**Оплата труда в коммерческих организациях с учетом применения тарифной ставки первого разряда**

Действующая в Республике Беларусь система оплаты труда является дифференцированной применительно к категории работающих и заинтересованности государства в направлении деятельности организации, ее месте в структуре экономики в целом. В связи с этим специальное законодательство сформировано для регулирования оплаты труда бюджетного сектора экономики, государственных служащих, коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе, организаций частной формы собственности. Для того, чтобы уяснить какие же существуют различия в оплате труда работников коммерческих организаций, обратимся к Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее - ТК), в ст. 57 которого содержится определение понятия "заработная плата". Заработная плата в соответствии с ТК - это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплачивать работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работников с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Конкретные виды выплат, которые входят в состав заработной платы применительно к данному определению, законодатель не приводит, в связи с чем можно руководствоваться постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, утвердившим Инструкцию о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (далее - Инструкция). Инструкция является единым нормативным правовым актом, обязательным к применению организациями любой формы собственности в случае исчисления среднего заработка, сохраняемого работнику на время трудового и социального отпусков, для выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия, пособия по безработице, оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, предусмотренных законодательством. Согласно приложению к названной Инструкции в заработную плату включаются 4 вида вознаграждения:

1) заработная плата за выполненную работу и отработанное время;

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

4) оплата за неотработанное время.

Приложение содержит также перечень выплат работнику, которые не учитываются при исчислении среднего заработка и которые не связаны с выполнением им конкретной трудовой функции, производятся по основаниям, предусмотренным иными нормативными актами (например, на основании Указа Президента от 30.08.1996 № 344 проводится индексация заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате с целью компенсации потерь ее реального значения), поэтому не могут включаться в выплаты, составляющие оплату труда. К таким выплатам относятся, например, материальная помощь, оказываемая родителям при рождении ребенка, компенсации в связи с переездом на работу в другую местность, командировочные расходы, единовременные выплаты на оздоровление при предоставлении трудового отпуска и прочие аналогичные выплаты.

Бюджетные организации и организации, пользующиеся государственными дотациями, применяют тарифные ставки и оклады, корректирующие коэффициенты к ним в размерах, установленных постановлением Совета Министров и Министерством труда и социальной защиты (далее - Минтруд). Тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников таких организаций, действующая с 1 ноября 2008 года, установлена постановлением Правительства от 05.10.2008 № 1449 (далее - постановление № 1449) и составляет 91000 рублей. На основании ее размера постановлением Минтруда от 13.10.2008 № 142 с 1 ноября текущего года рассчитаны и применяются корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций, дифференцированные по тарифным разрядам работников, тарифицируемых с 1-го по 27-й разряды. Тарифные ставки (оклады) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, исчисляются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, установленной постановлением № 1449, на соответствующие тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее - ЕТС) и корректирующие коэффициенты, установленные этим же постановлением.

В коммерческих организациях всех организационно-правовых форм размер тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих формируется с учетом тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, и соответствующих тарифных коэффициентов ЕТС на основании порядка, предусмотренного коллективным договором или соглашением. А при их отсутствии - по решению нанимателя, выраженному в трудовом договоре в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе ЕТС. В то же время указанный механизм формирования оплаты труда в коммерческих организациях необходимо рассматривать в качестве общего порядка, корректировка которого предусмотрена очень многими актами Главы государства и правительственными постановлениями. В частности, Декретом Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 № 17 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников" наниматели - коммерческие организации ограничены определенными рамками при установлении размеров тарифных ставок (окладов) работников, так как эти тарифные ставки (оклады) не могут быть меньшего размера гарантированного государством для соответствующих тарифно-квалификационных групп. Этим же декретом разрешено производить выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты, если они превышают 30 % заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника только за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации. Данные положения Декрета № 17 впоследствии были конкретизированы в Инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Минтруда от 20.09.2002 № 123 (далее - Инструкция о применении ЕТС). Данная Инструкция определила ЕТС как инструмент тарифного нормирования оплаты труда работников организаций, который представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы - тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД), иных квалификационных справочников, определяются тарифные ставки (оклады) работников, устанавливается тарификация выполняемых работ. При этом применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых заработная плата работников увязывается с конечными результатами труда, эффективностью работы организации.

