

оплата труда определяется для каждого работника. В общем виде такую взаимосвязь можно представить последовательно следующим образом: после реализации продукции у предприятия создается фонд оплаты труда, затем определяют размер фонда у каждого внутреннего подразделения и в последнюю очередь рассчитывают величину заработной платы отдельного работника. В практике на предприятиях заработная плата работника структурно состоит из двух частей: первая рассчитывается по тарифной системе, вторая – премии. Соотношение между этими частями подвижно и зависит от вклада работника в итоговые результаты производственно-хозяйственной и финансовой деятельности коллектива. Но кроме экономической стороны в этом процессе проявляется и проводимая социальная политика государства в области оплаты труда.

Список литературных источников

1. Арешенко В. Д. Сущность и принципы оплаты труда. Экономика предприятия \ под ред. Руденко А. И. – Мн., 1995. – с. 164.

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**О.Н. Шестак, аспирант**

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации*

Во все времена большое внимание уделялось оценке экономической эффективности происходящих хозяйственных процессов в обществе. Не секрет, что и сегодня существует проблема повышения экономической эффективности, которую необходимо решать как на уровне предприятия, так и на уровне государственной экономической политики Республики Беларусь. Особое значение для достижения этой цели имеет обоснование факторов и установление критериев формирования показателей эффективности работы каждого субъекта хозяйствования с помощью экономического анализа.

Для того чтобы оценить экономическую эффективность использования средств на оплату труда и разработать систему показателей, необходимо сформулировать и раскрыть критерии установления заработной платы.

Согласно международным стандартам Международной организацией труда разработаны подходы и выделены четыре основных критерия установления заработной платы: [1]

1. Заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование трудящемуся и его семье.

Удовлетворительная заработная плата – это такая оплата труда, которая должна покрывать стоимость питания, расходы на покупку одежды, мебели и прочих необходимых товаров, оплату жилья. Уровень удовлетворительной заработной платы устанавливается, ориентируясь на среднюю хо-

зайку, и может быть в разных государствах разным в зависимости от состояния экономики страны.

2. Заработная плата должна обеспечивать сравнительный уровень оплаты труда работников в зависимости от профессий, отраслей народного хозяйства и форм собственности.

Устанавливая заработную плату предприятия разных отраслей народного хозяйства должны придерживаться принципа справедливости, когда на разных предприятиях существуют одинаковые тарифные ставки за работу, требующую равноценной квалификации и опыта.

3. Заработная плата должна регулярно корректироваться в зависимости от изменений экономических условий.

Корректировка заработной платы должна проводиться в связи с ростом цен на товары и услуги с целью сохранить реальную стоимость заработной платы, особенно низкооплачиваемых работников, которых инфляция могла бы быстро лишить возможности удовлетворить свои первостепенные потребности. Кроме того, время от времени необходимо осуществлять дополнительные повышения заработной платы с целью последовательного повышения уровня жизни, которым должен сопровождаться рост экономики.

4. Способность экономики к оплате труда.

Необходимо чтобы предприятия (отрасль) могли ориентироваться и определять, какую часть своих средств они могут направить на увеличение заработной платы работникам, так как кроме этого нужно выделять средства на развитие предприятия, создавать резервные фонды.

Все вышеперечисленные критерии будут работать только при высоком уровне рыночной экономики и грамотно организованной политике государства.

#### Список литературных источников

1. Заработная плата: Учебник рабочего образования. – Женева: Международное бюро труда, 1997. – 225 с.

## **ВНУТРЕННИЙ ХОЗРАСЧЕТ В ТОРГОВЛЕ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**О.Н. Шестаков, аспирант**

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации*

Новые условия хозяйствования заставляют торговые организации и их структурные подразделения использовать более эффективные формы оплаты труда, которые будут иметь прямую связь с конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности, полученными ими валовыми доходами. Такую задачу может решить внутренний хозрасчет в торговом предприятии или его структурном подразделении. Именно он сможет свя-