**Как начислить заработную плату: и законодательство соблюсти, и работника уважить?**

Установление должностных окладов и порядок их изменения - один из наиболее трудоемких участков работы директора предприятия и его финансово-бухгалтерской службы. Однако, хорошо зная законодательство, повысить заработную плату работника до необходимого уровня не составит особого труда, так как возможностей для этого более чем предостаточно.

Закон позволяет иметь высокую зарплату

Белорусским законодательством предусмотрены широкие возможности для установления той или иной системы оплаты труда. Основным нормативным документом при этом выступает Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (далее - ЕТС). На ее основе с использованием других элементов тарифной системы (тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих, иных квалификационных справочников) определяются тарифные ставки и оклады работников.

При применении тарифной сетки на практике большое количество вопросов вызывает порядок определения тарифной ставки первого разряда. Пунктом 1 постановления Совмина РБ от 27.12.2004 №1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций" (далее - Постановление № 1651) утвержден базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения. В настоящее время в соответствии с постановлением Совмина РБ от 30.01.2007 № 110 бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения составляет 188 790 руб. Кроме того, Постановлением № 1651 установлены дифференцированные отраслевые коэффициенты к базовому предельному нормативу тарифной ставки первого разряда, изменяющиеся в зависимости от отрасли от 1 до 1,5. Следует учитывать, что согласно п. 3.3 Постановления № 1651 в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями, независимо от форм собственности включаются выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам (с учетом выполнения норм труда не более чем на 200 процентов), исчисленным исходя из тарифной ставки первого разряда, не превышающей ее предельного размера, и тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Поэтому некоторые организации, для того чтобы сохранить свою привлекательность на рынке труда для работников, заведомо идут на превышение данного предельного норматива. Это, с одной стороны, позволяет им привлечь более квалифицированных специалистов, а с другой - увеличивает их расходы по налогам, уплачиваемым из прибыли.

Для правильного применения ЕТС всех работников необходимо разбить на две группы: рабочие и служащие. Среди служащих выделяют: руководителей организаций и их структурных подразделений (административно), руководителей подразделений хозяйственного обслуживания, специалистов и технических исполнителей, занимающихся подготовкой и оформлением документов, учетом и контролем. Отнесение работников к различным категориям производится в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь "Профессии рабочих и должности служащих". Соответственно, по данным категориям работников производится различное применение тарифной сетки.

Рабочие. Среди них выделяют рабочих, профессия которых тарифицируется по разрядам и не тарифицируется. Рабочим, которые тарифицируются, в соответствии с п. 11. Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 20.09.2002 № 123 (далее - Инструкция № 123), устанавливается разряд с 1-го по 8-ой. По таким работникам вначале определяется разряд, затем устанавливается тарифный коэффициент, соответствующий разряду. Тарифные коэффициенты, соответствующие 1-8 разрядам, изменяются от 1 до 2,17. Приложением 2 к Инструкции № 123 установлены коэффициенты тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, которые варьируются от 1,1 до 1,9. После этого рассчитывается тарифная ставка (оклад) по формуле:

ТС = ТС1 разр х ТК х КП,

где ТС - тарифная ставка тарифицируемого рабочего;

ТС1разр - тарифная ставка 1-го разряда,

ТК - тарифный коэффициент,

КП - коэффициент повышения.

К нетарифицируемым рабочим согласно Приложению № 3 к Инструкции № 123 относятся водители, грузчики, продавцы, машинисты строительных машин, уборщики и пр. По ним в этом же Приложении также приводятся так называемые кратные размеры тарифной ставки 1-го разряда. Кроме того, для некоторых рабочих, в основном уборщиков, п. 17 Инструкции № 123 предусмотрен повышающий коэффициент в размере 1,1-1,2 к кратному размеру. Расчет тарифной ставки по данной категории рабочих производится путем умножения тарифной ставки 1-го разряда, принятый в организации, на кратный размер. Поскольку среди приведенных кратных размеров один из самых высоких установлен для водителя фургона грузоподъемностью 60 и более тонн в размере 2,81, то следует ожидать, что окладами данные работники будут весьма недовольны. Поэтому, если в соответствии с п. 34 Инструкции № 123 недовольного рабочего назвать "старшим", то тарифный коэффициент или кратный размер тарифной ставки первого разряда можно увеличить на 10%.

Следует, однако, заметить, что в соответствии с п. 36 Инструкции № 123 отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, наниматель в пределах средств на заработную плату имеет право устанавливать месячные оклады взамен тарифных ставок (окладов) исходя из тарифных коэффициентов в диапазоне 2,03-2,48. Перечень таких работ может определяться нанимателем.

