

отнесения частного агентства занятости к категории работодателей; финансовые гарантии в отношении выплаты заработной платы и т.п.);

б) правовой механизм взаимодействия «работодатель — частное кадровое агентство» (форма, сроки, допустимые случаи заключения договоров лизинга персонала; случаи запрета заключения таких договоров; распределение бремени ответственности частного агентства и предприятия-пользователя в отношении обеспечения трудовых и социальных прав заемных работников и т.п.);

в) механизм правоотношений между частным кадровым агентством и заемным работником (форма, срок и содержание трудового договора между заемным работником и частным кадровым агентством; права и обязанности сторон; условия работы и трудоустройства и т.п.);

г) механизм правоотношений между предприятием-пользователем и заемным работником (установление обязанностей предприятия в отношении заемного работника; условия и формы заключения трудового договора; нормы ответственности предприятия за заемного работника; права заемного работника в области социального обеспечения; отношение заемного работника с профсоюзом предприятия и т.п.);

д) нормы правовой ответственности за нарушение законодательства (ответственность предприятия-пользователя и частного кадрового агентства за нарушение трудового законодательства и законодательства предоставления заемного персонала; разработка дополнительных норм, учитывающих возможные нарушения и т.п.).

*К.А. Нефагина, аспирант
БГУ (Минск)*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЧЕРЕЗ РЕФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Особое внимание в наступившем 2009 г. законодатель уделяет регулированию вопросов оплаты труда. Нельзя не отметить, что этот процесс характеризуется направленностью на усиление мер стимулирующего характера, что касается организаций всех форм собственности и широкого круга работников. В январе 2009 г. Президент Республики Беларусь подписал два важных нормативных правовых акта: Декрет от 23.01.2009 г., № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» (далее — Декрет № 2) и Указ от 23.01.2009 г., № 49 «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2009 году».

Затем 06.03.2009 г. Совет Министров Республики Беларусь принял постановление № 288 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 июня 2002 г. № 1003 и признании утратившими силу отдельных положений постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам оплаты труда» (далее — Постановление № 288).

Наиболее существенные изменения внесены в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 г., № 1003 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности (далее — Постановление № 1003).

Рассмотрим основные изменения и дополнения.

1. Наиболее примечательно, что Постановлением № 288 отменено положение, устанавливающее 30-процентный норматив отнесения премий за производственные результаты к затратам, учитываемым при налогообложении и ценообразовании, которое не вполне согласовывалось с нормами Декрета № 2, который ввел единый норматив стимулирующих выплат в размере 80 %.

Вместе с тем, вопреки ожиданиям, Постановление вступает в силу лишь с 01.04.2009 г., что исключает возможность применять его нормы согласованно с Декретом № 2 уже в марте 2009 г.

2. Увеличен до 5,0 размер коэффициента предельного соотношения средней заработной платы руководителя организации, независимо от формы собственности, и средней заработной платы по организации в целом. Ранее он составлял 4,0.

3. Перенесено из постановления Кабинета Министров Республики Беларусь от 08.08.1996 г., № 521 «О состоянии работы в отраслях экономики по государственному регулированию заработной платы» в Постановление № 1003 положение, устанавливающее, что руководителям коммерческих организаций и структурных подразделений этих организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий и вознаграждений при наличии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом по организации в целом и (или) задолженности по выплате заработной платы.

4. Постановлением утверждена новая редакция положения «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий и предприятий с долей государственной собственности» http://www.government.by/public/shared/rus/solutions/rus_solution102390_1.pdf. Соответственно потребуются внесение изменений в трудовые договоры (контракты) с руководителями вышеназванных организаций в части оплаты их труда. Причем о таких изменениях не требуется не менее чем за месяц предупреждать руководителя, поскольку они вызваны корректировками в законодательстве.

Таким образом, с принятием Постановления № 288 сделан очередной шаг в направлении упрощения и либерализации законодательства об оплате труда работников. Положительно можно оценить факт постоянной работы нормотворческих органов, направленной на совершенствование уже принятых актов и адаптацию их к практической деятельности.