

РЫНОЧНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**Ю.А. Ермоласва****Могилевский государственный университет продовольствия, Беларусь**

Один из важнейших факторов, мотивирующих рост производительности труда, - заработная плата, но только в том случае, если она непосредственно зависит от результатов труда.

Для предприятий пищевой промышленности характерны коллективные формы организации труда, это предусмотрено технологическим процессом, поэтому начисление и распределение коллективного заработка приобретает особую актуальность. Организация заработной платы на предприятиях пищевой промышленности должна способствовать увязке конкретных показателей трудовой деятельности работников с результатами труда всего коллектива. В вопросах организации заработной платы целесообразно руководствоваться следующим: разработка собственной внутрипроизводственной тарифной сетки с учетом финансовых возможностей предприятия, соглашениями между работниками и работодателями и минимальной заработной платой, установленной государством; построение единой тарифной сетки (ЕТС) для оплаты труда всех категорий работников; бестарифный вариант организации заработной платы; опыт различных предприятий по применению тарифных и бестарифных способов оплаты труда. На предприятиях пищевой отрасли применяются как тарифный, так и бестарифный способ оплаты труда. Бестарифная модель представляет одну из разновидностей коллективных систем оплаты труда. При применении этой модели присвоение работнику определённого квалификационного уровня не сопровождается установлением ему соответствующей тарифной ставки, оклада. Бестарифная система труда ставит заработок работников в коллективную зависимость от конечных результатов всего трудового коллектива. Доля работника в фонде заработной платы определяется четырьмя факторами: количеством отработанного работником рабочего времени, коэффициентами трудового участия и квалификационного уровня, количеством работающих в трудовом коллективе. Коэффициенты квалификационного уровня служат основой для анализа и группировки работников по квалификационным и должностным группам. Установление этих коэффициентов позволяет определить объективно необходимые соотношения в оплате труда работников с учётом их функций в процессе производства. Определение коэффициентов квалификационного уровня – наиболее ответственный момент при введении бестарифной системы оплаты труда. Более высокий заработок работника означает, что он обладает не только необходимыми знаниями и умением, но и умеет реализовать их в более высоких результатах труда. К бестарифной системе стали прибегать руководители не только небольших, но и средних и крупных предприятий. На последних стали возникать определённые комбинации тарифной и бестарифной модели. В условиях становления рыночной экономики предприятия могут применять творческий подход как в выборе форм и систем оплаты труда, так и их корректировки.