Техническим исполнителям в соответствии с п. 12 Инструкции № 123 может быть присвоен с 5-го по 7-ой разряд, руководителям подразделений административно-хозяйственного обслуживания - с 5-го по 8-й разряд. Для определения разряда нужно руководствоваться Приложением № 4 к Инструкции № 123. В связи с этим для первой группы тарифный коэффициент будет изменяться с 1,73 до 2,03, для второй - с 1,73 до 2,17. При этом оклад данных групп служащих определяется как тарифная ставка 1-го разряда, умноженная на предлагаемый ЕТС тарифный коэффициент.

Специалисты. Что касается специалистов, то их в соответствии с ЕТС также следует разделить на две группы: должность которых категорируется и не категорируется. Перечень специалистов, должность которых не категорируется, приведен в Приложении № 6 к Инструкции № 123, где также указан и их соответствующий разряд. Следовательно, тарифная ставка данных специалистов определяется как произведение тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент, соответствующий их тарифному разряду.

В случае если некатегорируемый специалист имеет звание "старший", то согласно тому же п. 34 Инструкции № 123 ему может быть установлен тарифный коэффициент на один разряд выше по сравнению с тарифным коэффициентом базовой должности.

Если специалист категорируется, то ему необходимо для начала присвоить разряд в соответствии с образованием и категорией. Затем определить группу, к которой относится организация, в зависимости от вида экономической деятельности согласно Приложению 5 к Инструкции № 123. Далее для определения тарифного разряда и коэффициента используется Приложение № 1. Если организация относится к первой группе, то присваивается крайний левый разряд из трех указанных в Приложении 1, если ко второй - средний разряд, и если к третьей - то крайний правый. Для расчета оклада тарифный коэффициент, соответствующий присвоенному разряду, умножается на тарифную ставку 1-го разряда.

Руководители. Чтобы установить оклад руководителям, следует произвести их деление по трем группам:

* + - руководители структурных подразделений, осуществляющих управленческие функции (сектора, отдела, лаборатории и проч.);
  + - руководители структурных подразделений, созданных для осуществления производственного процесса (производственного участка, цеха и т.п.);
  + - руководители организаций и главные инженеры.

Оклад руководителям структурных подразделений, осуществляющих управленческие функции, определяется следующим образом. Вначале по Приложению № 7 устанавливается уровень управления, который состоит из двух цифр, например 2.7. Первая цифра 2 указывает на то, что в Приложении № 1 необходимо выбрать руководителей структурных подразделений - второй уровень управления. Вторая цифра (в нашем случае 7) просто показывает номер строки в таблице. Таким образом, можно установить, к какой категории относится руководитель.

Для определения категории руководителей производственных структурных подразделений нужно воспользоваться Приложением № 8 к Инструкции № 123. Всем перечисленным группам руководителей соответствуют три тарифных разряда. Поэтому необходимо также воспользоваться Приложением № 5 для определения той группы, к которой относится организация. Затем выбирается соответствующий разряд в Приложении 1. Относящийся к нему тарифный коэффициент умножается на ставку 1-го разряда, в результате чего устанавливается оклад руководителя, исчисляемый по следующему алгоритму. Вначале определяется списочная численность работников организации и согласно Приложению № 9 выбирается возможный диапазон тарифного разряда. Затем необходимо снова вернуться к Приложению № 5 для того, чтобы правильно определить разряд из предлагаемых трех. Умножая тарифный коэффициент, соответствующий разряду, на тарифную ставку 1-го разряда, можно определить оклад руководителя организации.

Справедливости ради нужно отметить, что тарифные коэффициенты установлены в интервале от 3,72 до 7,84. И если директор руководит предприятием с численностью 200 человек, то максимум, на что он может рассчитывать, это коэффициент 4,88. Несложно посчитать, что в итоге получается оклад руководителя, примерно равный окладу квалифицированного рабочего в важной отрасли.

Скорее всего, применение тарифной сетки в существующем виде может привести к тому, что все ответственные работники будут иметь "вид лихой, но немного с придурью". В связи с этим перед собственниками и высшим руководством организации всегда в той или иной степени стоят вопросы совершенствования данной системы.

**У закона двойное дно**

Возможности применения альтернативных систем оплаты труда хотя и не раскрыты в действующем законодательстве, но при его тщательном изучении постепенно выявляются.

Отправной точкой по данному вопросу можно считать ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК), согласно которой заработная плата максимальными размерами не ограничивается.

Так, в соответствии с п. 33 Инструкции № 123 коллективным договором, соглашением или нанимателем в пределах средств на заработную плату может быть предусмотрено увеличение (уменьшение) в пределах межразрядной разницы (до 7 процентов) должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих. Другими словами, фактически разряд работника можно либо понизить, либо повысить на 1 по инициативе нанимателя.

