

Гибкие системы оплаты труда

С принятием Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 коммерческим организациям предоставлены широкие права и возможности в установлении различных систем оплаты труда, в том числе без применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.

Согласно мониторингу по состоянию на 01.04.2018 года в 145 подведомственных организациях Гомельского района применяются гибкие системы оплаты труда. Из них на основе тарифной сетки разработанной в организации – 5 организаций, комиссионная система – 1 организация, другие, в том числе сдельная – 89 организаций, количество организаций применяющих ЕТС – 50.

В целях оказания методической помощи руководителям и специалистам коммерческих организаций и индивидуальным предпринимателям в разработке гибких систем оплаты труда работников Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 21 октября 2011 года [постановлением № 104](#) утверждены Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда.

Наниматели коммерческих организаций всех форм собственности самостоятельно в коллективных договорах, положениях, иных локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты).

Разрабатываются системы оплаты труда работников с учетом

специфики и видов деятельности организации (индивидуального предпринимателя), ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации (индивидуального предпринимателя), в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации, и гибко реагировать на их изменение.

В данных Рекомендациях предлагаются следующие разновидности гибких систем оплаты труда:

– на основе тарифной сетки, разработанной в организации

При применении данной системы оплаты труда параметры тарифной сетки (далее – ТС) устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам ТС утверждается в локальном нормативном правовом акте.

При этом с учетом норм законодательства о труде параметры ТС (система тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов) должны обеспечить распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

– на основе комиссионной системы

При этой системе 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 и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом.

– на основе «плавающих» окладов

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.

– на основе грейдов

Данная система строится на расположении всех или отдельных профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. Оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах.

С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами.