**Гибкие системы оплаты труда**

Правильно выбранная система оплаты труда не только усиливает стимулирующую роль заработной платы и способствует выполнению поставленных перед организацией задач, её экономическому развитию, но и повышает мотивацию работников к высокопроизводительному труду.

Необходимость исключения излишнего регулирования труда, административного контроля за заработной платой со стороны государства была определена Директивой Президента от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь».

С принятием Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», для организаций реального сектора экономики были сняты практически все административные барьеры и ограничения, наниматели коммерческих организаций получили широкие права и возможности в выборе гибких систем оплаты высокопроизводительного и эффективного труда, создана нормативная правовая база, способствующая:

- свободному выбору систем оплаты труда работников;

- обеспечению прозрачности и простоты начисления заработной платы;

- установлению уровня заработной платы в зависимости от вклада каждого конкретного работника (коллектива) в конечные результаты деятельности организации и в пределах имеющихся финансовых возможностей;

-повышению качества, инициативы, производительности и мотивации труда;

- привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов, а также улучшению инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов.

Следует отметить, что при выборе систем оплаты труда следует учитывать, что согласно ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) каждая коммерческая организация разрабатывает самостоятельно локальный правовой акт (ЛПА), который и регулирует порядок и условия оплаты труда, применение форм и систем оплаты труда для различных категорий работников организации, в т.ч. определяет порядок формирования сдельных расценок.

Таким ЛПА, как правило, является коллективный договор, составная часть которого – положение об оплате труда. Вместе с тем положение об оплате труда может являться также самостоятельным ЛПА (утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом), действие которого распространяется на всех работников организации.

В положении об оплате  труда определяется состав заработной платы работников организации и порядок ее формирования, а также формы и системы оплаты труда работников (например, повременно-премиальная на основе тарифной сетки, сдельно-премиальная, комиссионная, система оплаты труда по грейдам, индивидуальные условия оплаты труда и т.д.).

В одной организации можно применять две и более системы оплаты труда применительно к различным категориям работников.

Независимо от системы оплаты труда, действующей в организации, необходимо руководствоваться ст. 61 ТК, в соответствии с которой оплата труда работников организации производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем. С учетом норм ст. 61 ТК применение любых гибких систем оплаты труда в обязательном порядке требует определения тарифной части заработной платы работников (тарифных ставок (тарифных окладов) работников). Это могут быть такие термины, как «тарифные ставки» и «ставки» для профессий рабочих, «тарифные оклады» и «оклады» для должностей служащих и т.д.

Следует отметить, что 27.01.2020 утратили силу Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях (далее – Рекомендации № 104), утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104, Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67.

**1. Применение тарифной сетки.**

Применение в оплате труда тарифной сетки предполагает, что в положении об оплате труда наниматель установит тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Возрастание тарифных коэффициентов (в одинаковых или различных межразрядных соотношениях), в т.ч. и для рабочих, устанавливается таким образом, чтобы обеспечить необходимую дифференциацию размеров оплаты труда работников.

Тарифные ставки (тарифные оклады) работников рассчитываются исходя из установленных тарифных коэффициентов и установленного размера тарифной ставки 1 разряда, действующей в организации.

**2. Комиссионная система оплаты труда.**

Данная форма предполагает множество разновидностей оплаты труда. Например, она может быть полностью основана на комиссионных процентах или строится по принципу «оклад плюс проценты», т.е. сочетать фиксированную ежемесячную заработную плату с комиссионным вознаграждением.

Наряду с этим выплачиваемое комиссионное вознаграждение может быть установлено в виде фиксированного процента от продаж, а также и прогрессивной шкалы.

Другой разновидностью оплаты труда на комиссионной основе является оплата в виде процента от суммы платежей, поступающих организации от заказчика в результате выполнения работником своих трудовых обязанностей. Помимо указанных выплат работник также может получать различные виды вознаграждений за перевыполнение нормы продажи товаров и т.д.  При комиссионной системе условия оплаты труда должны определять в т.ч. гарантийный минимум оплаты труда.

**3. Оплата труда на основе «плавающих» окладов.**

Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (тарифных окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого работника в результате деятельности предприятия.

При введении системы «плавающих» окладов необходимо установить размеры тарифных ставок (тарифных окладов) на основании конкретных критериев, а также порядок, в котором наниматель будет принимать решение об изменении размера тарифной ставки (тарифного оклада).

При изменении размеров тарифных ставок (тарифных окладов) в случае применения системы «плавающих» окладов (ставок) наниматель обязан утвердить новое штатное расписание. Например, при выполнении нормированного задания в размере 61-83% работник получает оклад, в размере 81-100% - 1,1 оклада, более 100% - 1,2 оклада.

**4. Оплата труда на основе грейдов.**

Система грейдов строится на распределении профессий рабочих и должностей служащих организации по соответствующим группам (грейдам), каждая из которых характеризуется определенным уровнем оценок (например, в баллах). Как правило, такая система применяется для работников интеллектуального труда, результаты которого измеряются не количественными критериями.

При таком способе формирования заработной платы оценивается не сам работник, занимающий ту или иную должность, а вес и ценность собственно должности независимо от того, кто ее занимает. В качестве критериев для построения системы грейдов используются исходные требования (знания, умения), результативность (сложность), ответственность и др.

Сутью системы оплаты труда по системе грейдов является то, что на основании должностной (рабочей) инструкции по определенной шкале оцениваются необходимые для данного работника компетентность, квалификация, мера ответственности, результативность труда, решение проблем и другие критерии.

Конечной целью оценки должностей является установление диапазона окладов (ставок) по группам работников (грейдам).

Помимо тарифной части заработной платы наниматель в ЛПА устанавливает конкретный размер надбавок и доплат, а также стимулирующих и компенсирующих выплат. Таких как:

надбавка за сложность и напряженность труда, за высокие достижения в труде;

надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ;

надбавка рабочим за профессиональное мастерство (надбавка за квалификационные классы (классность)));

надбавка за продолжительность непрерывной работы (стаж работы, выслугу лет);

доплата за руководство бригадой;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.67 ТК);

доплата за работу в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы;

оплата за работу в сверхурочное время;

оплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

доплата за разделение рабочего дня на отдельные части;

доплата за ученые степени и звания;

надбавки за владение иностранными языками;

премии.

В положении об оплате труда целесообразно установить минимальные гарантии по оплате труда в размере не ниже предусмотренных законодательством.

Обращаем внимание, что с 1 сентября 2013 г. действует постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 г. № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов».