

2.2. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается современное состояние государственного регулирования заработной платы и актуальные для Республики Беларусь индикаторы системы оплаты труда, перспективные с точки зрения совершенствования механизма ее регулирования.

Современное общество развивается под влиянием быстро меняющихся внешних и внутренних условий, определяющих приоритеты при формировании стратегических направлений развития государства. Одной из характеристик постиндустриального общества является плавная замена высоких технологий high-tech на высокие гуманитарные технологии high-hume, в центре внимания которых находится человек, его интеллектуальные способности и возможности. Эта уже проявляющаяся глобальная тенденция придает особую значимость человеческому потенциалу при развитии всего мирового сообщества, и Республика Беларусь здесь не исключение.

Моделирование долгосрочного развития белорусского государства традиционно основывается на сочетании краеугольных взаимоувязанных компонентов – социального, экономического и природного. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь, принятая на период до 2030 года (НСУР–2030), в качестве стратегического приоритета № 1 выделяет «качественное воспроизводство человеческого потенциала и эффективное его использование» [1, с. 20]. Данный постулат получил отражение в новом документе, проект которого в настоящее время активно обсуждается в обществе – НСУР-2035. Одним из концептуальных положений разрабатываемой Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года является обеспечение высокого качества жизни населения нынешнего и будущих поко-

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

лений. В документе ставится цель достижения достойного уровня благосостояния каждого человека, оказания адресной и всеохватывающей поддержки наиболее уязвимых групп населения. Предполагается разработка мер и механизмов для эффективной оплаты труда, сохранения покупательной способности пенсионных выплат, поддержания уровня доходов от предпринимательской деятельности, обеспечения сохранности сбережений граждан в организованных формах хранения [2].

Поставленная стратегическая цель обеспечения высоких жизненных стандартов населения может быть достигнута только на основе стабильного роста реальных денежных доходов, прежде всего, гарантированного достойного вознаграждения работнику за свой труд, и создания условий для качественной жизни в пожилом возрасте.

Основополагающая цель состоит в повышении уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики.

В соответствии с этим в качестве ключевых задач в сфере оплаты труда и денежных доходов населения следует выделить:

- обеспечение минимальных гарантированных доходов населения;
- поддержание их денежного содержания и покупательского спроса в периоды усиления инфляции;
- достижение единства в оплате равносложного труда в различных отраслях и сферах деятельности, предоставление минимальных гарантий заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по фактору сложности труда;
- перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение резкой поляризации заработков между различными отраслями и субъектами хозяйствования;
- достижение сбалансированности экономических интересов субъектов рынка труда.

Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов. Рычагами (инструментами) государственного регулирования оплаты труда являются:

- минимальная заработная плата;
- минимальный потребительский бюджет;
- бюджет прожиточного минимума;
- индексация заработной платы;
- тарифная система и другие элементы.

Когда государство само выступает в роли нанимателя (работодателя), оно осуществляет *прямое* регулирование заработной платы. Условия труда при этом определяются нормативными актами для работников бюджетных отраслей, работников органов государственного управления, руководителей государственных организаций, с которыми заключены трудовые контракты.

Косвенное государственное регулирование заработной платы проявляется в ее налогообложении.

Минимальная заработная плата (МЗП) – это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

В соответствии с Конвенцией международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы» при установлении минимальной заработной платы государство должно учитывать:

- потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание уровень средней заработной платы в стране;
- стоимость жизни;
- социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические соображения, включая требования экономического развития;

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

– уровень производительности и желательности достижения и поддержания высокого уровня занятости [25].

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора [18].

Согласно статье 86 Трудового Кодекса, нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов [18]. В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Следовательно, при невыполнении норм труда выплаты, производимые нанимателем, могут быть и ниже минимальной заработной платы.

В соответствии с Письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 мая 2011 г. № 03-03-14/2251П «О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы», если размер начисленной заработной платы окажется ниже размера минимальной заработной платы, действующего в период, за который производится начисление заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее соответствующего размера. При этом доплата до минимальной заработной платы производится нанимателем ежемесячно.

