условиях труда; за разделение рабочего дня на части; за разъездной характер работы; за постоянную работу в пути.

Согласно пункту 7 части 2 статьи 19 ТК трудовой договор с работником должен содержать в качестве обязательных условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом если размер тарифной ставки (оклада) на момент приема на работу должен быть прямо определен в трудовом договоре, то сведения о доплатах, надбавках и премиях могут быть указаны без определения конкретного размера. Но они должны быть обязательно поименованы в трудовом договоре.

Таким образом, при установлении компенсирующих и стимулирующих выплат просто ссылка на локальные нормативные правовые акты - положения об оплате труда, о премировании работников - не допускается, поскольку сами выплаты (их размеры) должны прямо прописываться в трудовом договоре.[[14]](#footnote-14) Основные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы надтарифной части заработной платы, указаны в Приложении 2.

# Глава 2. Тарифная система оплаты труда в Беларуси и за рубежом

# 

# 2.1 Общая характеристика тарифной системы оплаты труда в Беларуси

*Тарифная система* - совокупность нормативов, с помощью которых дифференцируется заработная плата работников в зависимости от их квалификации, условий и интенсивности труда, форм его оплаты.[[15]](#footnote-15)

Стержнем тарифной системы в Республике Беларусь является Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2001 г. N 21. ЕТС, являясь инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников, представляет собой систему тарифных разрядов (их всего 27) и соответствующих им тарифных коэффициентов. Разряды ЕТС отражают сложность выполняемых работ (функций).

Декретом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. N 17 «О некоторых вопросах регулирования труда работников» (далее – Декрет № 17) установлено обязательное применение ЕТС для исчисления заработной платы: *«оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществляется в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.»*

В целях обеспечения единого подхода к применению ЕТС постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. N 123 утверждена Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (Инструкция № 123).

Инструкция № 123 определяет механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели.

*Тарифная сетка* – шкала соотношения тарифных разрядов и присвоенных им тарифных коэффициентов.

*Тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарифный разряд зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых работ (обязанностей) и ответственности. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе. Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

*Тарифная ставка (оклад)* – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу рабочего времени (час, день, месяц).[[16]](#footnote-16)

На основе ЕТС с использованием *тарифно-квалификационных справочников* – Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее - ЕКСД), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке, – устанавливается *тарификация должностей, профессий, выполняемых работ*, т.е. отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности. Каждой должности служащего соответствуют свои функциональные обязанности, требования к знаниям и квалификационные требования, описание которых содержится в 35 выпусках ЕКСД. Работы и профессии рабочих, в свою очередь, представлены в 68 выпусках ЕТКС.

Коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки (тарифные оклады) работников второго и последующих разрядов выше *тарифной ставки первого разряда*.

Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по ЕТС, определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей у нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее - коэффициенты повышения) согласно приложению 2 к Инструкции № 123.

Решение о применении коэффициента повышения принимается нанимателем самостоятельно. При этом коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов, рассчитанных по ЕТС, служащих соответствующих производственных структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50% рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях. Применение коэффициентов повышения не исключает установление нанимателем доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации конкретных рабочих мест.

Перечень профессий (должностей) работников, работ, по которым может предусматриваться применение коэффициентов повышения, а также порядок и условия их применения устанавливаются нанимателем в локальном нормативном правовом акте (например, в Положении об оплате труда работников).

В соответствии с пунктом 7 Инструкции № 123 наниматель с учетом финансовых возможностей может устанавливать работникам *повышения их тарифных ставок (окладов)*, а также сдельных расценок до 300% включительно, если больший размер не установлен законодательством.

Порядок, условия и размеры повышения тарифных ставок (окладов) до 300% включительно устанавливаются нанимателем и предусматриваются в локальном нормативном правовом акте. Указанные повышения могут применяться по следующим основаниям:

- наличие присвоенной специалисту в установленном порядке квалификационной категории;

- применение производного наименования профессии (должности) "старший";

- участие в разработке и реализации инновационных проектов;

- проведение мероприятий по нормированию труда;

- личный вклад в эффективность работы организации;

- использование в работе дезинфицирующих средств;

- характер и специфика выполняемых работ и трудовых функций, в том числе работникам торговли, сельского хозяйства и др.;

- работа с обособленными подразделениями;

- руководство основными структурными подразделениями;

- работа на конвейере;

- другие основания (определяются нанимателем самостоятельно в зависимости от специфики деятельности организации, структурного подразделения, конкретного работника).

Следует иметь в виду, что 300% - это ограничение по всей совокупности оснований, установленных нанимателем.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).[[17]](#footnote-17)

Кроме указанного в Инструкции № 123 повышения тарифной ставки до 300% законодательством установлены также:

1) повышение по пункту 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» до 50% за работу по контракту (пункт 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (далее – постановление № 1748) допускает устанавливать 25 % из этих 50% в зависимости от высокопроизводительного и качественного труда)

2) повышение тарифной ставки по пункту 5 постановления № 1748 до 10% (рабочие), до 7% (служащие) - при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и зарабатывания средств на эти цели.

Повышения, предусмотренные Инструкцией № 123, иными нормативными правовыми актами, исчисляются от тарифной ставки (оклада) по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего (п. 8 Инструкции № 123).

Заработная плата каждого отдельного работника при такой системе оплаты труда зависит от сложности работы, его квалификационного уровня, уровня выполнения норм и различного рода доплат и надбавок.

В итоге фонд заработной платы организации образуется как сумма различных выплат работникам и практически не зависит от результатов работы организации в целом. Поэтому итоги работы организации работников в общем и целом не интересуют.

В то же время, при прочих равных условиях, заработная плата работников стабильна, что для них имеет очень большое значение. Это немаловажно и для самой организации: если стабильна заработная плата, стабильны взаимоотношения работодателя с профсоюзным комитетом, работниками.

В качестве одной из альтернатив тарифной системы оплаты труда выступает бестарифная система.

Существует два варианта бестарифной оплаты труда, оба они основаны на применении относительных показателей исчисления заработков - коэффициентов.

Один из вариантов предполагает применение двух коэффициентов - коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия.

Коэффициент квалификационного уровня учитывает принадлежность работника к той или иной квалификационной, должностной группе. При этом коэффициент 1,0 устанавливается неквалифицированным рабочим. Он является отправной точной роста.

Коэффициент трудового участия (КТУ) характеризует личный вклад каждого рабочего в общие результаты труда. При его исчислении применяются повышающие и понижающие показатели КТУ для определения индивидуальных заработков членов бригад при их оплате по общим результатам работы.

Другой вариант исчисления заработка использует один, сводный коэффициент. При его расчете учитывается как уровень квалификации работника, так и результаты работы, отношение к исполнению своих обязанностей.

Расчет заработной платы производится первоначально путем деления общей суммы заработка на сумму коэффициентов всех рабочих. Таким путем определяется заработок рабочего, коэффициент которого равен 1,0. Затем эта базовая величина умножается на коэффициент (коэффициенты, если применяют первый вариант) каждого работника. К полученному заработку каждого рабочего прибавляются доплаты, носящие компенсационный характер, и др.

Такова бестарифная система оплаты труда рабочих в самом общем виде. Однако ее применение находит свое выражение в использовании многочисленных показателей при определении размеров заработной платы различных категорий работников. При этом следует иметь в виду, что такая система оплаты труда охватывает в действительности не только рабочих, но и служащих, руководящих работников.

