

**Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»**

ИЗБРАННЫЕ ЛЕКЦИИ
по дисциплине «Экономика организации (предприятия)»
тема «ОПЛАТА ТРУДА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ»
для студентов специальности
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Автор-составитель:
Предыбайло С.Д.

Гомель 2015

ТЕМА 10. ОПЛАТА ТРУДА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ

1. Сущность, виды оплаты труда в организации, принципы организации оплаты труда
2. Тарифная система оплаты труда, формы и системы заработной платы
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Налоговое регулирование средств на оплату труда

1. Сущность, виды оплаты труда в организации, принципы организации оплаты труда

Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной и/или натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия.

Номинальная заработная плата — сумма денежных средств, начисленных работнику за результаты его труда. Это заработная плата в денежном выражении. Номинальная заработная плата не учитывает изменения потребительских цен.

Реальная заработная плата — объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату в текущем периоде при данном уровне цен после уплаты налогов и других отчислений. Размер реальной заработной платы отражает фактическую ее покупательскую способность и представляет собой ту сумму конкретных потребительных стоимостей (товаров и услуг), которые обеспечивают существование работника и его семьи.

Номинальная и реальная заработная плата находится в прямой зависимости от качества продукции и динамики цен.

Индекс реальной заработной платы определяется путем деления индекса начисленной среднемесячной номинальной заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Оплата труда - выплаты работникам из фонда заработной платы в денежной и натуральной формах за выполненную работу и отработанное время, выплаты стимулирующего и комплекующего характера, оплата за неотработанное время и другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы, а также прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (выходные пособия, расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, авторские вознаграждения и т. д.). Таким образом, оплата труда больше, чем начисленная заработная плата, а тем более выплаченная работникам предприятия. Начисленная заработная плата не включает сумму отчислений предприятия на социальное страхование и налогов на доходы, а выплачиваемая заработная плата не включает суммы подоходного налога на физических лиц и другие удержания.

Организация заработной платы предполагает реализацию следующих *принципов*:

- опережающий темп роста производительности труда над темпом роста средней заработной платы;
- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам;
- повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства;

- дифференциация заработной платы в зависимости от количества, качества, условий труда, квалификации работников и от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия;

- материальная и моральная заинтересованность работников в конечных результатах труда;

- наличие гарантии воспроизводства рабочей силы путем реализации внутрипроизводственного, государственного и договорного (социального партнерства) регулирования заработной платы;

- сочетание государственного регулирования заработной платы с широкими правами предприятий в вопросах выбора форм и систем оплаты труда, организации нормирования труда;

- усиление социальной защищенности работников в своевременной выплате заработной платы и ее индексация при инфляции.

На каждом предприятии должно издаваться *Положение о заработной плате*, где предусматриваются: формы системы оплаты труда для категорий работников, случаи и нормы премирования, объемы и случаи начисления надбавок и доплат.

Кроме того, на предприятиях всех форм собственности составляется *штатное расписание* работников - систематизированный перечень наименований должностей (профессий) постоянных работников с указанием размеров должностных окладов (тарифных ставок). Штатное расписание должно составляться в организациях любых организационно-правовых форм и отражать их организационную структуру. Так как в штатном расписании указываются должности, а не сами работники, прием и увольнение работников в нем не отражается. Исключение составляют случаи, когда в результате этого меняется штатная численность работников организации или тарификация определенной должности. Изменения персонального состава работников могут отражаться, к примеру, в штатной книге.

Законодательством не установлена типовая или примерная форма штатного расписания. Штатное расписание может выглядеть следующим образом (см. табл. 1). Кроме того, в штатном расписании обязательно должна быть указана тарифная ставка 1-го разряда, применяемая в организации.

Таблица 1

№ п/п	Наименования структурных подразделений, должностей служащих и профессий рабочих	Количество штатных единиц	Тарифные разряды	Тарифные коэффициенты	Тарифные должностные оклады (тарифные ставки)	Повышения должностных окладов	Расчетные должностные оклады (расчетные ставки)	Повышения расчетных должностных окладов (расчетных ставок)	Должностные оклады (тарифные ставки) с учетом повышений	Надбавки	Доплаты	Месячный фонд оплаты труда
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Доплата представляет собой выплату, носящую компенсационный характер, поскольку ее назначают в том случае, когда сотрудник находился в состоянии повышенной интенсивности труда, например, работал в праздничные и выходные дни, в вечерние смены либо совмещал свою деятельность с работой друго-

го сотрудника. **Надбавка** характеризуется как выплата сотруднику, когда работодатель стремится простимулировать человека для дальнейшего личного роста и развития. Надбавка выплачивается, например, за непрерывность трудовой деятельности, наличие какой-либо ученой степени или выслугу лет. Надбавки носят необязательный характер и предусматривают свободу действий со стороны руководителя

Структурные подразделения могут создаваться с учетом следующих норм управляемости:

управление - при наличии в его штате не менее семи штатных единиц, включая должность руководителя;

отдел - при наличии в его штате не менее четырех штатных единиц, включая должность руководителя;

сектор (бюро, группа) - при наличии в его штате не менее трех штатных единиц, включая должность руководителя.

При создании внутренних структурных подразделений необходимо учитывать установленные нормы управляемости, которыми определяется количество человек в этих подразделениях.

Важным шагом в реформировании существующей системы оплаты труда стало принятие Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104 «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях», в соответствии с которым работу по созданию эффективной гибкой системы оплаты труда работников организации с 1 ноября 2011 года рекомендуется проводить по следующим этапам:

1. Проведение анализа результатов деятельности организации за определенные периоды времени, в том числе в сравнении с результатами работы других организаций, осуществляющими аналогичный вид деятельности.

2. Выбор варианта гибкой системы оплаты труда в зависимости от:

- вида экономической деятельности организации;
- показателей финансово-экономической деятельности организации (например, рост прибыли, объемов производства продукции, производительности труда, рентабельности и другие);

- наличия и размера средств на оплату труда;

- особенностей организационной структуры и численности работников;

- квалификации работников;

- коллективных результатов труда;

- индивидуальных результатов труда.

3. Разработка формы (системы) оплаты труда работников на основе результатов первого и второго этапов.

4. Проведение сравнительного анализа действующей и проектируемой формы (системы) оплаты труда;

5. Внедрение гибкой системы оплаты труда.

6. Совершенствование гибкой системы оплаты труда с учетом изменений целей и задач, стоящих перед организацией, структуры, критериев оценки деятельности и других факторов.

Кроме того, организация оплаты труда может быть основана на следующих разновидностях гибких систем оплаты труда:

1. Система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации. При применении системы оплаты труда на основе тарифной сетки (ТС), параметры которой 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 должны обеспечить распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

2. *Оплата труда 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 и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом.

3. *Система оплаты труда 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. Критерии определяют зависимость заработка работников от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Система «плавающих» окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый должностной оклад на следующий месяц.

4. *Система оплаты труда на основе грейдов* (от англ. grade – располагать по степеням, ранжировать). 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. При этой системе 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. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду.

Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда, которые могут формироваться по следующим этапам:

– устанавливается размер базовой заработной платы. Размер базовой заработной платы устанавливается с учетом как внешних (рыночные значения заработных плат работников соответствующих профессиональных групп), так и внутренних факторов (ценность соответствующих должностей для организации, финансовые возможности и т.д.).

– определяется интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов), которые показывают, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем установленная базовая заработная плата;

– для каждого грейда устанавливается диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный);

– устанавливается размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника.

Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников.

2. Тарифная система оплаты труда, формы и системы заработной платы

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств и отраслей экономики, в которых заняты работники.

Основными элементами, составляющими тарифную систему, являются тарифные сетки, тарифные ставки и оклады и тарифно-квалификационные справочники.

Единая тарифная сетка (ЕТС) работников Республики Беларусь представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы определяются размеры тарифных ставок и окладов.