Доплата до минимальной заработной платы не производится, если в расчетном периоде работник не выполнил установленные нанимателем месячные или часовые нормы труда, в том числе

без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак по вине работника и т. д.).

В составе начисленной работнику заработной платы за расчетный период, применяемой для определения размера доплаты до минимальной заработной платы, не учитывается заработная плата, начисленная при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января и в настоящее время по состоянию на 1.04.20 г. составляет 375 белорусских рублей (около 178 долларов США).

По данным Европейского статистического агентства Eurostat, самая низкая минимальная зарплата в Европейском Союзе (ЕС) (ниже 600 евро) наблюдается на востоке ЕС.

По состоянию на 1 января 2020 года страной с самой низкой минимальной зарплатой в ЕС (из 21 страны) была признана Болгария – 312 евро. Минимальная зарплата в Беларуси с 1 января 2020 года составляет около 160 евро.

Недалеко от Болгарии расположились Латвия (430 евро), Румыния (466 евро), Венгрия (487 евро). В Польше минимальная зарплата составляет 611 евро, в Эстонии – 584 евро, в Литве – 607 евро.

В регионах ЕС, расположенных на юге и юго-западе минимальная зарплата колеблется от 700 до 1 000 евро. В Португалии она составляет 741 евро, в Греции – 758 евро, в Словении – 941 евро, а в Испании – 1 050 евро.

Выше всего минимальная зарплата на севере и западе Европейского Союза. Здесь она находится на отметке выше 1 500 евро: например, Франция – 1 539 евро, Нидерланды – 1 636 евро. Самая высокая минимальная зарплата в Люксембурге – 2 142 евро [26].

Такие страны как Финляндия, Италия, Дания, Австрия, Кипр и Швеция не устанавливают минимальную зарплату.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) – денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

нормальное воспроизводство рабочей силы работающих и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных членов общества. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины.

Потребительская корзина – научно обоснованный, сбалансированный набор товаров и услуг, который удовлетворяет конкретные функциональные потребности человека в определенные отрезки времени, исходя из конкретных условий и особенностей, сложившихся в Республике Беларусь.

Структура потребительской корзины:

- расходы на питание;
- одежда, белье и обувь;
- лекарства, предметы санитарии и гигиены;
- мебель, предметы культурно-бытового назначения;
- жилье, коммунальные услуги;
- культурно-просветительные мероприятия, отдых;
- бытовые услуги, транспорт, связь;
- содержание детей в дошкольном учреждении;
- обязательные платежи, взносы.

МПБ пересматривается один раз в три месяца Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и с 1.02.20 г. составляет 479,88 белорусских рублей для трудоспособного населения (около 228 долларов США) [11].

МПБ применяется для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Кроме того, среднедушевой минимальный потребительский бюджет для семьи из четырех человек служит основой для определения права граждан на получение льготных кредитов и субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные

платежи и взносы. *Прожиточный минимум* – набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его здоровья.

БПМ рассчитывается в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам и раз в три месяца утверждается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. В настоящее время с 1.02.20 г. для трудоспособного населения он составляет 265,91 белорусских рублей (около 126 долларов США) [16].

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

Бюджет прожиточного минимума в соответствии с законодательством применяется при определении размеров минимальных трудовых и социальных пенсий; надбавок, повышений к пенсиям и доплат людям старших возрастов; некоторых видов пособий и др. Он служит нормативом индексации доходов населения, выступает в качестве критерия нуждаемости при определении права граждан на государственную адресную социальную помощь в виде ежемесячного социального пособия и обеспечения продуктами питания детей первых двух лет жизни. Кроме того, бюджет прожиточного минимума применяется для исчисления других выплат и служит критерием оценки при определении права граждан на некоторые виды социальной поддержки.

В связи с инфляцией, вызванной ростом потребительских цен, производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен.