Согласно тому же п. 33 Инструкции № 123 должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих организаций, имеющих в своем подчинении дочерние предприятия, обособленные подразделения (филиалы, представительства), могут быть повышены до 10% включительно. Если обособленные подразделения, подчиненные организации и дочерние предприятия занимаются видами экономической деятельности, отличными от основного вида деятельности организации, и объем их выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) составляет не менее 30% объема выручки по организации в целом, исчисленного нарастающим итогом с начала отчетного года, то тарифные должностные оклады руководителей и специалистов организации могут быть повышены до 15% включительно. Таким образом, наличие регионального представительства позволяет повысить оклады сотрудникам, работающим в столице, на 10-15%.

Кроме того, коллективным договором, соглашением или нанимателем может быть предусмотрено введение для рабочих-повременщиков повышенных до 15% включительно тарифных ставок, соответствующих присвоенным им тарифным разрядам; для рабочих-сдельщиков - расценок, прогрессивно возрастающих до 20% включительно; для руководителей, специалистов и других служащих - повышенных до 10% включительно тарифных должностных окладов. Однако такое повышение можно производить только при условии экономии фонда заработной платы, полученной коммерческой организацией в результате проведения работы по нормированию труда и снижению трудоемкости при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и росте производительности труда.

Важным моментом является следующее. Законодательством не запрещается применение нескольких тарифных ставок 1-го разряда для оплаты труда работников в коммерческой организации. Применение в организации двух и более тарифных ставок 1-го разряда возможно в целях снижения дифференциации в оплате труда различных профессионально-квалификационных групп ее работников (например, для рабочих основного и вспомогательных производств, служащих и т.п.). Однако применение нескольких тарифных ставок требует оформленного экономического обоснования.

Какие выводы высшее руководство может сделать из вышесказанного? Они могут быть следующими. Организация имеет право установить одну тарифную ставку 1-го разряда для низкоквалифицированного персонала (например, 100 000 руб.) и другую или несколько других - для высококвалифицированного (например, 400 000 руб.) Таким образом, соотношения, задаваемого ЕТС, можно избежать. Единственный минус данной схемы состоит в том, что заработная плата, исчисленная от разницы между повышенной ставкой 1-го разряда, то есть 400 000 руб., и бюджетом прожиточного минимума, не сможет участвовать в составе затрат, учитывающихся при налогообложении.

**Дополнительные выплаты**

Организация также вправе применить дополнительные выплаты к заработной плате.

Данные выплаты можно условно разделить на два вида:

1) доплаты, являющиеся в соответствии с трудовым законодательством обязательными, минимальный размер которых законодательно гарантирован; при этом наниматель может устанавливать иной размер выплат, но не имеет права устанавливать размер доплат ниже минимально гарантированных;

2) доплаты и надбавки, решение о выплате которых принимает наниматель, размер и порядок выплаты которых определяются коллективным договором, трудовым договором, положением по оплате труда работников и т.п.

К обязательным выплатам компенсирующего и стимулирующего характера (I группа) относятся:

* + Во-первых, доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда. Указанная доплата является обязательной в соответствии со ст. 62 ТК. По результатам аттестации в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда устанавливаются доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам. Для нанимателей независимо от формы собственности размеры доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда устанавливаются по шкале, приведенной в п. 32 Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 04.09.1995 № 74. Данные доплаты устанавливаются в процентах тарифной ставки 1-го разряда за каждый час работы во вредных и тяжелых условиях труда и варьируются от 10% до 31%. Выплаченные нанимателем суммы доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда относятся на себестоимость продукции (работ, услуг) в составе расходов на оплату труда согласно Основным положениям по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) (далее - Основные положения по составу затрат).

Во-вторых, доплаты за работу в ночное время и за многосменный режим работы. Статьей 70 ТК предусмотрено, что за каждый час работы в ночное время и за многосменный режим работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Пунктом 1 постановления Минэкономики, Минтруда и Минфина РБ от 24.05.2000 № 105/77/54 "О размерах доплат за работу в ночное время, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг)" установлено, что доплаты за работу в ночное время в размерах, предусмотренных ст. 70 ТК, но не превышающих 40% часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время или в ночную смену и (или) 20% - за работу в вечернюю смену (при многосменном режиме работы), включаются в себестоимость продукции (работ, услуг); при многосменном режиме работы смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов), считается ночной, а смена, непосредственно предшествующая ночной, - вечерней.