В настоящее время действует утвержденная постановлением Совета Министров от 23 марта 2001 г. № 21 27-разрядная ЕТС с диапазоном 1: 7,84.

Таблица 1.2.1 - Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Коэффициенты	1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48
Разряды	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
Коэффициенты	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84			

Размер тарифной ставки (оклада) представляет собой основной заработок работника, учитывает постоянные факторы, то есть затраты труда в пределах норм и заданий (выполняемых обязанностей), и не учитывает стимулирование повышения квалификации, интенсивности труда, длительное выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, компенсацию потерь в зарплате, а также отношение к труду, проявление инициативы в выполнении заданий. Размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается на предприятии. Величина любой другой тарифной ставки определяется как

определение тарифной ставки первого разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально - квалификационных групп работников, исчисляемые по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь путем умножения этих коэффициентов на тарифную ставку первого разряда.

Для каждого тарифного разряда в ЕТС установлен *соответствующий тарифный коэффициент*. Для первого тарифного разряда этот коэффициент равен 1. Для последующих тарифных разрядов величины коэффициентов определены с учетом межразрядных соотношений, утверждаемых в установленном порядке.

Тарификация работников бюджетного сектора экономики производится на 27 разрядах, а внебюджетного – на 23 разрядах ЕТС.

Распределение должностей технических исполнителей, занятых, как правило, подготовкой и оформлением документации, учетом и контролем (секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, чертежник, стенографистка и др.), а также руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания (заведующие машинописным бюро, хозяйством, прачечной, складом, общежитием и др.) предусмотрено в диапазоне с 5-го по 8-й разряд.

С 6-го по 10-й разряд размещены специалисты всех отраслей экономики со средним специальным образованием (техники всех наименований); с 10-го по 15-й разряд – специалисты с высшим образованием (инженеры, экономисты, бухгалтеры и др.).

Руководители функциональных служб, отделов, такие, как начальники бюро, главные специалисты, главный инженер, находятся в диапазоне разрядов с 14-го по 22-й.

При этом для главного инженера предусмотрен достаточно широкий диапазон разрядов, с 15-го по 22-й, поскольку это обусловлено тем, что его должностной оклад устанавливается в зависимости от должностного оклада руководителя организации.

Для линейных руководителей (мастер, начальник участка, начальник цеха и др.) на ЕТС предусмотрены разряды с 11-го по 23-й. В этом диапазоне имеется существенный разрыв между линейными руководителями низшего звена (мастер, начальник смены) и линейными руководителями высшего звена, включая руководителя организации.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих представляют собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющих в организациях. В них сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и профилю работы в отношении производственных навыков, профессиональных знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место, а также с учетом характера ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение ра-

боты. Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работы и присвоения разрядов рабочим.

10 мая 2011 г. принят Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», вступивший в действие с 1 июня 2011 г., главной новацией которого является придание рекомендательного характера применению ЕТС работников Республики Беларусь.

Субъектам предпринимательской деятельности с 1 июня 2011 года предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе любой системы оплаты труда работников, как с применением ЕТС, так и без её применения. При этом те наниматели, которые приняли решение о сохранении действующих у них условий оплаты труда работников, не должны были закреплять это решение в каком-либо локальном нормативном правовом акте. Решение нанимателя перейти на новые условия оплаты труда, т.е. без применения ЕТС, может быть принято в любом виде (приказ, распоряжение, положение и др.).

При переходе на новые условия оплаты труда с целью социальной защиты работников в Указе № 181 предусмотрены две нормы:

- недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда;
- соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде. Основной такой гарантией в области оплаты труда является размер минимальной заработной платы, установленный законодательством.

Необходимым элементом организации заработной платы являются ее **формы и системы**, которые определяют порядок начисления заработков отдельным работникам и категориям персонала.

В практике организации заработной платы наиболее широко используются две формы - *сдельная и повременная*. Они базируются на единой тарифной системе, но на различных подходах к определению нормы затрат труда.

Сдельная — форма оплаты труда, при которой размер заработной платы работника зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ определенного качества.

