

3. Shenzhen is becoming a key destination for foreign investment // South China Morning Post. — URL: <https://www.scmp.com/presented/business/topics/shenzhen-destination-foreign-investment/article/3245431/shenzhen-becomes-key-destination-foreign-investment> (date of access: 11.10.2024).

4. Guide to China's Special Economic Zones 2023 // MSA. — URL: <https://www.msadvisory.com/special-economic-zones-china/> (date of access: 11.10.2024).

СНИЛ «Бухгалтерский учет будущего»

Е.Н. Рыбаченок

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.В. Бунь

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА И ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Система оплаты труда и расчет пособий по временной нетрудоспособности в различных странах отличны друг от друга. Традиционно используются две системы оплаты труда: сдельная и повременная, но возникают также различные их модификации. Расчет пособий производится по-разному: различная зависимость от стажа, среднего заработка, различных период для расчета. В некоторых странах пособия по временной нетрудоспособности оплачиваются работодателем, в других — социальным страхованием.

Оплата труда персонала и временной нетрудоспособности играет важную роль в обеспечении благосостояния и социальной защиты населения. В иностранных организациях, как и в белорусских, используются две системы заработной платы — сдельная и повременная. В общем случае сдельная форма оплаты труда применяется в организациях, где преобладает машинно-ручной или ручной труд, а повременная — для полностью машинного и автоматизированного. Одна из основных причин такого разделения — низкая зависимость производительности труда и качества выполнения работы от индивидуальных усилий работников при автоматизированном процессе, поскольку непосредственное производство осуществляется средствами труда.

Широкое применение за рубежом, в том числе в США, нашла сдельная система оплаты труда, разработанная Фредериком Тейлором. Эта система предполагает использование двух разных ставок: в случае если работник выполняет задание не полностью, ниже предусмотренной нормы, заработная плата рассчитывается по низкой ставке; рабочие, выполняющие тяжелые нормы выработки или превышающие плановую выработку, получают зарплату по повышенной ставке. К примеру, при выработке ниже установленной плановой нормы труд оплачивается по повременной системе со сниженными на 10–15 % тарифными ставками, а если работник выполняет особо сложные работы, связанные с точностью и ответственностью, то его ставка

может быть повышена до 40 %. Положительным аспектом такой системы является то, что при невыполнении нормы работнику по крайней мере гарантируется повременной заработок, в то же время перевыполнение плана материально поощряется [1].

Организация оплаты труда в Японии по своей сути мало чем отличается от систем, принятых в странах СНГ и Запада. Например, месячную заработную плату дополняют премии, которые выплачивают два раза в год; месячный заработок вычисляется исходя из повременных тарифов и сверхсрочных выплат. Тем не менее, в организациях Японии достаточно необычная система менеджмента и организации оплаты труда. Основным отличием можно считать то, что стимулирование направлено не столько на увеличение производительности труда, сколько на поддержание стремления работника развивать свой творческий потенциал, а также учитываются потребности работника в определенный период его жизни.

Наиболее важной составляющей при организации оплаты труда в Японии является ставка тарифа, на которую приходится около 85 % от месячного заработка и примерно 60 % от совокупных расходов организации на рабочую силу. В Японии существуют три вида тарифных ставок: личная — при ее определении учитываются определенные качества работника: возраст, стаж работы, образование и т.д.; трудовая — опирается на определение квалификации сотрудника исходя из разрядной системы, которая ежегодно присваивает каждому сотруднику разряд по итогам его аттестации, проведенной руководителем; синтезированная — совмещает в себе две предыдущие. Применение именно данной ставки наиболее распространено в организациях Японии.

Новое направление появилось в развитии организации системы заработной платы во Франции. Оно заключается в создании определенной гибкости в расчете размеров заработной платы и в пересмотре жестких правил индексации. Отказ от этой жесткой системы, по сути, означает переход к новым принципам регулирования зарплат, при которой принимается в расчет коллективная и индивидуальная производительность труда. Тем не менее, минимальный размер заработной платы, как и раньше, должен быть индексированным.

Для того чтобы установить прямую зависимость между формированием фонда заработной платы и итогами деятельности организации, были введены коллективные договоры об участии, в числе пунктов которых предусмотрено использование части прибыли организации для поощрения лучших, отличившихся работников.