В наиболее общем виде такой вариант организации заработной платы можно было бы охарактеризовать следующими основными признаками:

предопределенностью (т.е. тесной связью и полной зависимостью) уровня оплаты труда работника от величины фонда заработной платы, на-численного по коллективным результатам работы. (В этом своем качестве "бестарифная" модель организации оплаты принадлежит к классу коллективных систем оплаты труда и представляет одну из ее разновидностей);

всегда относительной степенью гарантированности оплаты, базирующейся на присвоении каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих, в основном, его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (своего рода базовый коэффициент трудового участия, применяемый в коллективных системах оплаты);

постоянно осуществляемой "оценкой заслуг" работника в его трудовом коллективе, выражающейся в установлении при каждом начислении заработной платы работников коэффициентов его трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического коэффициента трудового участия на основе "базового" в бригадных системах распределения заработка).[[18]](#footnote-18)

Бестарифная система оплаты труда, возникшая в конце 80-х годов прошлого столетия на предприятиях, перешедших на арендные отношения, прошла период становления, проверку временем, доказала свою экономическую и социальную эффективность.

2.2 Новеллы в тарифной системе оплаты труда и их значение

Описанная нами выше тарифная система дифференциации оплаты труда является продуктом длительного исторического развития (рассмотренного нами в разделе 1.1.) и тех изменений, которые были внесены в нее в русле либерализации законодательства. В данной части исследования мы остановимся на новеллах в тарифной системе оплаты труда, принятых в 2009 г., и их значении для общественных отношений, складывающихся в сфере оплаты труда.

Для начала обратим внимание на то, что необходимость изменения (вплоть до упразднения) существовавшей ранее единой тарифной системы высказывалась неоднократно, в первую очередь представителями бизнес-сообщества.

Основными аргументами против обязательного применения ЕТС были следующие:

- тарифная система, основанная на применении ЕТС, слишком громоздкая, запутанная, недоступна неспециалисту, что ведет к:

а) дополнительным затратам времени на расчет заработной платы;

б) необходимости содержать дополнительные единицы специалистов, занятых расчетом заработной платы, учетом в ценообразовании, при уплате налогов и т.д.

- ЕТС фактически вносит ограничения на возможность увеличивать размеры заработной платы по усмотрению нанимателя путем нормирования размеров учитываемой при налогообложении тарифной и надтарифной части заработной платы

- уравнительный характер ЕТС, ограничение возможностей нанимателя проводить дифференциацию заработной платы в зависимости от условий конкретного предприятия

- ограничение самостоятельности предпринимателей в вопросах расходов на содержание рабочей силы

Претензии предъявлялись еще с самого начала появления норм, направленных на унификацию условий исчисления заработной платы.

Так, например, началом процесса унификации порядка оплаты труда во всех предприятиях страны было положено внесением в новый ТК 1999 года нормы части 1 статьи 61, которая гласит, что *оплата работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.* Данная норма фактически исключила возможность применения бестарифных систем заработной платы.

Следующая унифицирующая норма, содержащаяся в этой статье, гласит, что тарификация работ (должностей) производится в соответствии с ЕТКС, ЕКСД и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке.

В.С. Кривой отмечал по этому поводу, что данные нормы «ведут к усилению административного вмешательства в экономику и имеют выраженную антипредпринимательскую направленность»[[19]](#footnote-19)

С началом объявленного в стране процесса либерализации тема ликвидации обязательного применения ЕТС и основанной на ней тарифной системы оплаты труда вновь вынесена на повестку дня. Реформирование системы правовых норм, регулирующих вопросы заработной платы, стало одним из пунктов плана по либерализации экономики на 2009 год.

Основными нормативными правовыми актами, явившимися результатом проведения правительством упрощения механизма организации заработной платы работников коммерческих организаций, стали:

*Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2009 г. № 40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь»*

*Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 января 2009 г. № 103 «О внесении изменений и дополнений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003 и от 27 декабря 2004 г. № 1651 и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь по вопросам регулирования оплаты труда»*

*Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 6 марта 2009 г. №288 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003 и признании утратившими силу отдельных положений постановлений правительства Республики Беларусь по вопросам оплаты труда»*

Либерализация прошла в нескольких направлениях:

1) общее реформирование порядка применения ЕТС;

2) реформирование включения выплат по заработной плате в затраты;

3) реформирование оплаты труда руководителей.

В первом направлении был сделан шаг в виде изложения Инструкции № 123 в новой редакции.

Как отмечают специалисты, новая редакция Инструкции настолько сильно либерализировала механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, что после вступления его в силу обязательное применение ЕТС будет носить довольно условный характер.[[20]](#footnote-20)

Основными нововведениями в Инструкцию № 123 являются:

* *исключение жесткой привязки тарификации к основному виду экономической деятельности организации;*
* *предоставление нанимателю права тарифицировать руководителей, специалистов и других служащих в диапазоне трех-четырех разрядов;*
* *исключение централизованно установленных норм управляемости для производственных структурных подразделений;*
* *упрощение механизма повышения тарифных ставок (окладов) путем введения единого норматива.[[21]](#footnote-21)*

Что касается первого и второго аспекта, то напомним, что ранее предусматривались три группы ставок для руководителей и специалистов в зависимости от основного вида деятельности предприятия. Отнесение к группам ставок осуществлялось согласно Приложению 5 к Инструкции. Распределение руководителей и специалистов отражалось на ЕТС в виде сплошной линии по горизонтали слева направо. Первой группе ставок соответствовал крайний левый разряд, второй - средний разряд, третьей - крайний правый разряд соответственно.

В новой редакции положения пункта 20 прежней редакции, а также аналог Приложение 5, отсутствуют. Вместо этого нанимателям предоставлено право тарифицировать руководителей, специалистов и других служащих в диапазоне трех-четырех разрядов (вилки разрядов).

Наиболее важным нововведением, по мнению большинства экспертов, является введение единого норматива повышения тарифной ставки в размере до 300%. Тем самым:

* *упразднена сложная и запутанная система повышений по отдельным основаниям;*
* *нанимателю предоставлена большая самостоятельность в вопросе определения тарифной части заработной платы;*
* *фактически лишена смысла сама система ЕТС, как гарантии равной оплаты за равный труд*.

При помощи инструмента повышения тарифной ставки наниматель может варьировать размеры заработной платы в широком диапазоне. Единственным ограничением для этого является необходимость подвести увеличения под конкретные критерии, что, однако, представляется не более чем формальностью.

На наш взгляд введение такой нормы свидетельствует о готовности государства предоставить нанимателям возможности более гибкого регулирования вопросов заработной платы, но также и об отсутствии решимости отказаться от столь долго и кропотливо выстраивавшейся централизованной тарифной системы оплаты труда.

Еще одним революционным нововведением является внесение изменения в пункт 3.3. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. N 1651. В действующей редакции данный пункт гласит, что *в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями, независимо от форм собственности, кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями, включаются выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам (с учетом выполнения норм труда не более чем на 200 процентов), исчисленным исходя из тарифной ставки первого разряда, установленной в коммерческой организации, и тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.*

Тем самым снято ограничение в части отнесения заработной платы на затраты в пределах норм, рассчитываемых на основании тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством для бюджетных организаций. Ранее заработная плата относилась на затраты только в размере, соответствующем сумме произведения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой правительством, на тарифный коэффициент и повышения, в соответствии с ЕТС, а также рассчитанные на основе данной тарифной ставки надбавки и доплаты. Все остальное выплачивалось из прибыли предприятия, что, безусловно, служило препятствием к увеличению заработной платы.

Теперь же наниматель руководствуется тарифной ставкой первого разряда самого предприятия, что позволяет и оптимизировать фонд заработной платы, и проводить мероприятия в рамках налогового планирования.

Изменения коснулись не только тарифной части заработной платы, но и вопросов стимулирования труда. 23 января 2009 года Президентом Республики Беларусь были изданы Декрет № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» и Указ № 49 «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2009 году».