Повременная — такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от его тарифной ставки, количества отработанного им времени, нормированного задания и качества труда.

Сдельная и повременная формы оплаты труда имеют свои разновидности, которые принято называть *системами*.

В организации заработной платы на предприятиях используются следующие системы сдельной формы оплаты труда:

- прямая сдельная (индивидуальная или бригадная);
- сдельно-премиальная (индивидуальная или бригадная);
- косвенная и косвенно-сдельно-премиальная (индивидуальная или бригадная);
- аккордно-сдельная и аккордно-премиальная (индивидуальная или бригадная);

■ сдельно-прогрессивная (индивидуальная или бригадная). В свою очередь, повременная форма имеет следующие системы оплаты труда:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- штатно-окладная.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка ($P_{сдi}$) за единицу произведенной продукции или выполненных работ (услуг) определяется по одной из формул:

$$P_{сдi} = \frac{TC_i \times t_{шт}}{60} \text{ или } P_{сдi} = TC_i \times Te_n \text{ или } P_{сдi} = \frac{TC_i}{Hв_ч},$$

где TC_i — часовая тарифная ставка i -го разряда, р.; $t_{шт}$ — штучная норма времени, мин; Te_n — нормативная трудоемкость, норма времени на выполнение единицы продукции (работ, услуг), ч; Te_n — нормативная трудоемкость, норма времени на выполнение единицы продукции (работ, услуг), ч.,

$Hв_ч$ - часовая норма выработки, р. $Te_n = \frac{1}{Hв}$.

Заработная плата работника по *прямой сдельной форме* оплаты ($ЗП_{пр\ сд}$) определяется путем умножения индивидуальной сдельной расценки на фактическое производство единиц продукции или выполненных работ (услуг) за расчетный период (Q_i) по формуле:

$$ЗП_{пр.сд} = \sum_{i=1}^n (P_{сдi} \cdot Q_i), \text{ где } i, \dots, n - \text{ количество видов выполненных работ}$$

рабочим за месяц.

При *сдельно-премиальной системе* оплаты труда работник получает заработную плату по прямым сдельным расценкам за количественные показатели труда и премию за качественные показатели работы, которые на предприятии устанавливаются в соответствии с разработанным премиальным положением.

При *косвенно-сдельной системе* размер заработной платы работника ($ЗП_{к.-сд}$) ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков, настройщиков). При этом используют для расчета формулы:

$$P_{к.-сд} = \frac{TC_i}{Hв};$$

$$ЗП_{к.-сд} = P_{к.-сд} \times Q_{факт}$$

где TC_i — часовая тарифная ставка i -го разряда, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе, р.; $Hв$ — норма выработки основного рабочего; $Q_{факт}$ — количество продукции, произведенное основными рабочими в натуральном измерении.

По косвенно-сдельной системе рекомендуется оплачивать труд только тех рабочих, которые оказывают влияние на уровень выработки обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков.

При *аккордно-сдельной системе* оплаты труда расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени (выработки) и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ при высоком их качестве, что усиливает стимулирующую роль этой системы оплаты в росте производительности труда.

Аккордные сдельные расценки ($P_{ак.-сд}$) рассчитываются по формулам: при индивидуальной форме организации труда

$$P_{ак.-сд} = \sum P_i Q_i ;$$

при бригадной форме организации труда:

$$P_{ак.-сд.бр} = \frac{\sum P_i Q_i}{Q},$$

где $P_{ак.-сд.бр}$ — аккордно-сдельная бригадная расценка; P_i — расценка i -го вида работ; Q_i — объем i -го вида работ; Q — общий объем работ.

Сумма аккордного заработка ($ЗП_{ак}$) определяется по формуле:

$$ЗП_{ак} = \sum_{i=1}^n P_{ак} Q_i.$$

При *сдельно-прогрессивной системе* труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а за выполнение работ сверх норм — по повышенным (прогрессивно возрастающим) расценкам.