Индексация заработной платы – метод компенсации уменьшения реальных доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни. Индексация заработной платы в Республике Беларусь производится в пределах 100 % БПМ на душу населения в том случае, если индекс цен нарастающим итогом с начала года превысит 5 %.

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

С 1 июня 2011 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», согласно которому коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе форм и систем оплаты труда [21]. Таким образом, для коммерческих организаций единая тарифная сетка (ЕТС) перестала носить обязательный характер.

В связи с отменой с 1.01.2020 ЕТС коммерческие организации, использующие ее, должны исключить из своих локальных правовых актов ссылки на ЕТС и ввести понятие ТС (тарифная сетка, применяемая в организации).

Она может быть идентичной ЕТС, а может и отличаться.

Предоставление нанимателю права выбора определять оплату труда работников либо на основе ТС, либо без нее способствует:

- формированию рыночных стимулов для повышения инновационной активности всех субъектов хозяйствования;

- обеспечению прозрачности и простоты начисления заработной платы, устанавливая её уровень в зависимости от вклада каждого конкретного работника в конечные результаты деятельности организации, что повысит инициативу, качество и производительность труда;

- привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов;

- улучшению инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов в связи с предоставлением возможности самостоятельно определять размеры оплаты труда по категориям работников и в целом структуру системы их стимулирования;

- внедрению в республике прогрессивного мирового опыта в области мотивации оплаты труда.

Таким образом, в настоящее время законодательством Республики Беларусь для субъектов предпринимательской деятельности в области оплаты труда сняты практически все

ограничения, предоставлены широкие возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе и с использованием зарубежного опыта.

До 1 июня 2011 г. обязательную основу оплаты труда организаций всех правовых форм Республики Беларусь составляла тарифная система. В настоящее время тарифную систему использует около 70 % организаций реального сектора экономики.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации работника.

Тарифная система включает следующие элементы:

1. *Тарифная сетка* для работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И О ПОРЯДКЕ ИХ ПОВЫШЕНИЯ» и носит рекомендательный характер [22].

Тарифная сетка работников организаций Республики Беларусь является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих, иных квалификационных справочников, устанавливается тарификация выполняемых работ, профессий (должностей).

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Тарификация представляет собой процесс отнесения выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям) и присвоения работникам соответствующей квалификации. Порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Тарифная сетка, рекомендуемая для использования в настоящее время коммерческими организациями, содержит 27 тарифных разрядов, каждому из которых соответствует коэффициент от 1 до 7,84.

Принципы построения тарифной сетки:

✓ Охват работников коммерческих организаций Республики Беларусь, использующих ее. Отнесение к категории «рабочие» осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационный справочником работ и профессий рабочих, к категории «служащие» – на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих.

✓ Тарификация профессий рабочих и должностей служащих по принципу сложности выполняемых работ и функций. Установление конкретных разрядов производится нанимателем самостоятельно в пределах диапазона по строкам тарифной сетки.

Для рабочих принято 8 тарифных разрядов (с 1 по 8), для служащих – 15 (с 5 по 20), для руководителей организаций – 12 разрядов (с 16 по 27).

2. *Тарифная ставка первого разряда* в коммерческих организациях устанавливается собственником или вышестоящей организацией, исходя из финансовых возможностей и эффективности хозяйствования.

Обязательным условием для повышения тарифной ставки первого разряда в этих организациях является отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и Фонд социальной защиты населения, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, опережение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Тарифная ставка первого разряда в организациях, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий, не может превышать базового предельного норматива с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от основного вида экономической деятельности организации (постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1651 от 27 декабря 2004 г. с изменениями и дополнениями от 31 декабря 2015 г. № 1126). *Базовый предельный норматив* установлен в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения. Отраслевые повышающие коэффициенты установлены в размерах от 1,1 до 1,5.

