

Оплата труда без применения ЕТС

Трудовое законодательство предоставляет коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям (далее – субъекты хозяйствования) полную свободу в вопросах определения порядка формирования заработной платы и установления для своих работников системы оплаты труда.

Так, с 1 июня 2011 г. всем субъектам хозяйствования независимо от формы собственности предоставлено право самостоятельно решать вопрос о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее - ЕТС) для целей формирования заработной платы (Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 N 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда").

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 N 67, предлагают устанавливать тарифные ставки (оклады):

1) в соответствии с ЕТС;

2) без применения ЕТС (гибкие системы оплаты труда) на основе (гл. 3 Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденных Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 N 104):

тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее - ТС);

комиссионной системы;

"плавающих" окладов;

грейдов.

Тарифная ставка (оклад) при формировании заработной платы на основании ЕТС является величиной постоянной и изменить ее затруднительно. Гибкие системы оплаты труда позволяют предусмотреть возможность устанавливать зависимость размера тарифной ставки (оклада) от результатов работы сотрудника без необходимости соблюдения дополнительных процедур.

Рассмотрим каждую из гибких систем подробнее.

На основе ТС. ТС схожа с ЕТС, но создается и действует в рамках одной организации. Порядок определения размера тарифных ставок (окладов) работников организаций аналогичен порядку на основе ЕТС. Отметим, что у субъектов хозяйствования есть возможность повышать тарифные ставки (оклады) либо сдельные расценки работников. При этом размер таких повышений не ограничен, в то время как для субъектов хозяйствования, использующих ЕТС, предусмотрено повышение до 300% включительно.

На основе комиссионной системы. При этой системе оплаты труда размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки, а также других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом. В частности, работникам за обеспечение реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции, может устанавливаться ежемесячное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах.

При этом целесообразно применять нормы Указа Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 N 49 "О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)".

Система "плавающих" окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда. В конце месяца по

результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом разработанных критериев формируется новая тарифная ставка (оклад) на следующий месяц.

Система оплаты труда на основе грейдов. Грейд - это интервал на шкале оценок значимости определенной профессии (должности) для конкретной организации. Иными словами, каждой профессии (должности) соответствует тот или иной грейд, которому, в свою очередь, установлен диапазон количества баллов и диапазон тарифных ставок (окладов).

Система грейдов строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

Можно выделить следующие основные этапы введения гибких систем оплаты труда у субъектов хозяйствования:

1. Принятие нанимателем решения, например, посредством издания соответствующего приказа (распоряжения) о переходе на гибкие системы оплаты труда. В таком приказе (распоряжении) целесообразно указать вид системы, которая планируется к применению для определения заработной платы работников, круг работников, на которых будет распространяться данный порядок, а также поручения должностным лицам организации по разработке, утверждению и введению в действие новой системы оплаты труда. Это решение может быть принято в отношении как всего коллектива работников, так и отдельных работников (индивидуально). Кроме того, допускается сочетать различные системы оплаты труда в рамках одной организации;

2. Разработка документации и ее закрепление в локальных нормативных правовых актах и (или) трудовых договорах работников;

3. Предупреждение работников о введении новых систем оплаты труда;

4. Внесение изменений в трудовые договоры работников в части определения условий оплаты труда;

5. Введение новой системы (систем) оплаты труда в действие.

Следует отметить, что при введении гибких условий оплаты труда наниматели обязаны обеспечить:

- недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

- установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

- соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.

В целом по Республике Беларусь на 1 января 2014 года количество коммерческих организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда, составило 2460 или 58,0 процентов из 4241 коммерческих организаций, подчинённых министерствам, концернам и облисполкомам. При этом 31,2 процента организаций применяют тарифную сетку, 27 процентов организаций - комиссионную систему оплаты труда, 12,6 процента организаций - Указ Президента Республики Беларусь 23.01.2009 № 49, 1,2 процента организаций - систему плавающих ставок (окладов), 47,5 процента - иные виды систем оплаты труда.

Анализ показывает, что системы оплаты труда работников коммерческих организаций напрямую увязаны с выполнением целей, задач и показателей их финансово-хозяйственной деятельности. В качестве приоритетных установлены показатели по росту объёма производства, производительности труда, реализации продукции, экономии всех видов ресурсов, повышению качества продукции, а так же показатели модернизации (выручка в расчёте на одного среднесписочного работника, добавленная стоимость в расчёте на одного среднесписочного работника).

В локальных нормативных правовых актах коммерческих организаций, трудовых договорах (контрактах) работников предусмотрены различные виды повышений тарифных ставок (окладов), премий бонусов, вознаграждений, размер которых дифференцирован в зависимости от выполнения показателей, характеризующих эффективность работы коммерческих организаций.

Например: выплата специальных премий работникам за освоение инвестиций в основной капитал, внедрение новой техники и технологий, освоение новых видов продукции, за выполнение мероприятий по снижению себестоимости продукции, выплата премий или вознаграждений в зависимости от объемов наращивания экспорта.