Инструкция о применении ЕТС дифференцировала тарифную часть заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации, применительно к распределению профессионально-квалификационных групп работников по 27 разрядам ЕТС, введенных постановлением Минтруда от 23.03.2001 № 21:

- с 1-го по 8-й разряд включительно распределены рабочие,

- с 5-го по 27-й разряд - служащие.

Внутри 2-й группы выделены самостоятельные подгруппы, построенные по принципу общности трудовых функций. Это руководители организаций и их структурных подразделений, распределяемых с 12-го по 27-й разряд, руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания, которым могут быть присвоены 7-9 разряды включительно, и специалисты, размещенные с 7-го по 15-й разряды. Другие служащие (технические исполнители), занятые подготовкой и оформлением документов, учетом и контролем за их использованием размещены с 5-го про 7-й разряд включительно.

Поскольку диапазон ЕТС составляет 7,84:1, нарастание межразрядных тарифных коэффициентов происходит следующим образом:

* + - с 1-го по 4-й разряд - 16%;
	+ - с 4-го по 6-й - 10%;
	+ - с 6-го по 27-й - 7%.

Определенные особенности тарификации существуют для работников, в том числе руководителей, коммерческих организаций здравоохранения, образования, науки и научного обслуживания, культуры, физической культуры и спорта, телевидения и радиовещания, редакций газет и журналов, их обособленных подразделений, которым тарифная ставка первого разряда может быть установлена на уровне, предусмотренном для соответствующих категорий работников аналогичных организаций, финансируемых из бюджета, с учетом показателей по отнесению их к группам и категориям по оплате труда.

Свою специфику имеет присвоение тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов руководителей коммерческих организаций, зависящее от списочной численности работников и группы ставок. При уменьшении списочной численности работников, вызванного проведением организационно-технических мероприятий, направленных на повышение эффективности производства и труда, тарифные оклады руководителей таких организаций не пересматриваются. Таким образом, изменение списочной численности работников, вызванное иными причинами (например, прекращением трудовых договоров с работниками в связи с истечением срока контракта, по инициативе работника, по инициативе нанимателя и пр. причинам), повлечет пересмотр тарифного разряда руководителя. Для руководителей вновь созданных организаций наоборот предусмотрена шкала тарификации, которая используется только в течение первого года функционирования юридического лица и только в случае увеличения фактической списочной численности работников. Во второй и последующие годы тарифный разряд руководителя организации определяется по данным государственной статистической отчетности о списочной численности организации. Размеры оплаты труда руководителей коммерческих организаций по общему правилу, содержащемуся в ст. 64 ТК, определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора. В то же время воля сторон не всегда здесь играет главенствующую роль. Законодательство Республики Беларусь содержит целый ряд ограничений, в том числе и по выплатам, составляющим оплату труда, которые должны безусловно применяться при заключении контракта с руководителем государственной организации. В связи с этим при формировании оплаты труда руководителей должны сочетаться как государственно-властные веления, так и воля нанимателя или собственника имущества, которые являются обязательными для организаций государственной формы собственности и носят рекомендательный характер для прочих коммерческих организаций. Основополагающим документом в данной области правоотношений является постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003 "Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности" (далее - постановление № 1003), которым утверждено Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (далее - Положение).

В соответствии с данным Положением заработная плата руководителей состоит из должностного оклада, надбавок, доплат, премий по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации, специальных видов премий, вознаграждения по итогам работы за год и других выплат. Тарифные разряды при этом рассчитываются как произведение размера тарифной ставки первого разряда, установленной по организации, и тарифного коэффициента соответствующего тарифного разряда ЕТС с возможной его корректировкой органом, заключающим контракт.

Особенности оплаты труда руководителя коммерческой организации можно подразделить по следующим направлениям:

- оплата труда руководителя убыточной организации. По решению собственника имущества им могут устанавливаться на период не более 2-х лет должностные оклады в размере, не превышающем 3,5 среднемесячной заработной платы, сложившейся по соответствующей отрасли экономики (подотрасли, виду экономической деятельности) за квартал, предшествующий отчетному кварталу при условии, что организация проводит мероприятия по финансовому оздоровлению и ее выводу из кризисного состояния, либо проводит мероприятия по реконструкции и освоению новейших технологий и новых производств. При наличии данных обстоятельств руководителям организаций, имеющих приоритетное значение в развитии отрасли экономики должностные оклады устанавливаются в размере, не превышающем 4,5 раза указанной среднемесячной заработной платы;

- повышение тарифных окладов руководителей при заключении, изменении, продлении либо заключении нового контракта. По решению собственника тарифные оклады в названных случаях могут быть повышены не более чем на 50%. Допускается повышение по итогам работы за квартал, за каждый процентный пункт прироста рентабельности реализованной продукции, товаров (работ, услуг), исчисленный нарастающим итогом с начала года, в размере до 3% включительно, но не более чем на 15% тарифного оклада; за выполнение других показателей контракта до 30% тарифного оклада при соблюдении установленного норматива готовой продукции по отношению к среднемесячному объему производства. Максимальный размер повышения не может быть больше 95% тарифного оклада;

- надбавки. Надбавки могут устанавливаться четырех видов:

1) за сложность и напряженность работы в размере до 50% должностного оклада;

2) за продолжительность непрерывной работы (стаж работы) в размере до 20% должностного оклада;

3) руководителям эффективно работающих организаций, приобретших в порядке, установленном законодательством, в результате реорганизации, приобретения (безвозмездной передачи) предприятия как имущественного комплекса права и обязанности убыточных организаций, кроме убыточных сельскохозяйственных организаций, которым предоставлена отсрочка (рассрочка) погашения задолженности по налогам и иным платежам в бюджет, - по итогам работы за квартал надбавка за увеличение объемов управленческого труда устанавливается в размере, не превышающем 30% тарифного оклада;

4) вновь назначенным руководителям организаций, имеющих отсрочку либо рассрочку по налогам и иным платежам в бюджет - по итогам работы за квартал устанавливается надбавка за высокие достижения в труде в размере, не превышающем 20% тарифного оклада;

- премирование. Премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации и из прибыли. По первому основанию премированию подлежат руководители:

* + - при росте выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг);
	+ - при снижении затрат на рубль товарной продукции;
	+ - при выполнении целевых показателей по энергосбережению, увеличению использования местных видов топлива, нетрадиционных и вторичных энергоресурсов и снижение энергоемкости продукции по другим показателям, установленным органом, заключающим контракт.

Премирование может быть установлено собственником имущества и руководителям убыточных организаций в зависимости от снижения убытков от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за каждый процентный пункт снижения в размере до 5%, но не более 30% должностного оклада. Премии из прибыли выплачиваются дополнительно по итогам работы за квартал и не могут превышать 60% и 20% должностного оклада за квартал в зависимости от показателей премирования. Допускается выплата из прибыли, оставшейся после налогообложения, и иных видов премий, в том числе вознаграждение по итогам работы за год, доплаты за ученые степени и прочие выплаты. В данном случае необходимо учитывать, что выплаты из прибыли, оставшейся после налогообложения, могут производиться руководителям при условии соблюдения нормативов ее распределения в фонд накопления и фонд потребления, установленных органом, заключившим контракт.