3. *Оклады и тарифные ставки.* Оклады и тарифные ставки определяются нанимателем и отражаются в локальных нормативных правовых актах (коллективный договор, трудовой договор, контракт и др.). Они могут определяться на основании, тарифной сетки, действующей в организации, или устанавливаться в фиксированных суммах (в процентах от выручки, в процентах от объема внешнеэкономической сделки, в условных единицах и др.), согласно Рекомендациям по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 [22].

Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по тарифной сетке, определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, Решение о применении коэффициента повышения нанимателем принимается самостоятельно.

Согласно вышеуказанному постановлению, наниматель имеет право повышать тарифные ставки и тарифные оклады работников до 300 %, формируя тем самым должностной оклад служащего или тарифную ставку рабочего.

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Размеры повышения окладов должны отражаться в локальных нормативных правовых актах по конкретным должностям и за конкретные критерии (характер и специфика труда, высокий уровень ответственности, непрерывный стаж работы в отрасли и др.). Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Тарифный оклад и коэффициент руководителю устанавливается по решению собственника в зависимости от списочной численности работников организации. Тарифный разряд первого заместителя руководителя устанавливается на один разряд ниже тарифного разряда руководителя.

Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством, исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих.

Применение тарифной сетки не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых заработная плата работников увязывается с конечными результатами труда, эффективностью работы организации и не устанавливает максимальные размеры их заработной платы.

4. *Квалификационные справочники рабочих и служащих. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)* как элемент тарифной системы представляет собой комплект сборников нормативных документов, содержащих квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные в разделы по видам работ в различных отраслях экономики, и требования, предъявляемые к рабочим с целью отнесения их к конкретным разрядам.

В справочниках по отраслям для каждого вида работ выделяется три раздела:

- раздел «Характеристика работ» – информация о том, что рабочий должен уметь делать;
- раздел «Должен знать», в котором приведены квалификационные требования к работам и рабочим;

– раздел «Примеры работ», в котором отражены виды работ, предназначенные к выполнению работником данной квалификации.

Согласно ЕТКС, все работы относятся к определенному разряду от 1-го до 6-го (до 7-го – в электроэнергетике, до 8-го – в черной металлургии и машиностроении). С помощью аттестационной комиссии проводится тарификация рабочих на основании наличия у них определенных профессиональных знаний и трудовых навыков.

Квалификационный уровень руководителей, специалистов и служащих определяет *Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКДС)*, устанавливающий круг служебных обязанностей и объем квалификационных требований, которые предъявляются управленческому персоналу различных отраслей в соответствии с занимаемой должностью.

По каждой должности в справочниках содержится три раздела:

– раздел «Должностные обязанности», отражающий совокупность функций работника, занимающего определенную должность;

– раздел «Должен знать», в котором приведены требования к работнику в отношении специальных знаний, характерных для занимаемой должности;

– раздел «Квалификационные требования», отражающий уровень специальной подготовки работника.

Справочники разрабатываются и утверждаются Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и обязательны к применению всеми субъектами экономики. В настоящее время действует 68 выпусков ЕТКС и 35 выпусков ЕКДС.

Для бюджетных организаций с 1.01.2020 г. с целью совершенствования оплаты труда их работников вносятся изменения в отдельные элементы тарифной системы в соответствии с УКАЗОМ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [20].

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

С 1 января 2020 г. оплата труда работников бюджетных организаций Республики Беларусь производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку вместо ЕТС и тарифной ставки первого разряда. В соответствии с Указом, тарифная система – это система оплаты труда, основанная на дифференциации заработной платы работников различных категорий на основании тарифной сетки и базовой ставки; тарифная сетка – распределение категорий работников по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами; базовая ставка – это величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций; оклад – размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии); коэффициент тарифного разряда – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда.

ПОСТАНОВЛЕНИЯМИ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 28 февраля 2019 г. № 138 «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ» и от 13 декабря 2019 г. № 862 «Об установлении размера базовой ставки» с 1.01.2020 г. вводится ТАРИФНАЯ СЕТКА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ СУБСИДИИ, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ПРИРАВНЕНЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА К РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, состоящая из 18 разрядов с коэффициентами от 1,0 до 3,00 в зависимости от разрядов и категории работников и базовая ставка в размере 185 рублей [23, 24].

