

- в государственных организациях с 77,39 % за 2013 год до 0,2 % за 2016 год;
- в товариществах собственников с 38,21 % за 2013 год до 5,5 % за 2016 год.

Уровень возмещения затрат бюджетными субсидиями в товариществах собственников значительно ниже чем в государственных организациях. Это обусловлено тем, что при расчёте объема бюджетного финансирования учитываются в обязательном порядке доходы от инвестиционной деятельности (аренда), которые у государственных организаций значительно выше, чем у товариществ собственников.

Уровень возмещения затрат доходами от сдачи в аренду помещений у государственных предприятий составили: за 2013 год – 4,54 %, за 2014 год – 7,22 %, за 2015 год – 12,51 %, за 2016 год – 17,67 %. Уровень возмещения затрат доходами от сдачи в аренду помещений у товариществ собственников составили: за 2013 год – 3,69 %, за 2014 год – 2,20 %, за 2015 год – 1,53 %, за 2016 год – 2,50 %.

Сравнительный анализ структуры доходов товариществ собственников и государственных организаций показывает, что в большей степени доходы товариществ собственников в 2013 году формируются за счёт доходов от населения по тарифам (56,95 %) и за счёт бюджетных субсидий (39,25 %). При этом в государственных обслуживающих организациях основную долю доходов составляют бюджетные субсидии (77,39 %) и доходы, полученные от населения по тарифам (16,67 %).

Вследствие изменений законодательства за исследуемый период значительно изменилась доля участия источников формирования доходов, как в товариществах собственников, так и в государственных организациях: их доходы формируются в основном за счёт доходов, полученных от населения по установленным тарифам. При этом доля участия вышеуказанных доходов в товариществах собственников составляет 92,23 %, в государственных организациях 79,62 %.

Уровень участия в формировании доходов бюджетных субсидий в товариществах собственников составляет 5,2 %, а в государственных организациях 0,23 %, что обусловлено в большей степени тем, что при расчёте объема бюджетного финансирования, в доходы в обязательном порядке включаются доходы, полученные от инвестиционной деятельности (аренда) доля которых в доходах составляет:

- в товариществах собственников 2,25 %;
- в государственных организациях 20,13 %.

Проведенный сравнительный анализ деятельности товариществ собственников и государственных организаций, оказывающих услуги по техническому обслуживанию жилищного фонда, показал эффективность и обоснованность применения в управлении жилищным фондом такой организационно-правовой структуры как товарищество собственников.

УДК 331.2:656.135(476.1)

## **ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГИБКИХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Грудько С.В., ст. преп.*

*Гродненский государственный аграрный университет,*

*г. Гродно, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены гибкие формы оплаты труда, используемые в Республике Беларусь. Приведены основные проблемы их применения. Указаны направления решения проблем применения гибких форм оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, гибкие формы оплаты труда, недостатки применения гибких форм оплаты труда, комиссионная система.

Любая организация, независимо от вида ее деятельности, сталкивается с вопросом оплаты труда работников. Сама выбирает формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат на основе законодательства. Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера,

определенного Законодательством РБ. Доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума [1].

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы.

Важно отметить, что Указ Президента Республики Беларусь № 181 и принятые в 2011 году новые нормативные правовые акты придали рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и расширили права нанимателей в части формирования условий оплаты труда их работников [2].

В соответствии с законодательством Республики Беларусь наниматели организаций всех форм собственности самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. Поэтому организация оплаты труда может быть основана и на разновидностях гибких систем оплаты труда.

Выделяют следующие виды гибких систем оплаты труда: на основе тарифной сетки, разработанной в организации; на основе комиссионной системы; на основе «плавающих» окладов; на основе грейдов.

При применении системы оплаты на основе тарифной сетки, параметры которой устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам тарифной сетки утверждается в локальном нормативном правовом акте.

При оплате труда на основе комиссионной системы размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров работ и услуг, в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделений.

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 [3].

Система грейдов состоит на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам. Грейд – это интервал на шкале оценок значимости отдельной профессии для конкретной организации [3].

При введении в организации гибкой системы оплаты труда работники наниматели сталкиваются с различными проблемами, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные проблемы при применении гибких форм оплаты труда и способы их решения

<b>Проблема</b>	<b>Суть проблемы</b>	<b>Решение</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Расходы на фонд оплаты труда работников растут быстрее, чем прибыль организации	Возникает из-за: - неверного выбора системы оплаты труда; - непредвиденных причин (например, экономический кризис, превышение предложения над спросом и др.)	В положении об оплате труда или положении о премировании следует определить «антикризисные варианты». Наниматель может установить минимальные показатели, в случае невыполнения которых работники лишаются части заработной платы или премии
Премия работника во многом зависит от решения руководителя	Работник понимает, что во многом размер его заработной платы (премии) зависит не столько от его труда, сколько от лояльности по отношению к нему непосредственного руководителя	Систему оплаты труда (премирования) необходимо выстраивать с четко прописанными критериями оплаты труда работников
У сотрудника отсутствует возможность влиять на показатели, за достижение которых ему начисляется заработная плата (премия)	Наниматель включает в положение об оплате труда работника показатель, на достижение которого он не может повлиять	Необходимо исключить этот показатель, внося соответствующие изменения в положение об оплате труда (премировании) работников

