

## СТРУКТУРА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПО ФОРМАМ И ВИДАМ ЗАТРАТ

Руденок Е.Г.

Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Республика Беларусь

По формам и видам затрат систему мотивации можно разделить на монетарную – тарифная оплата, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты, премирование за результаты и бонусы и немонетарную, которая, в свою очередь, подразделяется на требующую и не требующую инвестиций. В настоящее время денежная (монетарная) составляющая системы оплаты включает в себя: тарифную оплату; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты; премирование за результаты; бонусы. Данная система стимулирования построена с учетом требований государственного регулирования системы оплаты труда – в Республике Беларусь действует более 15-ти нормативных документов, которые регламентируют: кому, когда, за что и сколько нужно платить.

Заработная плата – это один из главных стимулирующих факторов для работников. Тариф – это постоянная часть оплаты труда, в нее, кроме тарифной ставки, включается прибавка к заработной плате, которую мы насчитываем исходя из «вилки» по оплате – от начального уровня до образцового. Более того, эту прибавку организации моделируют самостоятельно, используя предоставленные законодательством возможности и особенности действующих на предприятии бизнес-процессов. В тарифную часть также входит и сдельный приработок, потому что при выполнении задания сверх установленной нормы рабочие-сдельщики получают дополнительную заработную плату.

Тарифная часть оплаты труда в организации полностью строится на основании Единой тарифной сетки Республики Беларусь. Это инструмент, который дает государство для того, чтобы обеспечить общее регулирование оплаты во всех отраслях экономики. Единственный параметр, на который можно влиять, это размер тарифной ставки первого разряда. Он устанавливается исходя из возможностей организации и эффективности ее деятельности (при этом рост производительности труда обязательно должен опережать увеличение заработной платы). Все профессии и должности соответствуют определенному разряду тарифной сетки.

Компенсационные выплаты связаны с влиянием вредных и опасных факторов; эти регламенты вводятся в соответствии с государственными нормативами. К примеру, доплату за вредные условия труда можно ввести только после аттестации рабочего места, то есть нужно обосновать – как именно вредные условия производства либо интенсивность труда влияют на здоровье и работоспособность человека.

Структура компенсационных и стимулирующих выплат, их размер, механизм использования доплат и надбавок определены в Положении по оплате труда персонала. Компенсационные выплаты связаны с условиями труда, которые влияют на здоровье человека. Стимулирующие доплаты и надбавки относятся к переменной части выплат. Главные из них – это надбавка за сложность и напряженность труда и надбавка за профессионализм.

Установление размера, механизм использования доплат и надбавок также находит свое отражение в «Положении по оплате труда персонала».