В 18-разрядной тарифной сетке с распределением категорий работников по профессионально-квалификационным группам и диапазонам тарифных разрядов определена равномерная межразрядная дифференциация тарифных коэффициентов в среднем не менее 6 %. Упрощена структура заработной платы работников бюджетных организаций.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из:

- оклада;
- стимулирующих (надбавки, премии) выплат;
- компенсирующих (доплаты) выплат.

Размер указанных выплат определяется от оклада или от базовой ставки.

При этом, в централизованном порядке работникам будут устанавливаться следующие выплаты:

1. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

Порядок и условия выплаты надбавки за стаж работы в бюджетных организациях будут определяться Министерством труда и социальной защиты.

2. Премия, на выплату которой будут направляться средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 % от суммы окладов работников;

3. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада работника (если иной размер не установлен законодательными актами или Правительством);

4. Материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, на выплату которой будут направляться средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Конкретные размеры, а также порядок и условия выплаты премий, единовременной выплаты на оздоровление и материальной помощи будут определяться положениями, утверждаемыми руководителями бюджетных организаций;

5. Надбавки и доплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь (например, надбавка за работу на условиях контрактной формы найма, доплаты ученую степень и ученое звание, за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные, выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.).

Надбавка за работу на условиях контрактной формы найма для работников бюджетных организаций будет устанавливаться в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, в который внесены соответствующие изменения, а размеры и порядок осуществления других надбавок и доплат – Указами Главы государства, постановлениями Правительства и Министерства труда и социальной защиты.

Таким образом, с учетом вышеизложенного, Указом четко разграничиваются полномочия Правительства, государственных органов и бюджетных организаций в области оплаты труда.

Исследование рекомендаций Международной организации труда (МОТ), статистических данных Европейского союза и Департамента по международным экономическим и социальным вопросам Секретариата ООН позволяют определить основные индикаторы системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь.

Данные табл. 2.2.1 свидетельствуют о некотором приближении удельного веса оплаты труда и доли частного потребления в структуре ВВП к показателям экономически развитых стран; приросте реальных денежных доходов населения и заработной платы, что компенсирует происходившее ранее снижение данных показателей; приемлемом значении коэффициента дифференциации доходов населения.

Таблица 2.2.1 – Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь в 2012–2018 гг., %

Индикатор	Оптимальное значение (исходя из рекомендаций МОТ или среднего уровня экономически развитых государств)	Фактическое значение	
		2012 г.	2018 г.
1	2	3	4
1. Удельный вес оплаты труда в валовом внутреннем продукте	45–60	45,0	47,9
2. Доля частного потребления (домашних хозяйств) в валовом внутреннем продукте	60	46,9	53,2
3. Прирост реальных денежных доходов населения к предыдущему году	2–4	21,5	8,0
4. Прирост реальной заработной платы к предыдущему году	0,3–1,3	21,5	12,6
5. Прирост производительности труда к предыдущему году	1–2,1	3,5	3,4
6. Коэффициент дифференциации доходов населения (децильный), раз	10	5,9	6,0
7. Доля населения за чертой малообеспеченности	10	6,3	5,6
8. Соотношение минимальной и средней заработной платы	67	28,9	31,8
9. Соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы	50	35,4	35,4

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Продлж. табл. 2.2.1

1	2	3	4
10. Соотношение тарифной ставки первого разряда и минимального потребительского бюджета	100	16,3	10,1
11. Соотношение минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета	133	81,7	90,0
12. Удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения	60–70	63,8	64,2
13. Доля продуктов питания в потребительских расходах	33	43,0	38,9
14. Порог индексации	2–3	5,0	5,0
15. Соотношение величины дохода, подлежащего полной индексации, с минимальным потребительским бюджетом	100	65,5	61,1

Примечание. Собственная разработка на основе источников: 3; 4; 5, с. 25, 30, 33–34, 92, 139, 141, 149, 152, 157, 160, 257, 259, 272, 273; 6, 10, 36; 7, с. 8–10, 32, 33; 8, с. 12; 9–16.