Ко II группе выплат компенсирующего и стимулирующего характера (доплаты и надбавки, решение о выплате которых принимает наниматель на основании локальных нормативных актов) относятся:

Во-первых, надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается на основании Положения, утвержденного в организации. В данном Положении:

* + - устанавливаются размеры указанной надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы, порядок ее начисления и выплаты;
  + - определяется, какой стаж непрерывной работы будет учитываться при выплате надбавки (по специальности либо в отрасли, либо в организации), и пр.

В соответствии с п. 6 постановления Совмина РБ от 16.06.1998 № 937 "О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики" размер надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы), выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам, служащим хозрасчетных предприятий и организаций всех форм собственности и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должен превышать 20% тарифной ставки (должностного оклада).

Во-вторых, работникам также могут выплачиваться надбавки за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели по условиям и в размерах, установленных нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора (контракта). В соответствии с п. 5 постановления Совмина РБ от 24.12.1998 № 1972 "О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики" общая сумма средств, направляемых на выплату надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, выплачиваемых руководителям, специалистам и другим служащим коммерческих организаций и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 20% суммы должностных окладов этих категорий работников.

Следует отметить, что размер данных надбавок ограничен по категории работников в целом. Конкретному же работнику размер надбавки в зависимости от результатов его труда, значимости выполняемой им работы может составлять и больший процент.

В-третьих, водителям может быть присвоена надбавка за классность. Вопрос присвоения (повышения) класса рассматривается квалификационной комиссией организации на основании заявления водителя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Первым условием присвоения класса является прохождение водителями подготовки (переподготовки, повышения квалификации) в учреждениях образования, имеющих лицензию на право осуществления такой деятельности, сдача квалификационных экзаменов и получение в органах Госавтоинспекции водительского удостоверения установленного образца с разрешающей отметкой на право управления соответствующими категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Вторым условием присвоения класса является соблюдение требований по стажу работы в качестве водителя. Пунктом 33.3 Рекомендаций по особенностям оплаты труда работников автомобильного транспорта, утвержденных приказом Минтранса РБ от 24.01.2005 № 2, предусмотрено выплачивать водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей надбавку за классность в следующих размерах: водителям 2-го класса - 10%, водителям 1-го класса - 25% от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

В-четвертых, что касается надбавок за руководство бригадой, руководство практикой, профессиональное мастерство, то здесь необходимо отметить следующее. В соответствии со ст. 67 ТК размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, порядок и условия начисления указанных доплат должны определяться организацией самостоятельно.

Данные надбавки относятся на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, в соответствии с п. 2.7.1.3 Основных положений по составу затрат.

В-пятых, при заключении контракта с работником нанимателем может предусматриваться повышение тарифной ставки. В соответствии с п. 10.8 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совмина РБ от 25.09.1999 № 1476, контрактом должны быть предусмотрены дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки, однако не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством.

**Сверх нормы за троих…**

В коммерческих организациях часто встречаются ситуации, когда сотрудники вынуждены задерживаться на работе. В соответствии со ст. 119 ТК такая работа называется сверхурочной, то есть выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. Статья 69 ТК гласит, что каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

1) работникам со сдельной оплатой труда не ниже двойных сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады не ниже двойных часовых ставок (окладов).

Работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Таким образом, учет фактически отработанного времени может позволить организации повысить заработную плату усердных сотрудников.

Нередко в малых и средних компаниях один сотрудник выполняет несколько разных функций, например, бухгалтер занимается кадровой работой или оформлением таможенных документов. В данном случае логично оформить внутреннее совместительство. При этом следует учитывать, что в соответствии со ст. 345 ТК работа по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, и она оплачивается пропорционально отработанному времени, а при установлении нормированных заданий - по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 346 ТК).

**Дайте премию: я заслужил!**

Особо важным инструментом повышения оплаты труда остается премирование. Следует учитывать, что в соответствии с п. 1.5. Декрета Президента РБ от 27.03.1997 № 10 "О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики" размер премий за производственные результаты свыше 30% заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Таким образом, ограничение устанавливается на весь размер премиальных выплат по организации. По каждому из сотрудников процент премий может варьироваться: одному сотруднику может быть установлено 10% премии, другому - 50%.

Порядок премирования руководителей и главных специалистов регулируется постановлением Совмина РБ от 27.04.2006 № 555 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда". В соответствии с п. 1 данного постановления премирование руководителей (их заместителей) и главных специалистов коммерческих организаций осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством, по итогам работы за квартал.

При этом 30% начисленной премии резервируется и выплачивается при отсутствии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в следующем порядке:

* за I и II кварталы - по итогам работы за первое полугодие;
* за III и IV кварталы - по итогам работы за год.