## Окончание таблицы 1

1	2	3
Отсутствие информации о новой системе оплаты труда в организации	Как правило, возникает при внедрении новой системы оплаты труда в организации	Необходимо своевременно и в полном объеме информировать работников о введении новой системы оплаты труда в организации
Частое изменение нанимателем критериев оплаты труда (премирования)	Работники отвлекаются на изучение новых положений системы оплаты труда вместо выполнения непосредственных трудовых обязанностей	Следует вносить изменения в систему оплаты труда работников по результатам работы за календарный год
Критерии оплаты труда работников не нацелены на достижение необходимого для организации результата	Критерии оплаты труда сформированы нечетко. В такой ситуации работник может не до конца понимать цель своей работы	Провести анализ и определить основные цели работы организации
Критериев оплаты труда работников недостаточно	Наниматель определяет один или несколько критериев оценки результата труда	При разработке прогрессивной системы оплаты труда необходимо определить достаточное количество критериев оценки труда (как правило, не менее шести)
Критериев оценки результата труда слишком много	При указании слишком большого количества критериев оценки результата труда работник не сможет сделать упор на приоритетные направления своей работы	Критериев оценки результата труда в системе оплаты труда не должно быть слишком много. Если их более 10, нанимателю необходимо выделить приоритетные направления в работе для каждого работника

Источник: собственная разработка.

Таким образом, при внедрении гибких форм оплаты труда должны быть соблюдены нормы статьи 65 Трудового кодекса Республики Беларусь, а заработная плата работника при выполнении им установленной месячной или часовой нормы труда должна быть не менее минимальной заработной платы [5].

Указанные системы оплаты труда разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов. Данные системы должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации, и гибко реагировать на их изменение.

## Список использованных источников

1. Веремейко, Ю. А. Оплата труда: новые правила, новые возможности. Комментарий к Указу от 10.05.2011 №181 / Ю. А. Веремейко // Финансовый директор. – 2011. – №7. – С. 66–72.
2. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 г. № 181 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 г. № 104 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Сушкевич, А. Н. Бухгалтерский учет в 2015 году / А. Н. Сушкевич, В. Н. Сушкевич // УП «Профессиональный бухгалтер». – 2015. – с. 219.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 26.07.1999 г. № 269-3: с изм. и доп. от 15.07.2015 № 305-3 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
6. Фролова, Т. А. Организация оплаты труда / Т. А. Фролова // Административно–

УДК 685.34(476)

## ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ПРОИЗВОДСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ ОБУВИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Кахро А.А., доц., Загорюлько Ю.В., маг.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрено состояние обувного производства в Республике Беларусь, а именно динамика производства в целом по стране, а также по областям, уровень использования производственных мощностей, динамика экспорта и импорта обувной продукции в стране.

Ключевые слова: производство обуви, экспорт и импорт обувной продукции, загрузка производственных мощностей, внутренний рынок.

Конкурентоспособность и доступность импортной продукции определяют современное состояние организаций по производству обуви в Республики Беларусь. Такая ситуация обязывает к выявлению новых подходов в ведении бизнеса для обеспечения его рентабельности. Для поддержания торговли на должном уровне необходим комплекс мер, направленных на снижение затрат производства, обеспечение клиента качественным продуктом по демократичной цене, а также на повышение уровня доверия к местному производителю.

Рассмотрим состояние обувной промышленности в Республике Беларусь. Выпуск обуви в стране резко сократился на фоне подавленного покупательского спроса и агрессивного наступления импорта. Эти данные представлены на рисунке 1.

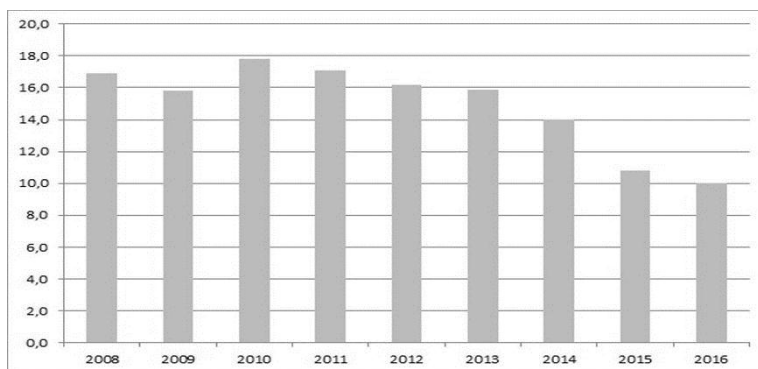


Рисунок 1 – Производство обуви в Беларуси в 2008–2016 гг., млн пар

До 2011 г. объемы производства обуви ежегодно преимущественно возрастали и находись в пределах 15–17 млн пар в год. Однако начиная с 2011 г. наблюдается тенденция снижения объемов производства обуви. Так в 2014 г. падение составило 11,9 % по сравнению с 2013 г., в 2015 г. объем производства сократился на 22,9 % до 10,8 млн пар, в 2016 г. падение продолжилось и составило 7,4 % от уровня предыдущего года. Объем производства обуви по итогам 2016 г. составил 10,0 млн пар. Такая тенденция связана с ростом цен на комплектующие для производства обуви (которые импортируются), возрастанием объемов импорта обуви, а также снижением емкости внутреннего рынка [3].

По данным, представленным на рисунке 2, видно, что в 2016 г. 52 % всей выпускаемой в республике обуви произведено в Витебской области. Это обусловлено нахождением двух крупнейших обувных фабрик в Витебске («Марко» и «Белвест»). На втором месте находится г. Минск (14 %), где основным производителем обуви является компания «Луч», а также Могилевская область (ОАО «Обувь»).