Главными новеллами данных нормативных правовых актов явились:

* установление единого норматива отнесения стимулирующих выплат на затраты в пределах 80% (при определенных условиях 100%) тарифной части заработной платы;
* предоставление нанимателям права выплачивать работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции, ежемесячное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг).[[22]](#footnote-22)

Отметим, что ранее действовавшее законодательство также предусматривало нормативы отнесения стимулирующих выплат на затраты, которые в сумме равнялись 80% тарифной части заработной платы. Однако ранее это была система из нескольких видов стимулирующих выплат, по каждому из которых устанавливался свой предел, каждый имел свои конкретные законодательно определенные основания (продолжительность непрерывной работы, высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы).

Как отмечает К. Нефагина «произошел переход от четко дифференцированного стимулирования работников по определенным в законодательстве показателям к применению в системе премирования единого норматива, позволяющего упростить процедуру начисления стимулирующих выплат».[[23]](#footnote-23)

Так или иначе, но с 2009 года тарифная часть заработной платы стала регулироваться методами, более близкими к методам рыночных отношений, чем методам централизованного распределения.

В 2010 году представители Министерства труда и социальной защиты населения, а также иных ведомств продолжают вести речь о постепенном реформировании системы оплаты труда в республике.[[24]](#footnote-24)

Очередным этапом на этом пути должно стать придание Инструкции № 123 рекомендательного характера. Произошедшие в 2009 году изменения, касающиеся норматива повышения тарифных ставок, фактически придали системе дифференциации размеров заработной платы посредством ЕТС условный характер. Закрепление рекомендательного характера ЕТС станет лишь приведением формальной структуры системы регулирования заработной платы в соответствие с ее реальным наполнением.

Отметим, однако, что с принятием постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о придании Инструкции № 123 рекомендательного характера сама система централизованного регулирования оплаты труда не будет упразднена. Для этого необходимо внести изменения в нормативные акты более высокой юридической силы: ТК и Декрет Президента Республики Беларусь № 17. Именно в них заложены правовые основания данной системы, поэтому логично начинать реформирование с норм, имеющих большую юридическую силу, а затем приводить в соответствие нормы подзаконных актов. В противном случае сложится ситуация, когда декрет устанавливает обязательность применения ЕТС, а инструкция о ее применении носит рекомендательный характер, соответственно, субъект хозяйствования должен будет в любом случае применять ЕТС, а вот каким образом – это уже его выбор: придумывать особый порядок самому, либо использовать разработанный профильным министерством. В такой ситуации представители государственных органов будут заявлять о революционном реформировании, а бизнес останется с тем, с чем был до либерализации.

В целях повышения заинтересованности работников коммерческих организаций всех форм собственности в обеспечении роста объемов реализации продукции, товаров (работ, услуг), в снижении запасов готовой продукции, поступлении валютной выручки действия норм Указа Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 продлены на 2010 г.[[25]](#footnote-25)

Реформирование ведется не только поэтапно, но и секторально. В частности особое внимание правительства привлекает вопрос реформирования оплаты труда руководителей. Так согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 13 октября 2009 года № 1476 с 1 января 2010 года коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы организации устанавливается органом, заключающим контракт, самостоятельно до 8,0 включительно. Данное правило распространяется на руководителей организаций негосударственной формы собственности, акционерного общества, в котором государство не имеет контрольного пакета акций.

Таким образом, государство сознательно идет на увеличение заработной платы руководителей и установление существенного разрыва между заработной платой рядовых работников предприятия и его руководства.

Еще один шаг, в направлении реформирования заработной платы руководителей – введение годового бонуса для руководителей организаций государственной формы собственности и с долей государства. Данная новелла введена в белорусское законодательство о заработной плате постановлением Совета Министров от 18 марта 2010 года № 385 и заключается в предоставлении руководителям организаций дополнительных вознаграждений по итогам работы за год в размере не менее 12 должностных окладов, в случае выполнения предприятием доведенных показателей социально-экономического развития в целом за год.

Очевидно, что такое нововведение является ярким примером отхода государства от уравнительности в вопросе оплаты труда и признании существования значительной диспропорции на рынке труда в плане соотношения цены труда так называемых топ-менеджеров и рядовых рабочих и служащих предприятия. Впрочем, эта новелла может оказаться «мертворожденной» ввиду нереальных прогнозных показателей, доводимых предприятиям.[[26]](#footnote-26)

Таким образом, в 2009 году государство пошло на реформирование существующей системы оплаты труда. Этот процесс, по всей видимости, пока не закончен, во всяком случае, принятие новых нормативных актов, направленных на изменение условий оплаты труда в отношении отдельных категорий работников, свидетельствует о продолжении поисков оптимальной модели правового регулирования в данной области.

На наш взгляд, логическим завершением данного процесса должен стать отказ государства от вмешательства в вопросы оплаты труда, происходящего посредством навязывания ЕТС и порядка ее применения. Такой отказ должен быть выражен не только посредством придания рекомендательного характера Инструкции № 123, но и в результате отмены Декрета № 17 и положений ТК, устанавливающих обязательность тарифной системы оплаты труда.

2.3 Зарубежный опыт применения тарифной системы оплаты труда

Применение тарифной системы оплаты труда на основе единой тарифной сетки не является уникально белорусским явлением. На пространстве СНГ, в первую очередь в Российской Федерации и Украине подобная модель также имеет общую с белорусской тарифной системой историю развития, основой которой является советская система централизованного регулирования распределения заработной платы. По многим характеристикам и основным категориям тарифная система наших соседей идентична белорусской.

Для тарифных систем Российской Федерации и Украины, также как и для тарифной системы Республики Беларусь, характерно:

применение единой тарифной сетки (Российская Федерация с 1992 г., Украина с 2005);

тарификация на основании единых тарифно-квалификационных справочников (причем на данный момент в Российской Федерации, как и в Республике Беларусь, квалификационные справочники, утверждаемые правительством обязательны для применения не только в организациях бюджетной сферы, но и для остальных нанимателей);

отсчет тарифных ставок с тарифной ставки первого разряда, являющейся размером оплаты за неквалифицированный труд;

нормы трудовых кодексов также отталкиваются от тарифных ставок при решении иных вопросов трудовых отношений, альтернативные системы оплаты труда не получили даже упоминания ни в одном из кодексов.

Но есть и принципиальные отличия правового регулирования тарифной системы оплаты труда в Российской Федерации и Украине от внешне идентичного правового регулирования Республики Беларусь.

Важнейшим из них является то, что *применение тарифной системы оплаты труда на основании единой тарифной сетки является обязательным лишь для бюджетных организаций, для всех остальных носит рекомендательный характер.*

И хотя практика показывает, что зачастую иные организации руководствуются именно установленной государством системой дифференциации заработной платы, однако ничто не препятствует им разработать собственный подход к системе оплаты труда.

Следует отметить, что система правового регулирования вопросов оплаты труда во всех странах бывшего СССР носит черты патернализма. Государство активно включено в процесс регулирования взаимоотношений между нанимателем и работником по вопросу размера заработной платы. Но не всегда это приносит существенные выгоды, как нанимателям, так и работникам.

В качестве примера можно привести ситуацию, когда в Российской Федерации (как и в СССР и в Республике Беларусь) государство отдает на откуп нанимателю вопросы нормирования труда, через которые наниматель может нивелировать издержки, связанные с определенными обязательствами по оплате труда, возложенными на него государством. Очевидно, что государственное регулирование в результате не дает преимуществ ни работникам, ни нанимателям.