Однако низким остается соотношение минимальной заработной платы (МЗП) и тарифной ее части с социальными нормативами и средней заработной платой; значительно выше среднего уровня экономически развитых государств доля продуктов питания в потребительских расходах. Сдерживающим фактором в повышении трудовой мотивации является и относительно невысокий удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения. Что касается применяемой системы индексации, то индексируемая величина доходов значительно ниже, а выбранный порог индексации в два раза выше среднего

уровня экономически развитых стран, хотя темпы инфляции в последние годы существенно снизились.

Меры и механизмы для эффективной оплаты труда, в том числе в реальном и бюджетном секторах экономики.

На современном этапе развития национальной экономики целесообразно уточнить критерии определения размеров минимальных гарантий оплаты труда и дополнить их такими ключевыми параметрами, как удельный вес заработной платы в совокупных доходах семей работников, затрат на приобретение продуктов питания в потребительских расходах; соотношение минимальной заработной платы и тарифной ее части; в перспективе – такими элементами, как иждивенческая нагрузка и инвестиционная составляющая воспроизводственной функции заработной платы.

Это обеспечит целенаправленное движение к повышению уровня благосостояния населения и качества жизни, позитивную динамику регулирующих воздействий с учетом изменяющихся условий макросреды.

Аргументация данных предложений базируется не только на проведенном анализе, но и на индикативных документах Генеральной Конференции МОТ. Сравнение целей установления, критериев определения, направлений регулирования минимальной заработной платы, рекомендуемых Международной организацией труда и реализующихся в Республике Беларусь, позволяет сделать следующие выводы. С точки зрения целей установления и применения минимальной заработной платы утерян важный момент, предполагающий иждивенческую нагрузку, то есть в основополагающих законодательных актах заложено обеспечение социальной защиты работников, но не уделено должное внимание обеспечению удовлетворения потребностей их семей. Этот же, один из определяющих критериев, с точки зрения Рекомендаций МОТ, не учтен и в качестве условия определения размера минимальной заработной платы в нашем государстве.

Такому критерию как стоимость жизни и изменения в ней, уделено определенное внимание в рамках подходов к

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

установлению и повышению размера МЗП, посредством его поэтапного приближения к социальным нормативам и индексации с учетом роста инфляции. Такой фактор как сравнительный уровень жизни других социальных групп фрагментарно предусмотрен в качестве условия определения размера МЗП с учетом сложившихся величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат, что в определенной мере характеризует уровень жизни некоторых социальных групп населения. Этого недостаточно, поскольку средние величины не в полной мере характеризуют уровень жизни, и при установлении минимальных социальных нормативов целесообразно исследовать уровень жизни различных социальных слоев, в частности по децильным и квинтильным группам населения. Весьма важным представляется учет при определении минимальной заработной платы экономических факторов, включая требования экономического развития. В белорусском законодательстве подобные факторы сводятся к экономическим возможностям республиканского и местного бюджетов, а также нанимателей.

Таким образом, критерии определения размера минимальной заработной платы следует нацелить не на соответствие возможностям нанимателей, обусловленным ограниченностью ресурсов, а на реализацию основных целей устойчивого экономического развития. Ограничительные меры к установлению размеров минимальной заработной платы и к основному критерию ее определения – минимальному потребительскому бюджету (МПБ), следует сочетать со стратегическими целями государственной социально-экономической политики, направленными на повышение жизненного уровня населения, что является основой формирования платежеспособного спроса на потребительские и инвестиционные товары.

При определении минимальных нормативов оплаты труда (минимальной заработной платы и базовой ставки) целесообразно использовать минимальные размеры социальных нормативов – минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума (БПМ).