Существенную роль при определении конкретных размеров оплаты труда руководителя играют коэффициент соотношения его средней заработной платы и средней заработной платы по организации в целом, отнесение руководителя к группе оплаты труда и прочие условия. Постановлением № 1003 определен порядок расчета коэффициента соотношения для организаций независимо от форм собственности. В зависимости от масштабов производства, численности работников конкретный коэффициент устанавливается органом, заключившим с руководителем контракт в пределах его значения 4,0. В исключительных случаях при соблюдении определенной процедуры допускалось применение коэффициента до 5,0 и даже свыше этого значения. Однако, ввиду приостановления действия абзаца 3 п. 2 постановления № 1003 до 1 января 2009 года, о порядке применения значений таких коэффициентов говорить нет необходимости. В то же время постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.02.2008 № 316 "О некоторых вопросах оплаты труда руководителей организаций" на 2008 год руководителям стабильно работающих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе, имеющих высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли и организаций, основной целью которых является социально-трудовая реабилитация инвалидов и содействие их интеграции в общество, разрешено принимать к расчету коэффициент до 5,0 включительно. Рассчитывается он нарастающим итогом с начала года органом, заключившим контракт, а для руководителей организаций с долей собственности государства в их имуществе - органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. Применение коэффициента свыше 5,0 производится на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь и рассматривается как исключительный случай, обоснование которого представляют республиканский орган государственного управления, иная государственная организация, подчиненная Правительству, облисполком, Минский горисполком.

При изменении размера коэффициента соотношения, установленного для руководителя организации, соответственно должны изменяться и коэффициенты соотношения для должностных лиц этой организации в порядке, установленном постановлением Минтруда от 17.02.2005 № 13 "Об утверждении Инструкции о порядке исчисления коэффициента соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного специалиста и средней заработной платы в целом по коммерческой организации государственной формы собственности либо с долей собственности государства в ее имуществе". При расчете коэффициента соотношения организация учитывает премии, выплаченные должностным лицам по итогам работы за квартал в том квартале, в котором выплаты произведены; зарезервированная часть этих премий учитывается в полугодии, в котором производятся их фактические выплаты. Если премирование осуществляется помесячно, то в размере соответственно 1/3 и 1/6. В расчете величины коэффициента не учитываются:

* + - государственные премии, установленные Президентом;
	+ - премия либо вознаграждение, выплаченные должностному лицу организации, занесенной на Республиканскую доску Почета или признанной победителем в соревновании (конкурсе), связанном с производственной деятельностью организации, проводимом на республиканском, областном, городском, районном и отраслевом уровнях, в размере, не превышающем за отчетный год в сумме по всем указанным основаниям, независимо от источника выплаты, его должностного оклада;
	+ - материальная помощь, как правило, при предоставлении трудового отпуска в размере до 1,7 должностного оклада включительно;
	+ - единовременные выплаты в связи с юбилейными датами организаций, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения должностного лица, праздничными днями: Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь и Днем женщин, увольнением должностного лица в связи с его уходом на пенсию в размере, не превышающем должностного оклада по каждому основанию;
	+ - выходное пособие, выплачиваемое в случаях прекращения трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством;
	+ - выплаты за преподавательскую, научную или медицинскую деятельность, осуществляемую в соответствии с законодательством;
	+ - выплаты за творческую деятельность, осуществляемую в соответствии с законодательством, в размере, не превышающем одного среднемесячного заработка в год;
	+ - авторское и иные виды вознаграждения за создание произведений и материалов в сфере телевидения и радиовещания;
	+ - вознаграждения авторам открытий, изобретений и рационализаторских предложений;
	+ - оплата за руководство практикой студентов и учащихся;
	+ - денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