Объяснением высокой степени вмешательства государства в сферу оплаты труда на наш взгляд является то, что за года трансформации экономической и правовой систем страны СНГ не продвинулись в вопросе развития договорного характера оплаты труда. В первую очередь это касается коллективно-договорного регулирования. Причина тому – слабое развитие системы профсоюзов.

Очевидно, что в ситуации, когда интересы одной из сторон не могут быть надлежаще защищены в процессе коллективного, а в последующем индивидуального договорного определения условий оплаты труда, государство вместо функций арбитра берет на себя функции начальника, тем самым пытаясь решить, какие взаимоотношения между сторонами оптимальны.

Сравнивая же три государства (Российскую Федерацию, Украину и Республику Беларусь) по степени вмешательства в данные отношения, констатируем, что функции централизованного регулирования вопросов оплаты труда более ярко выражены в белорусской модели. Объяснением этому можно было бы считать то, что Республика Беларусь на протяжении нескольких лет декларирует реализацию модели социально-ориентированной рыночной экономики.

В то же время в Республике Беларусь на данный момент тарифная ставка первого разряда меньше минимальной заработной платы (что само по себе выглядит алогично), в то время как законодательство Российской Федерации закрепляет норму о том, что размер тарифной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда.[[27]](#footnote-27) Частью 3 статьи 6 Закона Украины «Об оплате труда» установлено, что тарифная ставка I разряда устанавливается в размере, который превышает законодательно определенный размер минимальной зарплаты.

Для дальнейшего сравнения обратимся к практике западных стран с устоявшейся рыночной экономикой. В условиях рыночной экономики центр тяжести в правовой регламентации заработной платы находится в сфере локально регулирования труда.

В коллективных и индивидуальных трудовых договорах фиксируется основная часть заработной платы (тарифные ставки и сетки рабочих и должностные оклады служащих). На их уровень оказывает влияние государственный общенациональный минимум заработной платы.

Что же касается собственно тарифных ставок (окладов), то они, как правило, не вводятся государством в централизованном порядке, а устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах, в рамках отрасли или предприятия в виде иерархии ставок (тарифных сеток) и окладов либо в индивидуальных трудовых договорах.

В наименьшей мере централизованное государственное регулирование воздействует на размеры и условия назначения надтарифных надбавок, выплат и др. Надбавки к тарифу традиционно относились к сфере усмотрения предпринимателя. Однако в настоящее время большинство выплат, входящих в надтарифную часть заработной платы, также стало предметом коллективных переговоров.

На Западе государство не вмешивается, как правило, в методы вознаграждения работников. Каждый наниматель самостоятельно разрабатывает и применяет любые формы и системы заработной платы, виды премиальных и прочих выплат, используя необязательные рекомендации и методические консультации государственных органов и научных учреждений. Предприниматели отбирают только те рекомендации и методики, которые им кажутся наиболее подходящими независимо от того, какой орган их разрабатывает и издает. Нередко они заказывают такие материалы в консультативных фирмах.

В законодательстве ряда стран содержатся самые общие, большей частью декларативные и описательные положения, касающиеся форм и систем заработной платы, поощрительного вознаграждения.

В 50-70-е годы во многих западных странах осуществлялись меры по оказанию давления на заработную плату с целью предотвратить ее чрезмерный рост. Их проводили в рамках так называемой политики доходов, сущность которой состоит в установлении жесткого контроля прежде всего над повышением трудовых доходов.

Однако такой метод государственно-административного воздействия на движение заработной платы в целом не оправдал себя и для 80-х и 90-х годов нетипичен. В это период размеры и дифференциация заработной платы, ее движение стали в большей мере определяться законами рынка, спросом и предложением, экономической конъюнктурой. Государство на Западе использует ныне в наибольшей степени косвенные методы воздействия на экономические и хозяйственные показатели, в том числе на движение заработной платы (изменение судного процента, фискальные меры и т.п.).[[28]](#footnote-28)

В тарифной системе ФРГ различаются 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.

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.[[29]](#footnote-29)

# Глава 3. Иные проблемы правового регулирования заработной платы

# 

# 3.1 Проблемы применения повременной и сдельной систем оплаты труда

Характер общественного труда многообразен, и результаты его не могут быть учтены на основе какого-то единого критерия для определения размера вознаграждения работнику. Поэтому применяются разные способы установления зависимости размера оплаты труда от его результата.

Системой оплаты труда признается способ соизмерения размера вознаграждения за труд с его результатами либо затратами. Системы оплаты труда могут быть различными, однако две из них являются основными и соответствуют двум основным способам учета затрат труда. Первый способ - это учет отработанного времени. При таком учете применяется повременная система оплаты труда, когда оплате подлежит проработанное количество рабочего времени. Второй способ - это учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций. В этом случае труд оплачивается на основе сдельной системы оплаты труда. Организация самостоятельно выбирает систему оплаты труда тех или иных категорий работников, однако данный выбор зависит от целого ряда факторов: заинтересованности в стимулировании выпуска как можно большего количества определенной продукции и реальности достижения этой цели с учетом особенностей технологического процесса; форм организации труда; состояния нормирования и т.д.

Повременная и сдельная системы на практике применяются, как правило, в сочетании с иными, дополнительными, системами оплаты труда, например премиальными, в связи с чем они называются повременно-премиальной и сдельно-премиальной.

При повременной системе оплаты труда оплачивается проработанное время на основе тарифной ставки. В зависимости от единицы учета проработанного времени применяются тарифные ставки: часовые, дневные и месячные. Конечный заработок работника, труд которого оплачивается на основе часовой или дневной тарифной ставки, соответственно, зависит от числа рабочих часов или дней, отработанных в учетном периоде.

В случае применения для оплаты труда месячной тарифной ставки заработок работника, полностью проработавшего все рабочие дни по графику в данном месяце, не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном месяце.

Повременная форма оплаты труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов, других служащих, а также рабочих в организациях 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.

Для того чтобы применение повременной оплаты труда было эффективным, необходимо наличие:

тщательного учета фактически отработанного времени;

должностных инструкций по категориям работников и контроль за их исполнением;

системности в проведении аттестации и пересмотра квалификационного уровня сотрудников

Сдельная система оплаты труда применяется там и тогда, где и когда есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. По сдельной системе оплачивается, таким образом, количество произведенной продукции (выполненных операций) надлежащего качества. Если при повременной системе труд оплачивается на основе тарифной ставки (часовой, дневной, месячной), то при сдельной оплата производится на основе сдельных расценок. Сдельная расценка - величина производная, она определяется расчетным путем. Для этого необходимо тарифную ставку по разряду выполненной работы разделить на норму выработки либо данную ставку умножить на норму времени. Конечный заработок определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных операций).

Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять:

- при необходимости производства в увеличении выпуска продукции и необходимости на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции (объема выполняемых работ);

- при наличии реальных возможностей увеличения выработки при соответствующем качестве продукции и при сокращении затрат времени на единицу продукции, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;

- при применении технически обоснованных норм труда и возможности точного учета объема (количества) выполняемых работ.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная);

- расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);

- материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате применяется прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная системы оплаты труда.

При прямой сдельной оплате заработок определяется по одинаковой расценке за всю произведенную продукцию. При сдельно-прогрессивной оплате заработок за произведенную продукцию в пределах установленной нормы начисляется на основе нормальной сдельной расценки, а за продукцию сверх нормы - по прогрессивно нарастающим расценкам. Косвенная сдельная оплата применяется для вспомогательных рабочих, и размер их заработка зависит от результатов труда основных рабочих, которых они обслуживают. Аккордная оплата труда предусматривает установление размера вознаграждения за полный комплекс выполненных работ без учета производственных операций, выполненных работником.

# 3.2 Практические проблемы тарификации рабочих и служащих

*Тарификация* представляет собой отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации согласно ЕТКС, ЕКСД и иным квалификационным справочникам, утвержденным в установленном порядке.[[30]](#footnote-30). Обязательность применения указанных справочников основывается на положениях статьи 61 ТК. При этом согласно названной статье порядок осуществления тарификации работ и тарификации рабочих (должностей) устанавливается коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Тарификация рабочих и служащих независимо от организационно-правовой формы их нанимателя основана на применении ЕТС, а тарифно-квалификационные справочники являются неотъемлемой частью единой тарифной системы оплаты труда.

*Тарификация рабочих и служащих* – присвоение рабочим и служащим квалификационных разрядов, категорий, классов на основании требований тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих, должностей служащих.

Основные правила, касающиеся вопросов тарификации рабочих содержатся в Инструкции о порядке применения ЕТС, а также Общих положениях ЕТКС, ЕКСД, ОКРБ «Профессии рабочих должности служащих».

Законодатель проводит разграничение между понятиями тарификация работ и тарификация рабочих (должностей).

*Тарификация работ* – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Термин «тарификация работ» используется в двух аспектах:

* группировка всех существующих работ по уровню их сложности (тарифное нормирование труда)
* отнесение конкретных работ, имеющихся в конкретной организации, к той или иной группе сложности

В мировой практике есть два метода тарификации:

- на основе аналитического разделения любой работы на ряд признаков (факторов) и балльной оценки этих признаков с учетом их различной значимости для тех или иных видов деятельности и последующей группировки работ по сложности на основе набранного количества баллов (аналитически расчетный метод);

- путем описания содержания работ и методов их выполнения в определенных организационно-технических условиях и последующей экспертной группировки работ на основе сделанных описаний (экспертный метод).[[31]](#footnote-31)

Как было показано выше, тарифный разряд - это величина (показатель), отражающая сложность труда и соответствующую ей квалификацию рабочего.

После того, как сложность конкретного вида труда определена, с ней соотносится тот или иной тарифный разряд. Таким образом, сложность конкретного вида труда учтена в разряде.

Определив, труд какой сложности и каких видов соответствует тому или иному тарифному разряду, а соответственно и размеру оплаты, необходимо соотнести данные результаты с тем набором функций, который характерен для определенной профессии (должности).

Очевидно, что при всем разнообразии и динамизме видов деятельности, осуществляемых в каждом конкретном обществе, проведение такой работы на общегосударственном уровне требует значительных затрат времени. Как показывает практика Республики Беларусь, для выполнения такого громадного объема аналитического труда необходимы усилия научно-исследовательских институтов. При этом можно быть уверенным в том, что процесс работы над обобщением и сведением в единую систему данных обо всех профессиях и занятиях никогда не будет завершен, поскольку с течением времени (причем в условиях современного постиндустриального общества можно говорить - «с течением совсем не продолжительного отрезка времени») одни занятия и профессии исчезают, другие появляются, объем знаний, необходимых для выполнения работы по той же должности, ежедневно увеличивается.

Следовательно, сама постановка цели всеобщей классификации (на подобии системы Линнея в биологии) на наш взгляд нереалистична.

Между тем именно таким путем следует белорусский законодатель, нормативно закрепляющий обязательность привязки тарификации к положениям квалификационных справочников и классификаторов.

Отметим, однако, что тенденции либерализации затронули и вопросы тарификации рабочих и служащих. В частности это касается изменений в Инструкцию № 123. Основные новеллы в данной сфере:

конкретные тарифные разряды и соответствующие коэффициенты по профессиям (должностям) наниматели могут устанавливать самостоятельно в пределах диапазонов по строкам и уровням управления ЕТС с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы, изложенных в ЕКСД и ЕТКС;

собственник имущества (орган, уполномоченный заключать контракт) может выбирать в диапазоне из трех тарифных разрядов в зависимости от численности работающих по организации в целом тарифный разряд руководителя организации в диапазоне тарифных разрядов;

увеличен верхний предел тарификации руководителя структурного подразделения (по ранее действовавшей редакции наниматель мог установить тарификацию на один разряд ниже, чем предусмотрено для руководителя организации по соответствующему уровню управления);

отсутствует разделение тарификации должностей руководителей и специалистов основных и неосновных структурных подразделений организации;

диапазоны тарифных разрядов отдельных строк ЕТС расширились на один-два разряда.[[32]](#footnote-32)

На наш взгляд, законодатель должен прийти к рекомендательному характеру положений квалификационных справочников и классификаторов, равно как и всей единой тарифной системы оплаты труда, существующей на данный момент.

# 

# 3.3 Проблемы форм, сроков и порядка выплаты заработной платы

Вопрос формы выплаты заработной платы регулируется статьей 74 ТК. Данная статья закрепляет правило о том, что заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

Экономические реалии ставят вопрос о том, возможно ли исчисление заработной платы в белорусских рублях в сумме, эквивалентной сумме в иностранной валюте или условных денежных единицах (по аналогии со статьей 298 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

Очевидно, что в условиях нестабильности курса национальной валюты реализация подобного условия оплаты труда представляет собой существенную гарантию для работников. Практика показывает, что некоторые наниматели негласно согласовывают с работниками заработную плату в размере соответствующем суммам в иностранной валюте.

При этом нельзя не отметить, что даже на официальном уровне показатели роста заработной платы измеряются в переводе на суммы в долларах США (например, на 2010 год в качестве ориентира установлена средняя заработная плата в размере 500 долларов США). Очевидно, что даже сами представители государства измеряют реальную заработную плату другими денежными единицами, нежели белорусский рубль.

На наш взгляд норма статьи 74 ТК не препятствует закреплению в трудовом договоре условия о том, что *«должностной оклад работника составляет сумму в белорусских рублях эквивалентную Х долларам США (евро) по курсу Национального банка Республики Беларусь на день предшествующий дню выплаты заработной платы»*. Но в условиях обязательного применения тарифной системы оплаты труда такое положение не реализуемо на практике.

Следующий важный момент, касающийся формы выплаты заработной платы, урегулирован частью второй статьи 74 ТК, которая устанавливает возможность полной или частичной выплаты заработной платы в натуральной (неденежной) форме. При этом устанавливаются ограничения на выплату заработной платы определенными видами товаров, перечень которых закреплен подзаконным актом. Кроме того, такая замена формы выплаты возможна лишь с согласия работника.

Данная норма противоречащей Конвенции МОТ № 95, которая допускает лишь частичную замену денежной формы выплаты заработной платы натуральной (хотя при желании можно обойти данное правило, выплатив работнику 99% зарплаты товарами, а 1 % деньгами). О данном противоречии указывалось давно и неоднократно, но по неизвестным причинам законодатель, излагая ТК в новой редакции, забыл о данной норме, которая противоречит не только международным соглашениям Республики Беларусь, но и заложенному в кодексе принципу защиты интересов работника как слабой стороны трудовых отношений.

На наш взгляд, интересам работника более соответствует установление конкретного процента от заработной платы, который может быть заменен по соглашению сторон натуральной формой. По такому пути пошло законодательство Российской Федерации.

Важным нюансом является оценка того имущества, которое служит заменой денежной выплаты заработной платы. Конвенция МОТ № 95 устанавливает требование о том, что выдача должна производиться по справедливой и разумной цене. Является ли справедливой и разумной цена равная себестоимости товара, либо равная цене товара в розничной торговле – этот вопрос законодательно не определен.

Следующий проблемный вопрос правового регулирования заработной платы заключается в определении сроков и периодичности ее выплаты. Точнее, по этому поводу возникает не один, а ряд вопросов.