Минимальную заработную плату следует максимально приблизить к минимальному потребительскому бюджету для трудоспособного населения, т. е. повысить более чем в 1,5 раза (МПБ для трудоспособного населения в среднем на 25–28 % превышает среднедушевой МПБ). Это будет способствовать реализации, по крайней мере, простого воспроизводства рабочей силы, а в макроэкономическом масштабе – формированию эффективного спроса, росту потребительских расходов, оказывающих непосредственное влияние на расширение выпуска потребительских товаров. В свою очередь наращивание объема потребления оказывает стимулирующее воздействие на рост инвестиций и сбережений, которые при обдуманном регулировании ставки процента стимулируют опять же вложение капитала. Таким образом, рост денежной заработной платы окажет существенное влияние на потребительские и инвестиционные расходы, а, следовательно, и на объем производства как потребительских, так и инвестиционных товаров.

Естественно, что резкое повышение минимальной заработной платы может явиться толчком для высвобождения работников, но в то же время будет способствовать более эффективному их использованию. Следует заметить, что значительное повышение размеров минимальной оплаты труда в последние годы не привело к резкому росту уровня безработицы. Другим аргументом в пользу сдерживания минимальной заработной платы может явиться ее влияние на рост себестоимости продукции. Но эту проблему можно решить путем совершенствования структуры заработной платы и подходов к ее дифференциации, что может явиться источником роста размеров минимальных гарантий оплаты труда.

Базовую ставку, применяемую для оплаты труда работников бюджетных организаций, целесообразно установить на уровне бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, как минимальную гарантию оплаты труда по тарифу. Ориентиром для установления базовой ставки должен выступать не БПМ в среднем на душу населения, а бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения, который превышает среднедушевой показатель.

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Размер бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения должен стать минимальной гарантированной величиной тарифной оплаты труда за неквалифицированный труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных для здоровья условиях.

Таким образом, размеры минимальной заработной платы и базовой ставки, по нашему мнению, следует повысить до рекомендуемых значений – МПБ и БПМ соответственно, рассчитываемых для трудоспособного населения. Их установление на уровне ниже реальной стоимости рабочей силы сдерживает рост покупательной способности населения, способствует искусственному сдерживанию потребления, темпов роста производства товаров и услуг и розничного товарооборота, а, следовательно, препятствует динамичному росту национальной экономики в целом.

В период дальнейшего развития социально ориентированных рыночных отношений размеры минимальной заработной платы следует определять с учетом иждивенческой нагрузки и приближать к уровню минимального потребительского бюджета, рассчитанного в соответствии с достигнутым в обществе благосостоянием, что обеспечит не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, реализацию инвестиционной составляющей воспроизводственной функции заработной платы.

В качестве ключевых параметров при определении политики индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией также целесообразно использовать основополагающие социальные нормативы – минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума. В современных условиях полную компенсацию роста цен в пределах БПМ следует сочетать с применением частичной индексации на основе использования регрессивной шкалы в пределах величины МПБ. В перспективе за индексируемую величину при проведении полной компенсации надлежит принять размер минимального потребительского бюджета, а применение регрессивной шкалы предусмотреть в пределах среднего уровня оплаты труда в отраслях национальной экономики.

В табл. 2.2.2 приведены рекомендуемые и предельно-критические значения индикаторов тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы в Республике Беларусь

Таблица 2.2.2 – Рекомендуемые и предельно-критические значения индикаторов тарифной системы оплаты труда в Республике Беларусь