Постановлением Минтруда от 27.10.2008 № 147 внесены изменения в постановления Минтруда от 20.09.2002 № 122 и от 17.02.2005 № 13, которые направлены на расширение перечня выплат, которые не учитываются при исчислении коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителя и главного специалиста и средней заработной платы по организации в целом. При расчете коэффициента не будет учитываться единовременная премия либо вознаграждение, выплаченные названным должностным лицам за обеспечение подготовки и проведения республиканского фестиваля-ярмарки тружеников села "Дажынкi", независимо от источника их выплаты.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 № 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций" (далее - постановление № 1651) для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе введены базовые предельные нормативы тарифной ставки первого разряда соответствующие бюджету прожиточного минимума для трудоспособного населения, который с 1 ноября 2008 года по31 января 2009 года установлен на уровне 245270 рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2008 № 1628) и дифференцированные отраслевые коэффициенты к ним в пределах от 1,0 до 1,5. Каким образом они применяются и влияют на формирование оплаты труда работников. Главная задача введения названных величин это нормирование государством применения уровня ставки первого разряда в коммерческих организациях государственной собственности и установление ее зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, эффективности хозяйствования юридического лица в целом. В связи с этим размер базового предельного норматива принимается за основу при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями, независимо от форм собственности, кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями, выплат по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам. Такие выплаты включаются в затраты с учетом выполнения норм труда не более чем на 200%, исчисленным исходя из тарифной ставки первого разряда, не превышающей ее базового предельного норматива и тарифных коэффициентов ЕТС. Исключение здесь могут составлять лишь те организации, которым на основании постановления Совета Министров от 04.07.2005 № 738 установлен более высокий базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда по сравнению с утвержденным Правительством для организаций бюджетной сферы. К категории названных организаций в настоящее время относится более 20 юридических лиц, базовый предельный норматив тарифной ставки перового разряда для которых установлен в кратных размерах к величине бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения в следующих значениях:

1,2 - государственные внешнеторговые УП "Белвнешпромсервис" и "Белспецвнештехника";

1,3 - УП "Минскинтеркапс", республиканские УП Несвижский завод медицинских препаратов", "Белмедпрепараты", "Белорусская национальная перестраховочная организация", ОАО "Гомельстройматериалы";

1,4 - ПРУП "Минский электротехнический завод им В.И.Козлова";

1,5 - ЗАО "Атлант", РУП "Борисовский завод медицинских препаратов";

1,7 - ЗАО "Белорусская сеть телекоммуникаций";

2,0 - РУП "Белорусский металлургический завод", ОАО "Нефтезаводмонтаж",

ОАО "Белорусская калийная компания", ЗАО "Белорусская нефтяная компания";

2,1 - ЗАО "Белорусская судоходная компания";

2,2 - организации, входящие в систему Национальной государственной телерадиокомпании Республики Беларусь, ЗАО "Второй национальный телеканал",

ЗАО "Столичное телевидение";

2,6 - ЗАО "Белтехэкспорт".

Данный перечень организаций может быть изменен, если включенные в него организации перестанут отвечать определенным требованиям или если необходимым требованиям будут отвечать и иные организации. Для получения права применять повышенную ставку первого разряда юридические лица должны иметь высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли, обеспечивать выполнение производственно-хозяйственных показателей, характеризующих эффективность финансово-экономической деятельности, освоение новых рынков сбыта, рост объемов экспорта и не иметь задолженности по заработной плате, за потребленные энергоресурсы, налогам и иным платежам в бюджет и Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты. С октября 2008 года в названный перечень было включено ОАО "Гомельстройматериалы" как соответствующее названным критериям. В то же время, имея право на более высокие тарифные ставки, перечисленные организации не могут применять дифференцированные коэффициенты к ним, установленные постановлением № 1651, а также включать в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении выплаты по тарифным ставкам, превышающие предельный размер тарифной ставки первого разряда, установленной в соответствии с п. 1 и 2 постановления № 1651 и тарифных коэффициентов ЕТС. Однако сумма выплат стимулирующего и компенсирующего характера, повышения тарифных ставок, должностных окладов и расценок с учетом фактического выполнения норм труда в установленных законодательством размерах, рассчитываются исходя из тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации.