Первый вопрос, в каком месяце следует выплачивать заработную плату – месяце начисления заработной платы или месяце, следующем за отчетным месяцем. Норма статьи 73 ТК устанавливает, что выплата производится в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. На наш взгляд, законодатель в данном случае не имел в виду привязку к месяцу, за работу в котором осуществляется выплата, поэтому с юридической точки зрения правомерно, а с экономико-управленческой точки зрения целесообразно, чтобы заработная плата за отработанный месяц выплачивалась после его окончания. Работники должны имеет время, чтобы отчитаться за выполненную работу, бухгалтера – чтобы рассчитать соответствующий размер полагающейся работнику заработной платы, а руководство – решить вопрос о необходимости принятия мер стимулирования труда, в том числе выплаты дополнительных премий, не входящих в систему оплаты труда.

При этом практика идет по пути применения различных вариаций: выплаты части заработной платы в качестве аванса по итогам работы в первой половине месяца и окончательного расчета в следующем месяце, выплаты всей заработной платы в следующем месяце, выплаты всей суммы в отработанном месяце. Повторяем, что правовых препятствий для этого нет. Единственный нюанс касается выплаты так называемого аванса. Напомним, что аванс предполагает, что обязательство контрагента, за которое он получает аванс еще не исполнено. Заработная плата же согласно определению ТК предполагает оплату фактически выполненной работы. Поэтому, если до истечения месяца, за который производится начисление заработной платы, наниматель выплачивает работнику аванс, то заработной платой эта сумма может признаваться, только если ее размер не превышает ту долю месячной ставки заработной платы, которая соответствует отработанному в данном месяце рабочему времени (иным показателям исчисления заработной платы).

Куда более спорный и неоднозначный вопрос о периодичности выплаты заработной платы. Причина споров лежит в неоднозначности позиции самого законодателя в решении данного вопроса. С одной стороны, статья 73 ТК указывает, что заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц. С другой стороны, нормы Декрета № 29 позволяют выплачивать заработную плату один раз в месяц. Соответственно существуют три точки зрения на решения данной проблемы:

* Декрет № 29 имеет большую юридическую силу, чем ТК, соответственно все наниматели могут выплачивать заработную плату один раз в месяц;
* Декрет не имеет большей юридической силы, кроме того ТК устанавливает более льготное для работника правило, соответственно применятся должна норма о двухразовой выплате заработной платы (часть 4 статьи 7 ТК);
* Декрет регулирует вопросы контрактной формы найма, а ТК позволяет актами законодательства устанавливать иные сроки выплаты заработной платы, соответственно, для работников-контрактников может устанавливаться выплата заработной платы один раз в месяц, а для работников, работающих по бессрочным трудовым договорам или иным (кроме контракта) срочным трудовым договорам должна предусматриваться двухразовая выплата заработной платы.

Отметим, что третьей точки зрения придерживаются представители Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в том числе и при составлении ответов на обращения нанимателей и работников за официальными разъяснениями. Однако, наиболее юридически обоснованной является вторая точка зрения.[[33]](#footnote-33)

Отметим, что при желании наниматель может обойти обязательность норму ТК, поскольку она закрепляет только количество, но какой промежуток между этими двумя выплатами, ТК об этом умалчивает. Понятие регулярности никак не раскрывается ни ТК, ни Конвенцией МОТ № 95, которая также устанавливает обязанность регулярной выплаты заработной платы. Соответственно ничто не мешает нанимателю выплачивать заработную плату работнику два дня подряд.

Обращаясь к зарубежному опыту, отметим, что трудовое законодательство Австрии не предусматривает общего срока выплаты заработной платы. Так для служащих предусматривается правило о выплате заработной платы два раза в месяц (до 15-го и до последнего числа каждого месяца примерно равными частями), если выплата единовременно в конце месяца не предусмотрена соглашением сторон (статья 15 Закона о служащих). Для ремесленников установлена еженедельная выплата вознаграждения, если иное не установлено соглашением (статья 77 Закона о ремесленной деятельности).[[34]](#footnote-34)

# Заключение

В настоящей работе рассмотрены основные проблемные пункты, существующие на данный момент в системе правового регулирования заработной платы в Республике Беларусь.

Центральным объектом исследования явилась тарифная система оплаты труда: ее основные черты, истоки, преимущества и недостатки, альтернативы, ее реформирование и перспективы дальнейшего существования. В работе нами четко обозначена позиция о необходимости придания тарифной системе оплаты, основанной на применении единой тарифной сетки, рекомендательного характера (в отношении организаций негосударственной формы собственности).

Практика доказывает, что ЕТС не выполняет функции справедливой дифференциации размеров заработной платы, ограничивает свободу договора, как в отношении нанимателя, так и работника, требует значительных затрат времени на исчисление заработной платы и участия в этом процессе профессионалов (что служит дополнительным финансовым и организационным обременением для малых предприятий). В конце концов, система применения ЕТС представляет собой еще один запутанный и громоздкий массив правовых норм, который служит индикатором привлекательности/непривлекательности страны для ведения бизнеса.

Реформирование тарифной системы в 2009 году четко определило понимание, в том числе и представителями государственной власти, ограничительного характера ЕТС, ее тормозящего воздействия на деловую активность. Проведенные реформы уже сейчас делают ЕТС формальностью в плане реального определения заработной платы (при помощи предоставленных инструментов повышения тарифной ставки размер заработной платы может регулироваться нанимателем со значительным отклонением от заложенных в ЕТС параметров справедливого вознаграждения за труд). Обязательная для применения всеми нанимателями ЕТС и порядок ее применения на сегодняшний день представляют собой несоответствия права реалиям и потребностям экономики.

Упразднение централизованного регулирования вопросов оплаты труда должно быть начато с уровня ТК и актов Президента Республики Беларусь, а это означает, что решение по ЕТС выходит из экономико-правовой сферы в сферу политики.

Наряду с ЕТС, как центральным звеном существующей тарифной системы оплаты труда, рекомендательный характер (а точнее, справочно-информационный) должны получить также положения ЕТКС, ЕКСД и иных справочников и классификаторов, регулирующих вопросы тарификации рабочих и служащих. Указанные справочники могут служить ориентиром для нанимателей и работников при определении, чем конкретно должен заниматься работник в рамках своей трудовой функции, но не должны быть универсальным источником отсылки при выяснении, у какого какие обязанности. При заключении трудового договора стороны должны четко определиться с правами и обязанностями (обычно стороны не уделяют этому должного внимания, концентрируясь на условиях оплаты труда, забывая, что заработная плата производна по отношению к выполненной работе – как это следует из самого определения заработной платы). И здесь ЕТКС, ЕКСД должны быть не более чем источником информации, но не инструкцией в действиях. Никакой, даже самый передовой справочник, не сможет предусмотреть все многообразие складывающихся в процессе трудовой деятельности комбинаций задач, обязанностей, профессиональных знаний и умений и т.п.

Законодатель должен прийти к установке о том, что всякое предприятие – это уникальный организм, со своими специфическими задачами, ресурсами, корпоративной политикой, конкурентной средой и другими факторами, от которых зависит оптимизация вопроса оплаты наемного труда, применяемого этим предприятием. Следовательно, лучше всего о существующей ситуации в этой фирме осведомлены сами руководители и работники предприятия, а не специалисты республиканского научно-исследовательского института или министерства (пускай по квалификации вторые могут и превосходить первых). Соответственно, решения должны приниматься на локальном уровне исходя из методических рекомендаций профильных государственных органов, а также при соблюдении гарантий социальной защиты.

Законодателю следовало бы заниматься не детальной регламентацией размеров заработной платы, а совершенствованием норм, касающихся сроков, форм, порядка выплаты заработной платы. Как показано в данном исследовании, существующее на сегодняшний день правовое регулирование указанных вопросов не идеально, есть необходимость и варианты корректировки соответствующих нормативных правовых актов.