Что касается стран Восточной Европы, в них особое внимание уделяется эффективности стимулирующей функции тарифной системы оплаты труда. Порядка 75–80 % от общего размера оплаты труда составляет зарплата по тарифам, этот результат получен благодаря передаче некоторых функций в сфере организации и контроля заработной платы организациям. Помимо этого были сформированы совершенно новые способы контроля заработной платы. К примеру, в Румынии тарифная зарплата учитывает только квали-

фикационные факторы, в том числе образование, поскольку считается, что тарифная форма не может верно оценить качественные показатели труда. Предпочтение отдается не системе тарифов, а премиям и возможностям получить часть прибыли организации.

В других восточноевропейских странах (Болгарии, Польше, Венгрии) применяется другой подход к тарификации оплаты труда. Централизованно принимается только нижняя планка тарифной ставки, верхнюю же ограничивают ставки по налогам. Каждая отдельная категория работников имеет три степени по квалификации со своими минимальными ставками помесечной основной заработной платы [1].

Рассмотрим также опыт зарубежных стран по оплате больничных. В Германии больничный оплачивается работодателем в течение первых 6 недель болезни посредством выплаты обычной заработной платы. При расчете размера выплат за основу берется средняя зарплата за последние 3 месяца работы, при этом премии, поощрения и выплаты за сверхурочное время не учитываются [2].

По истечении этого времени выплаты перенимает медицинская страховая компания и начинает выплачивать Krankengeld [3]. По закону работник получает от страховой кассы только 90 % зарплаты нетто. Максимальное количество времени, в течение которого можно получать деньги от своей страховой компании, — 78 недель в течение 3 лет. При потере трудоспособности на более долгий срок подключаются пенсионный фонд и социальные службы.

В Литве первые 2 дня болезни оплачивает работодатель, при этом сумма больничных не может быть менее 80 % от среднедневного заработка сотрудника (рассчитывается за последние 3 месяца). Конкретный процент работодателя может выбрать сам. Если нетрудоспособность затянулась на более длительное время, то за каждый календарный день больничного Фонд социального страхования выплачивает 80 % среднедневного заработка. Следует отметить, что из выплат по болезни вычитаются подоходный налог (15 %) и взнос на страхование здоровья (6 %).

В США больничный нужно накопить. Так, например, в Калифорнии, чтобы уйти на оплачиваемый больничный, нужно проработать на своего нынешнего нанимателя минимум 90 дней. За каждые 30 отработанных часов сотрудник получает один час оплачиваемого больничного. Следовательно, те, кто работают на полную ставку, за год накапливают 8 дней для больничного. Оплата больничных зависит от стажа работы: если стаж менее 5 лет, работодатель оплачивает больничный в размере 60 % от среднего заработка, от 5 до 8 лет — 80 %, а более 8 лет — 100 %.

В Японии как таковых больничных нет. Если сотрудник заболел, ему, скорее всего, придется тратить отпускные дни. Возможность брать больничный оговаривается в трудовом договоре при устройстве на работу, там не рады людям, которые не посещают работу по причине болезни. Работник по своему листку нетрудоспособности может рассчитывать лишь на половину средней зарплаты, редко — на немного более половины [4].

Таким образом, сравнивая систему оплаты труда в Республике Беларусь с опытом зарубежных стран, можно сделать следующие выводы. В иностранных организациях, как и в белорусских, используются сдельная и повременная системы оплаты труда. Положительным моментом оплаты труда в США является то, что при невыполнении норм выработки работнику по крайней мере гарантируется повременной заработок. В Японии так же, как и в Беларуси, месячную заработную плату дополняют премии. Однако стимулирование направлено на поддержание стремления работника развивать свой творческий потенциал. Необычна система оплаты в Японии тем, что там существуют три вида тарифных ставок: личная, трудовая и синтезированная. Во Франции создана определенная гибкость в расчете размеров заработной платы и в пересмотре жестких правил индексации, принимается в расчет коллективная и индивидуальная производительность труда; предусмотрено использование части прибыли организации для поощрения лучших, отличившихся работников. В Румынии предпочтение отдается не системе тарифов, а премиям и возможностям получить часть прибыли организации.