Повышение тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями осуществляется в соответствии с постановлением Минтруда, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 № 18/23/34. Утвержденная им инструкция является обязательной только для государственных коммерческих организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, но может применяться и иными организациями без доли собственности государства в их имуществе, а также организациями с иностранными инвестициями. Бюджетные организации также применяют данную инструкцию при условии, что в их состав входят хозрасчетные структурные подразделения, осуществляющие самостоятельный бухгалтерский учет и имеющие отдельный учетный номер налогоплательщика. Особенностью организаций, применяющих порядок повышения тарифной ставки первого разряда в соответствии с постановлением № 18/23/34, является исполнение 2 условий:

* + - повышение тарифной ставки производится с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом и только после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности организации (первое условие);
	+ - тарифная ставка поднимается до уровня ставки первого разряда, установленного Правительством для бюджетных организаций при условии отсутствия задолженности по заработной плате и обязательным страховым взносам в Фонд социальной защиты населения. Принятие решения о повышении в организации тарифной ставки первого разряда не зависит от изменения ее величины для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, однако именно эта величина является базовой, если до конца календарного года организация уже имея более высокую ставку первого разряда, чем введенная для бюджетного сектора экономики, вновь примет решение о ее повышении. Первостепенную роль для повышения тарифной ставки 1-го разряда в организации играют локальные нормативные правовые акты, а также учредительные документы, отражающие перечень экономических показателей, при выполнении которых в организации изменяется размер тарифной ставки первого разряда. Как правило, самыми распространенными из них являются рост производительности труда, получение прибыли, снижение затрат на производство и реализацию продукции (работ и услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, рост объемов производства продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. При этом названные показатели могут вводиться не только самой организацией, но и органом, уполномоченным управлять ее имуществом или осуществлять владельческий надзор, если повышение тарифной ставки первого разряда производится организацией уже применяющей ее в значении большем, чем установлено для бюджетных организаций.

В отдельных организациях органы, осуществляющие владельческий надзор или уполномоченные управлять имуществом, лишены права самостоятельно принимать решение об установлении дополнительных экономических показателей, при наличии которых организация может повышать ставку первого разряда. Таковыми, например, являлись в течение очень незначительного времени в 2007 году организации топливно-энергетического комплекса, относящиеся к электроэнергетической и топливной промышленности и входящие в систему Министерства энергетики Республики Беларусь и концерна "Белнефтехим". Тарифная ставка первого разряда в них повышалась по согласованию с названными органами. На основании постановления Минтруда, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 14.05.2008 № 78/81/104 повышение размеров тарифных ставок первого разряда в организациях, находящихся в подчинении либо входящих в состав республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству, областных, Минского городского исполнительных комитетов, будет осуществляться по согласованию с данными органами государственного управления, если ими принимаются соответствующие решения. Такое решение от 02.10.2008 № 2350 принято, в частности, Минским горисполкомом. На основании данного решения повышение размеров тарифных ставок первого разряда в коммерческих организациях коммунальной собственности г. Минска осуществляется по согласованию с заместителями председателя Мингорисполкома, для чего заинтересованная организация направляет в Мингорисполком ходатайство с приложением к нему:

- финансово-экономического обоснования принимаемого решения,

- информации о выполнении показателя по росту заработной платы,

- информации об отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения, выполнении условий оказания государственной поддержки и иных преференций, отсутствия превышения установленного нормативными правовыми актами базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов, отсутствии просроченной кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период.

После рассмотрения представленных документов Комитетом по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома, на что отводится 14 дней, принимается решение о согласовании либо несогласовании повышения размеров тарифных ставок первого разряда. Надо полагать, что данное решение не будет единственным, поскольку новые правила согласования повышения тарифной ставки первого разряда в коммерческих организаций вводились в целях более качественного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью государственных организаций, улучшению нормирования труда, направленного на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы, в связи с чем все государственные органы, имеющие в своем подчинении такие организации, заинтересованы в принятии соответствующих нормативных правовых актов.

Формирование оплаты труда в коммерческих организациях имеет и другие особенности, связанные с реализацией норм Трудового Кодекса Республики Беларусь, иных законодательных актов, а также постановлений Минтруда, отраслевых министерств, и учитываются организациями в их локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах и контрактах с работниками.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
3. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
4. Колбасин Д.А. Гражданское право. Общая часть. - Мн.: ПолиБиг. По заказу общественного объединения «Молодежное научное общество». 1999. - 374с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
6. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
8. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
9. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
10. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.