# Список использованных источников

1. *Беляева Т.* Тарификация работников / Т. Беляева // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
2. *Горбач А.* Оплата труда работников коммерческих организаций: что нового? // Юридический мир – 2009. – № 7. – С. 30- 33.
3. *Григорьев В.А.* Доплаты. Надбавки. Премии. / Н.Н. Владыко, В.А. Григорьев // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
4. *Зазека П.В.* Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 / П.В. Зазека // Заработная плата – 2010. - № 3 – С. 35-37.
5. Законодательство о труде: Юридический справочник / Г.А.Василевич, Б.А.Волков, Н.А.Горбаток и др.; под ред. В.И.Семенкова, Г.И.Лях. – Мн.: Беларусь, - 1991. – 425 с.
6. Инструкция о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством: утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47: в ред. постановлений Минтруда от 13.12.2000 N 152, Минтруда и соцзащиты от 29.01.2003 N 12, от 03.12.2004 N 153, от 05.04.2005 N 35, от 27.03.2006 N 37, от 18.09.2008 N 134, от 06.11.2008 N 162, от 12.06.2009 N 71 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
7. Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. N 123: в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты от 23 марта 2009 г. N 40 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
8. *Киселев И.Я.* Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
9. *Козлитинова И.А.* Тарифная часть заработной платы работников коммерческих организаций / И.А. Козлитинова // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. - 4-е изд., пераб. и доп. - Минск: Амалфея, 2008. – 1432 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова – М.: Велби, 2008 - 928с.
12. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
13. Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» // Сб. междунар.-правовых док. / Сост. В.В. Щербов, - Мн.: Белфранс, - 1999. – 654 с.
14. *Корнушенко Е.* Труд – товар, социальная категория, вид капитального ресурса? / Е. Корнушенко // Юрист - № 11. – 2009 г. – С. 8
15. *Кривой В.И., Соснов А.В.* Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. III. Гл. 6. / В.И. Кривой, А.В. Соснов. - Минск: Технопринт, 2000. – 257 с.
16. *Нефагина К.* Новое в законодательстве о стимулировании труда работников / К. Нефагина // Юрист.– 2009. - №3. – С. 81-83
17. Новая редакция Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников республики Беларусь. Интервью с начальником главного управления труда и заработной платы министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Г.В. Прохорчиком // Справочник кадровика – 2009. - №3. – С. 20.
18. О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября № 1748: в ред. постановлений Совмина от 28.02.2002 N 288, от 25.07.2002 N 1003 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
19. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. N 1972: в ред. постановлений Совмина от 08.04.1999 N 486, от 21.04.1999 N 567, от 15.06.1999 N 909, от 27.02.2001 N 277, от 31.07.2002 N 1024, от 30.10.2003 N 1443, от 04.06.2004 N 672, от 15.09.2004 N 1142, от 25.04.2007 N 529, от 28.01.2009 N 103 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
20. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 N 145, Декретов Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 N 10, от 30.08.2002 N 22, от 02.04.2007 N 2, от 30.12.2007 N 10, от 28.05.2008 N 9 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
21. О некоторых вопросах регулирования труда работников: Декрет Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. N 17: в ред. Декрета Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 N 2 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
22. О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27декабря 2004 N 1651: в ред. постановлений Совмина от 25.04.2007 N 529, от 19.09.2007 N 1189, от 29.08.2008 N 1245, от 28.01.2009 N 103, с изм., внесенными постановлением Совмина от 04.07.2005 N 738 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
23. О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2009 году: Указ Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 N 49: в ред. от 18.01.2010 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
24. О стимулировании работников организаций отраслей экономики: Декрет Президента Республики Беларусь от 23января 2009 N 2 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
25. Об оплате труда: Закон Украины от 24 марта 1995 года N108/95-ВР / СоюзПравоИнформ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?Regnom=9484> - Дата доступа: 06.03.2010.
26. Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 N 1003: в ред. постановлений Совмина от 31.12.2002 N 1852, от 31.03.2003 N 435, от 30.10.2003 N 1443, от 19.02.2004 N 185, от 30.04.2004 N 495, от 11.04.2005 N 382, от 31.10.2005 N 1201, от 11.03.2006 N 335, от 31.01.2007 N 125, от 25.04.2007 N 529, от 07.07.2007 N 878, от 29.02.2008 N 316, от 02.04.2008 N 500, от 28.01.2009 N 103, от 06.03.2009 N 288, от 13.11.2009 N 1476 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
27. Об утверждении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета»: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23 марта 2001 г. N 21: в ред. постановлений Минтруда от 18.06.2001 N 72, Минтруда и соцзащиты от 18.12.2002 N 157, от 26.09.2003 N 108, от 02.12.2003 N 152, от 27.05.2004 N 58 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
28. Об утверждении общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 006-2009 "Профессии рабочих и должности служащих»: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 октября 2009 N 125: с изм., внесенными постановлением Минтруда и соцзащиты от 17.12.2009 N 150 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
29. Об утверждении перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 603 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
30. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 N 1476: в ред. постановлений Совмина от 06.01.2000 N 19, от 28.02.2002 N 287, от 25.08.2004 N 1012, от 26.10.2004 N 1341, от 28.02.2005 N 221, от 31.10.2005 N 1201, от 24.07.2006 N 933, от 10.12.2007 N 1710 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
31. Общие положения Единого квалификационного справочника должностей служащих: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. N 32: в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 29.06.2006 N 75, от 30.10.2007 N 135 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
32. Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004г. № 34: в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 06.02.2006 N 18, от 30.10.2007 N 136 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
33. Оплата труда: новые перспективы // Юрист – 2010. – № 3 – С. 5.
34. *Петровский М.В.* Заработная плата в Германии / М.В. Петровский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.job-germany.ru/com-DE?d&nd=901807664&nh=1> – Дата доступа: 26.03.2010.
35. *Пошерстник Н.В.* Заработная плата в современных условиях / М.С. Мейксин, Н.В. Пошерстник. – М.: Герда. – 2004. – 528 с.
36. *Самарин В.* Нововведения в тарификации рабочих (должностей) и структуры организации. Комментарий к новой редакции Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь от 23.03.2009 № 40 / В. Самарин // Юрист. – 2009. № 10. – С. 84-87
37. *Смирнов О.С.* Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. / О.С. Смирнов. – М.: «Проспект», - 2003. – 560 с.
38. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. - № 87- 88. – 1215 с.
39. *Степаненко В.И.* Оплата труда работников, занятых в реальном секторе экономики (на основе применения ЕТС) / В.И. Степаненко // Налоги Беларуси – 2009. -№ 34. – С. 35-38.
40. *Микушина М.Н.* Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации: Постатейный научно-практический комментарий / М.Н. Микушина. – М.: ИЦ Мысль, 2009. – 874 с.
41. *Томашевский К.Л.* Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников) / К.Л. Томашевский. - Мн.: "Изд. центр БГУ", 2009. - 335 с.
42. *Томашевский К.Л.* Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. С учетом Декрета Президента Республики Беларусь от 30 декабря 2007 г. № 10 и изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З. / А.А. Войтик, К.Л. Томашевский. – Мн.: Дикта, - 2008. – 140 с.
43. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 N 296-З: в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 N 37-З, от 16.05.2006 N 118-З, от 29.06.2006 N 138-З, от 07.05.2007 N 219-З, от 20.07.2007 N 272-З, от 24.12.2007 N 299-З, от 06.01.2009 N 6-З, от 12.05.2009 N 19-З, от 06.07.2009 N 37-З, от 17.07.2009 N 48-З, от 09.11.2009 N 51-З, от 31.12.2009 N 114-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
44. Трудовой кодекс Российской Федерации / Кодексы российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/noframe/com-pus-FullLegRF?d&nd=901807664&nh=1> – Дата доступа: 06.03.2010.
45. *Тучкова Э.Г*. Заработная плата: Комментарий к Кодексу законов о труде / Э.Г. Тучкова. – М., Проспект - 1996. – 357 с.
46. *Фридкин Л.* Шеф, вам бонус! / Л. Фридкин // Экономическая газета. – 2010. – 26 марта. – С. 1, 3.
47. Arbeitsrecht / hrsg. von Thomas Radner. – 3. Aufl., Stand: 1. Oktober 2000. – Wien:Verl. Österreich, 2000. – 1430 S.
48. *Dütz* *W.* Arbeitsrecht / W. Dütz – 11., neu bearbeitete Auflage unter Mitarbeit von Dr. Heike Jung. – Verlag C.H.Beck oHG. – 2006. – 503 S.