Что касается оплаты больничных, в Республике Беларусь применяется следующий расчет: для граждан, имеющих стаж работы с уплатой взносов 10 лет и более, больничный с первого дня болезни оплачивается в размере 100 % среднегодневного заработка, а для тех, кто работает и платит взносы менее 10 лет, — всего 80 %. Такая система выгодна только для работников со стажем и уплатой взносов от 10 лет, в то время как в Германии и Литве на размер выплат по больничным стаж не влияет, чего не скажешь про Калифорнию, где стаж также влияет на размер больничных. Система в Калифорнии хуже применяемой в нашей стране для работников, чей стаж менее 5 лет, и только для работников, чей стаж от 8 до 10 лет, она выгоднее.

Расчетный период для определения среднего заработка в Республике Беларусь составляет 18 месяцев, причем без учета занятости (за исключением периодов простоев, отпусков за свой счет по инициативе нанимателя, периодов временной нетрудоспособности и периодов получения иных социальных выплат), в то время как в Германии и Литве он составляет 3 месяца, что лучше с точки зрения того, если, например, работник не работал в течение всех последних 18 месяцев, а также того, что заработная плата, как правило, растет, как минимум, за счет увеличения денежной массы в экономике.

Положительным моментом при расчете пособий по временной нетрудоспособности в Республике Беларусь является то, что в заработок работника включаются единовременные и социальные выплаты, в то время как в Германии премии, поощрения и выплаты за сверхурочное время не учитываются. А в Литве и вовсе из выплат по болезни вычитается взнос на страхование здоровья.

Источники

1. Верников, В.А. Зарубежный и российский опыт учета расчетов с персоналом по оплате труда / В.А. Верников, И.Е. Коноваленко // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. — 2021. — № 3(56). — С. 212–219.

2. Больничный в Германии // Такая вот Германия. — URL: <https://www.das-germany.de/bolet-v-germanii/> (дата обращения: 17.11.2024).

3. Если вы заболели: правила больничных в Германии // Немецкое право. — URL: <https://aussiedlerbote.de/2022/01/esli-vy-zaboleli-pravila-bolnichnykh-v-germanii/> (дата обращения: 17.11.2024).

4. Сколько стоит нетрудоспособность // NEWS.ru. — URL: <https://news.ru/economics/netrudosposobnost-bolnichnye-oplata/#> (дата обращения: 17.11.2024).

5. О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 июля 2013 г. № 569 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 23.08.2024 г. // iLex: информ. правовая система (дата обращения: 17.11.2024).

6. Бунь, А.В. Организационно-методические аспекты стандартизации финансового контроля и учета в системе государственного регулирования экономической деятельности субъектов хозяйствования Республики Беларусь / А.В. Бунь. — Минск : БГЭУ, 2011. — 268 с.

СНИЛ «Вердикт»
А.Д. Новик, Э.П. Францук

Научный руководитель — кандидат юридических наук Д.В. Петроченков

ИНСТИТУТ НЕДОСТОЙНЫХ НАСЛЕДНИКОВ

В данной статье исследуются правовые аспекты института недостойных наследников в области наследственного права. Основное внимание уделяется анализу правового регулирования, критериям, по которым наследники могут быть признаны недостойными, а также последствиям, которые это влечет для них. Показаны актуальные проблемы и возможные направления совершенствования законодательства Республики Беларусь в данной сфере.

Наследственное право представляет собой ключевую составляющую гражданского права, обеспечивающую передачу имущества и прав от умершего к его наследникам. Одним из наиболее значимых аспектов этого института является положение недостойных наследников, которое служит для защиты правопорядка и предотвращения неправомерного присвоения наследуемого имущества.

Недостойным наследником признается лицо, которое умышленно причинило вред или ущерб законным правам и (или) интересам завещателя.

Статья 1038 Гражданского кодекса Республики Беларусь содержит критерии, на основании которых наследники могут быть признаны недостойными [1]: 1) лица, которые умышленно лишили жизни наследодателя или совершили покушение на его жизнь; 2) лица, которые путем составления подложного завещания, созданием умышленного препятствия осуществлению наследодателем последней воли или иными умышленными противоза-