

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*А.А. Шикель, студентка группы 10507119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н.П. Пономарева*

Резюме – в данной статье рассматривается процесс государственного регулирования оплаты труда, его сущность, принципы, а также методы осуществления.

Summary – this article examines the process of state regulation of labor remuneration, its essence, principles, and methods of implementation.

Введение. Под регулированием оплаты труда понимается процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда путем принятия нормативно-правовых актов на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями.

Основная часть. Заработная плата выражает главный интерес работников, работодателей и государства, так как является эквивалентом цены рабочей силы. Придерживание необходимого баланса между тремя сторонами является показателем эффективной организации оплаты труда.

Заработная плата – это денежная компенсация работнику в обмен на его труд или участие в работе. Выводится из оклада и дополнительных выплат [1].

В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

1. Оплата труда должна соответствовать ее качеству и количеству. Это значит, что при оплате труда должны учитываться качественные (сложность, ответственность) и количественные (затратность, продолжительность) характеристики произведенного труда.

2. Уровень оплаты труда должен постоянно повышаться с учетом объективных и субъективных факторов. При регулировании процесса оплаты труда должны учитываться темпы инфляции и девальвации, рост цен на товары и услуги, экономическое положение государства, также рост производительности труда, уровень производственных затрат и прибыли.

3. Заработная плата должна выполнять стимулирующую функцию. Заработная плата должна побуждать человека к труду, стимулировать его желание для улучшения качества производимого труда, при этом экономя производственные ресурсы, рационализировать свой трудовой процесс.

4. Оплата труда должна сочетать индивидуальные и коллективные интересы. Регулирование уровня заработной платы должно зависеть от результатов индивидуальной работы с учетом общих итогов.

5. Уровень оплаты труда должен быть в зависимости от качественных особенностей и условий, в которых он протекает [2]. Этот принцип реализуется посредством установления различного вида надбавок в зависимости от вида и типа производимого труда.

Для регулирования оплаты труда на рабочих местах в Республике Беларусь применяются тарифная и гибкая системы оплаты труда. Тарифная система – это система, подразумевающая разделение выполняемых работ на конкретные разряды (профессии, должности), кратные соответствующей тарифной ставке, и присвоение работникам соответствующей квалификации. Составными частями республиканской тарифной системы оплаты труда являются: тарифная сетка; Единые тарифно-квалификационные справочники; тарифные ставки и оклады.

Гибкая система оплаты труда – это такая система, в которой определенная часть заработка работника зависит от его личных заслуг и общей эффективности работы коллектива.

Объектом государственного регулирования оплаты труда является минимальная заработная плата – предел оплаты труда, который государство может выплачивать любому работнику и позволяет поддерживать прожиточный минимум при данном состоянии экономики и уровне производительности труда [1]. Критерием определения минимальной заработной платы является минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума. Минимальный потребительский бюджет является одним из ориентиров социально-экономического развития страны и выражает собой расходы на приобретение товаров и услуг для удовлетворения физических и социальных нужд человека.

Бюджет прожиточного минимума – стоимостная величина прожиточного минимума, представляющая собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственные товары и услуги, необходимые для обеспечения здоровья и жизнедеятельности человека.

Заключение. Назначение государственного регулирования оплаты труда состоит в создании необходимых условий для реализации основных функций заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Володько, О.В. В68 Экономика организации: учеб. пособие / О.В. Володько, Р.Н. Грабар, Т.В. Зглюй / под ред. О.В. Володько. – Пинск, ПолесГУ, 2011. – 360 с.
2. Бабук, И.М. Экономика предприятия: учебник для студентов технических специальностей / И.М. Бабук. – Минск: ИТЦ Минфина, 2006. – 326 с.

УДК 657

ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДА ДВОЙНОЙ ЗАПИСИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЁТЕ

*М.А. Шакович, студент группы 10508118, ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент М.А. Смолярова*

Резюме – система двойной записи является наиболее эффективной и удобной формой ведения бухгалтерского учета. На сегодняшний день