При *начислении повременной заработной платы* мерой труда выступает отработанное время, а заработок начисляется при выполнении нормированных затрат в соответствии с тарифной ставкой работника и фактически отработанным временем.

При *простой повременной системе* заработная плата ($ЗП_{п.п}$) определяется за фактически отработанное время в соответствии с присвоенным работнику разрядом. Она рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда ($ТС_i$) на отработанное время в данном периоде ($t_{раб}$) соответственно в часах или рабочих днях по формуле:

$$ЗП_{п.п} = ТС_i \cdot t_{раб}.$$

При *повременно-премиальной системе* заработная плата работника складывается из оплаты отработанного времени и премии.

Для руководителей и специалистов используется штатно-окладная система оплаты труда, в соответствии с которой работнику устанавливается должностной оклад — абсолютный размер заработной платы, устанавливаемой в соответствии с занимаемой должностью.

3. Государственное регулирование оплаты труда

Государственное регулирование организации заработной платы включает два направления: 1) правовое регулирование; 2) создание нормативной базы для организации тарифной системы оплаты труда.

Правовое регулирование заработной платы - установление минимальной заработной платы (МЗП), минимального потребительского бюджета

(МПБ), бюджета прожиточного (физиологического) минимума (БПМ), налогообложение заработной платы физических лиц.

Минимальная заработная плата — социальный норматив, определяющий гарантированный минимум заработной платы (нижняя граница цены рабочей силы), который устанавливается государством в законодательном порядке с целью обеспечения вознаграждения за труд наименьшей сложности и простого воспроизводства рабочей силы. МЗП подлежит обязательной выплате работникам при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении ими трудовых обязанностей (норм труда) на предприятиях всех форм собственности. МЗП является основой для определения тарифных ставок оплаты труда, пенсий, стипендий и других социальных выплат. В РБ с 1 января 2015 г. установлена месячная минимальная заработная плата в размере **2 100 100 рублей**.

Критерием определения МЗП является *минимальный потребительский бюджет* — денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих простое воспроизводство рабочей силы работников путем установления минимальных физиологических и социально-культурных потребностей, которые определяются на основе социальных норм и нормативов потребности человека в питании, предметах одежды, белья, обуви, оплаты жилища, транспорта, связи, минимальных культурных потребностей. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины, которая включает минимальный набор жизненных средств, удовлетворяющих первичные потребности человека. Минимальный потребительский бюджет (МПБ) применяется для выработки мер социальной защиты тех граждан, которые не относятся к категории малообеспеченных, но по уровню своих доходов нуждаются в определенной государственной поддержке, например в качестве критерия, дающего право на получение одноразовых субсидий и льготных кредитов на строительство жилья. Минимальный потребительский бюджет в РБ для трудоспособного населения с 1 февраля по 30 апреля 2015 г. составит **2 766 470 руб.**

Бюджет прожиточного (физиологического) минимума — стоимостная величина прожиточного минимума вместе с величиной обязательных платежей и взносов. БПМ как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий. БПМ в среднем на душу населения употребляется для расчета государственных пособий семьям, воспитывающим детей; минимальных размеров пенсий; норматива индексации денежных доходов населения с учетом инфляции; служит основным критерием отнесения граждан к категории малообеспеченных. С 1 февраля по 30 апреля 2014 г. в РБ бюджет прожиточного минимума установлен в среднем на душу населения в размере **1 428 100**, для трудоспособного населения — **1 549 790 руб.**

В расчет БПМ включают затраты на удовлетворение минимальных (только главных) физиологических потребностей и получение основных материальных благ и услуг (продукты питания, одежды, белье, обувь, предметы общесемейного пользования, лекарства, предметы санитарии и гигиены, а также жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги, услуги дет-

ских дошкольных учреждений). В экономическом смысле минимальный физиологический набор материальных благ и услуг — это набор, удовлетворяющий медицинским требованиям, но составленный из самых дешевых благ и услуг.

Наряду с государственным регулированием организации заработной платы существует *договорное регулирование (социальное партнерство)*.