ПРИМЕР 1

В январе руководителю начисляется премия в размере 30% от должностного оклада, то есть 300 000 руб., в феврале - 400 000 руб., в марте - 300 000 руб. За все месяцы и квартал в целом была получена прибыль. Выплачивается же она только по итогу I квартала в размере 70%, то есть 700 000 руб. Остальная часть премии - 300 000 руб. - выплачивается только по итогам полугодия.

Таким образом, премия по своей сути становится ближе к бонусным выплатам, нежели к методу материального стимулирования персонала.

Рассмотрим еще одну вполне типичную ситуацию для белорусских организаций.

СИТУАЦИЯ

Как неправильно. Девушка с высшим образованием пришла работать в организацию секретарем. Экономист по труду, ничтоже сумняшеся, проделала следующие операции: определила, что должность секретаря согласно Приложению 4 к Инструкции № 123 соответствует 6-му разряду, умножила действующую в организации ставку 1-го разряда в 150 000 рублей на тарифный коэффициент, соответствующий 6-му разряду, 1,9 и получила оклад в размере 285 000 белорусских рублей. Через полтора месяца работы обиженная девушка покинула данное заведение и была права.

Как правильно. При правильном подходе картина могла бы быть иной.

Учитывая, что девушка имеет высшее образование, определяем ее должность как секретарь-референт. Согласно Приложению № 6 к Инструкции № 123 ее тарифный разряд - 11, и, соответственно, тарифный коэффициент - 2,65. Полагая, что квалификация у будущего секретаря-референта высокая и ей предстоит иметь дело с процессами управления, устанавливаем ей ставку 1-го разряда такую же, по которой считается заработная плата директору - 300 000 руб. Следовательно, ее тарифный оклад составит: 300 000 х 2,65 = = 795 000 руб.

По решению руководителя увеличиваем ее тарифный оклад в пределах межразрядной разницы на 7%, получаем: 795 000 х 1,07 = 850 650 руб.

В ходе проводимой всеобщей аттестации рабочих мест работа на вычислительных машинах, в том числе и секретаря-референта, признается работой во вредных условиях труда. Установлен процент доплаты в размере 10%. Соответственно, сумма надбавки составит 85 065 руб. Кроме того, коллективным договором установлена надбавка за знание иностранного языка в размере 13% (аналогично п. 2.4 Условий оплаты труда, общих для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (если иное не предусмотрено отраслевыми условиями оплаты труда), утвержденных постановлением Минтруда РБ от 21.01.2000 № 6).

Поскольку новый секретарь-референт является выпускником лингвистического университета и использует английский язык в процессе выполнения своих должностных обязанностей, сумма надбавки по данной статье составит: 850 650 х 13% = = 110 585 руб.

Предположим также, что в ее функции входит ведение персонифицированного учета. Оформляем эту функцию как внутреннее совместительство на 0,25 ставки. Учитывая, что секретарь не является специалистом в области бухгалтерского дела, присваиваем ему средний уровень квалификации и звание специалиста второй категории.

Поскольку предприятие, куда пришла работать девушка, швейное, определяем, что оно относится ко 2-й группе предприятий, поэтому и тарифный коэффициент равен 2,17. Применяем по просьбе бухгалтера общую тарифную ставку 1-го разряда по организации - 150 000 руб. В итоге получаем размер должностного оклада за внутреннее совместительство: 150 000 х 2,17 х 0,25 = = 81 375 руб. По данным учета рабочего времени за отчетный месяц секретарю пришлось задержаться на работе, то есть поработать сверхурочно 10 часов. В итоге при нормальной продолжительности рабочего времени в 168 часов в месяц секретарю полагается доплата за сверхурочное время: (850 650 + 85 065 + 110 585) / 168 х 10 х 2 = = 124 560 руб. В итоге начисления девушки составят: 850 650 + 85 065 + 110 585 + 81 375 + + 124 560 = 1 252 235 руб., что будет считаться довольно престижной зарплатой по нашим меркам.

Таким образом, правильное применение законодательства позволяет использовать различные варианты в системе оплаты труда работников организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. Минск « Беларусь» 1997.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г. А. Издательство Амалфея. – 2003. – 1120с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года – Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
4. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
5. В. Н. Толкунова, К. Н. Трудовое право России. Учеб. М., Юрист, 2001 – 245с.
6. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
7. Комаров С.А. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2000 – 210с.
8. Р. Н. Лыгин, А. П. Толмачев. Трудовое право /конспект лекций/, – М.: ПРИОР, 2001. – 112с.
9. Сыроватская Л. А., Трудовое право: Учебник. – М.: Высшая школа. – 2001. – 255с.