# Приложение № 1

*Основные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы определения тарифной части заработной платы.*

|  |
| --- |
| Трудовой кодекс Республики Беларусь (статьи 60, 61); |
| Декрет Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. №17 «О некоторых вопросах правового регулирования оплаты труда работников»; |
| Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины"; |
| Указ Президента Республики Беларусь от 27.02.1995 г. № 92 «О мерах по социальной поддержке населения»; |
| Постановление Совета министров Республики Беларусь от 23.08.2002 г. № 1144 «О мерах по реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. №17»; |
| Постановление Совета министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций" |
| Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 г. № 123 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь»; |
| Постановление Министерства туда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 г. № 18/23/34 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями»; |
| Постановление Министерства труда и социальной защиты от 15.06.2009 г. № 73 «О принятии Рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам»; |
| Постановление Министерства труда и социальной защиты от 30.03.2004 г. № 32 «Об утверждении структуры и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих"; |
| Постановление Министерства труда и социальной защиты от 30.03.2004 г. № 34 «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)"; |

Приложение № 2

*Основные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы определения надтарифной части заработной платы.*

|  |
| --- |
| Трудовой кодекс Республики Беларусь (статьи 66, 69, 70, 72) |
| Декрет Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 N 2 "О стимулировании работников организаций отраслей экономики"; |
| Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины"; |
| Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 N 450 "Об установлении доплат за ученые степени и звания"; |
| Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 N 1748 "О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда"; |
| Положение об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 N 763 "Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие)" |
| Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 29.10.2007 N 132/54 |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |

1. *Корнушенко Е.* Труд – товар, социальная категория, вид капитального ресурса? / Е. Корнушенко // Юрист - № 11. – 2009 г. – С. 8 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Киселев И.Я.* Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 49. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Томашевский К.Л.* Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников) / К.Л. Томашевский. - Мн.: "Изд. центр БГУ", 2009. - С. 38 [↑](#footnote-ref-3)
4. *Томашевский К.Л.* Указ. соч. – С.39 [↑](#footnote-ref-4)
5. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. - № 87- 88. – С.1104 [↑](#footnote-ref-5)
6. *Томашевский К.Л.* Указ. соч. – С. 41 [↑](#footnote-ref-6)
7. Законодательство о труде: Юридический справочник/Г.А.Василевич, Б.А.Волков, Н.А.Горбаток и др.; под ред. В.И.Семенкова, Г.И.Лях. – Мн.: Беларусь, 1991 – С.187 [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. - 4-е изд., пераб. и доп. - Минск: Амалфея, 2008. – С. 355 [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова – М.: Велби, 2008 - 928с [↑](#footnote-ref-9)
10. Инструкция о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 [↑](#footnote-ref-10)
11. *Пошерстник Н.В.* Заработная плата в современных условиях / М.С. Мейксин, Н.В. Пошерстник. – М.: Герда. – 2004. – С. 165 [↑](#footnote-ref-11)
12. *Dütz* *W.* Arbeitsrecht / W. Dütz – 11., neu bearbeitete Auflage unter Mitarbeit von Dr. Heike Jung. – Verlag C.H.Beck oHG. – 2006. – S. 89 [↑](#footnote-ref-12)
13. Декрет Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 N 2 "О стимулировании работников организаций отраслей экономики" [↑](#footnote-ref-13)
14. *Григорьев В.А.* Доплаты. Надбавки. Премии. / Н.Н. Владыко, В.А. Григорьев // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010. [↑](#footnote-ref-14)
15. *Козлитинова И.А.* Тарифная часть заработной платы работников коммерческих организаций / И.А. Козлитинова // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Пошерстник Н.В.* Указ. соч. – С. 167. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Степаненко В.И.* Оплата труда работников, занятых в реальном секторе экономики (на основе применения ЕТС) / В.И. Степаненко // Налоги Беларуси – 2009. -№ 34. – 35-38 [↑](#footnote-ref-17)
18. *Смирнов О.С.* Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. / О.С. Смирнов. – М.: «Проспект», - 2003. – С. 283. [↑](#footnote-ref-18)
19. *Кривой В.И., Соснов А.В.* Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. III. Гл. 6. / В.И. Кривой, А.В. Соснов. - Минск: Технопринт, 2000. – С. 18. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Горбач А.* Оплата труда работников коммерческих организаций: что нового? // Юридический мир – 2009. – № 7. – С. 30 [↑](#footnote-ref-20)
21. Новая редакция Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников республики Беларусь. Интервью с начальником главного управления труда и заработной платы министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Г.В. Прохорчиком //Справочник кадровика - 2009 г. - №3. – С. 20. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Зазека П.В.* Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 / П.В. Зазека // Заработная плата – 2010. - № 3 – 35-37 [↑](#footnote-ref-22)
23. *Нефагина К.* Новое в законодательстве о стимулировании труда работников / К. Нефагина // Юрист.– 2009. - №3. – С. 82 [↑](#footnote-ref-23)
24. Оплата труда: новые перспективы // Юрист– 2010 - № 3 – С. 5. [↑](#footnote-ref-24)
25. Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2010 г. № 23 [↑](#footnote-ref-25)
26. *Фридкин Л.* Шеф, вам бонус! / Л. Фридкин // Экономическая газета. – 2010. – 26 марта. – С. 3. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Тучкова Э.Г*. Заработная плата: Комментарий к Кодексу законов о труде / Э.Г. Тучкова. – М., Проспект - 1996. – С.16 [↑](#footnote-ref-27)
28. *Киселёв И.Я.* Указ. соч. – С. 188-195 [↑](#footnote-ref-28)
29. *Петровский М.В.* Заработная плата в Германии / М.В. Петровский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.job-germany.ru/com-DE?d&nd=901807664&nh=1> – Дата доступа: 26.03.2010. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Беляева Т.* Тарификация работников / Т. Беляева // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Микушина М.Н.* Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации: Постатейный научно-практический комментарий / М.Н. Микушина. – М.: ИЦ Мысль, 2009. – С. 317 [↑](#footnote-ref-31)
32. *Самарин В.* Нововведения в тарификации рабочих (должностей) и структуры организации. Комментарий к новой редакции Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь от 23.03.2009 № 40 / В. Самарин // Юрист. – 2009. № 10. – С. 85 [↑](#footnote-ref-32)
33. Подробно данная позиция представлена в монографии Томашевский К.Л., Войтик А.А. Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. С учетом Декрета Президента Республики Беларусь от 30 декабря 2007 г. № 10 и изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З. – Минск: Дикта, - 2008. – С. 23-24, 46. [↑](#footnote-ref-33)
34. Arbeitsrecht / hrsg. von Thomas Radner. – 3. Aufl., Stand: 1. Oktober 2000. – Wien :Verl. Österreich, 2000. –S.67. [↑](#footnote-ref-34)