Социальное партнерство - это совместная деятельность правительства государства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решение проблем в социально-трудовых отношениях и производственной деятельности людей. Предметом договоров являются механизм регулирования оплаты труда, занятость, продолжительность рабочего времени и времени отдыха; условия труда, социальная обеспеченность и социальные гарантии для работников определенной отрасли или территории.

Равноправными субъектами социального партнерства признаются представители:

- наемных работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в порядке, установленном законодательством в соответствии с их уставами;

- работодателей (объединений работодателей) — руководители предприятий или другие полномочные представители в соответствии с их уставом, лица и полномочные органы объединений работодателей;

- органов государственной власти — правительство государства или соответствующие органы исполнительной власти и органы местного управления.

В зависимости от уровня переговоров разрабатываются и принимаются генеральные, отраслевые, региональные и транснациональные соглашения, а на уровне предприятия — коллективные договора.

4. Налоговое регулирование средств на оплату труда

Налоговое регулирование средств на оплату труда в Республике Беларусь включает в себя несколько направлений:

I. Предприятие на величину средств оплаты труда по каждому работнику перечисляет в бюджет платежи социального характера – **34%** от средств оплаты труда – в государственный фонд социальной защиты населения (**ГФСЗН**). Эти средства включаются в себестоимость продукции предприятия. Работники затем в процессе перераспределения этих средств получают их в виде пенсий, компенсаций по больничным листам и др. социальным платежам.

II. Предприятие перечисляет в бюджет подоходный налог от суммы начисленной к оплате работников заработной плате. Законом Республики Беларусь «О подоходном налоге с граждан» определено, что в совокупный налогооблагаемый доход включаются: а) все доходы по месту основной работы (заработная плата, премии и другие выплаты, связанные с выполнением работником трудовых обязанностей, а также доходы, образующиеся в результате предоставления работнику за счет средств предприятия материаль-

ных и социальных благ, например оплата медицинских и бытовых услуг, плата за учебу в учебных заведениях и т.д.); б) доходы от выполнения работ по совместительству и на основе договоров подряда, а также доходы от индексации и суммы авторских вознаграждений.

При этом предприятие берет на себя только функции перечисления налогов в бюджет, поскольку платеж рассчитывается от величины фактически начисленной заработной платы, и, соответственно, не относится на себестоимость продукции. С 1 января 2015 г. в Республике Беларусь используется единая ставка **подоходного налога** с физических лиц в размере **13% от дохода**.

При расчете подоходного налога с физических лиц в соответствии с НК РБ применяются вычеты.

Социальные вычеты:

1. К вычету принимается сумма **730** тыс. руб. при доходе до **4,420** млн. руб.

2. **210** тыс. руб. на каждого иждивенца – стандартный налоговый вычет.

Иждивенцами признаются:

– физические лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – для супруга (супруги);

– обучающиеся старше восемнадцати лет, получающие в дневной форме получения образования общее среднее, специальное, первое профессионально-техническое, первое среднее специальное, первое высшее образование, – для их родителей;

– несовершеннолетние, над которыми установлены опека или попечительство, – для опекунов или попечителей этих несовершеннолетних.

3. **410** тыс. руб. вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям установленный настоящим подпунктом стандартный налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка до 18 лет; родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет или детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет на каждого ребенка в месяц.

4. **1030** тыс. руб. – отдельным категориям (инвалиды первой и второй группы, инвалиды с детства, участники ВОВ, перенесшие лучевую болезнь в результате аварии на ЧАЭС).

III. Кроме того, поскольку каждый работник ежемесячно обязан перечислять в бюджет **1% от средств на оплату труда** страховой взнос в **ГФСЗН**, то предприятие перечисляет и эту сумму средств за работника.

Косвенно происходит налоговое регулирование средств на оплату труда путем разграничения средств, относимых предприятием на себестоимость продукции, и выплачиваемых из прибыли.

IV. Перечисляются суммы по **обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве** (ставка в зависимости от вида деятельности, для большинства случаев - **0,6% фонда оплаты труда**).