Показатель	Рекомендуемое и предельно-критическое значение ⁽¹⁾ ⁽²⁾	Источники данных	Фактическое значение 2020 г. (I кв.)
1	2	3	4
<i>Соотношение размера базовой ставки с:</i>			
- бюджетом прожиточного минимума в среднем на душу населения*	1 : 0,6 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	1 : 1,3
- минимальным потребительским бюджетом (в расчете на одного члена семьи из четыре человек в месяц)*	1 : 1,1–1,2 ⁽¹⁾ 1 : 1,3 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 2
- среднегодовой минимальной заработной платой*	1 : 1,1–1,2 (1) 1 : 1,3 (2)	обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 2
- среднемесячной заработной платой работников*	1 : 1,7–1,8 (1) 1 : 4 (2)	обосновано в ходе исследования с учетом обобщенного значения показателя развитых стран по соотношению МЗП и СЗП	1 : 6

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Продолж. табл. 2.2.2

1	2	3	4
Межразрядное соотношение (бюджетный сектор), %	10 ⁽¹⁾ 5–6 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	6
Соотношение крайних разрядов (в 18-разрядной ТС)	1 : 4,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	1 : 3
<i>Соотношение минимальной заработной платы с:</i>			
минимальным потребительским бюджетом (в расчете на одного члена семьи из четырех человек в месяц)*	1 : 0,7 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	обосновано исходя из рекомендаций МОТ и конкретизировано в ходе исследования	1 : 1
среднемесячной заработной платой работников*	1 : 1,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾	обосновано исходя из обобщенного значения показателя развитых стран	1 : 3

Примечание. Собственная разработка на основании информации Национального статистического комитета Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Рекомендуемые и предельно-критические значения оценочных показателей обоснованы в ходе ретроспективного анализа, исследования зарубежного опыта и нормативных документов по регулированию оплаты труда.

Сравнение предлагаемых к использованию индикаторов с фактическими значениями показателей позволяет еще раз акцентировать внимание на ключевых проблемах построения системы регулирования оплаты труда работников бюджетного сектора, в частности на необходимости:

- повышения базовой ставки для обеспечения как минимум простого воспроизводства рабочей силы, совершенствования структуры заработной платы и предотвращения резкой поляризации доходов работников;

– совершенствования структурного построения тарифной сетки, используемой для оплаты труда работников бюджетной сферы для реализации принципа равного относительного нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду, мотивации работников к росту профессионального мастерства и повышению квалификации.

Одним из источников средств, обеспечивающих повышение базовой ставки, является сжатие тарифной сетки на основе применения межразрядных перекрытий. Меры, нацеленные на повышение минимальных размеров оплаты по тарифу и по их приближению к величине минимального потребительского бюджета, позволят реализовать данную модель тарифной сетки. При этом следует обеспечивать некоторое опережение темпов роста базовой ставки в сравнении с темпами снижения соотношения крайних разрядов. Модель такой тарифной сетки, основанной на межразрядных перекрытиях, позволит обеспечить реализацию принципа равного относительного нарастания тарифных коэффициентов и соблюдение десятипроцентной осязаемости при переходе от разряда к разряду между минимальным значением предшествующего разряда и максимальным значением последующего, а также наиболее оптимальное соотношение диапазона крайних разрядов и коэффициент редукции. Это разрешит проблему индивидуализации тарифной части заработной платы, обеспечит большую степень гарантированности заработков, улучшит структуру оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Резюмируя, можно сказать, что некоторые из наших предложений учтены в рамках введения с 1.01.2020 года новой тарифной сетки и базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций Республики Беларусь. В частности, размер базовой ставки приближен к бюджету прожиточного минимума, помимо этого исключены различные коэффициенты и повышения при формировании заработной платы.

Информационные источники

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года: одобр. на заседании Президиума Сов. Мин. Респ. Беларусь от 10 февраля 2015 г. прот. № 3 : офиц. сайт Министерства экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economy.gov.by/dadvfiles/001251_893_NSUR2030.pdf (дата доступа: 03.09.2015). – Название с экрана.
2. О разработке проекта Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс] : офиц. сайт Сов. Министров Республики Беларусь. – Режим доступа: http://www.government.by/upload/docs/file6057_eb5ba772e50b.PDF (дата доступа: 05.09.2018). – Название с экрана.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2013 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/yearbook_2013/about.php (дата доступа: 16.10.2013). – Название с экрана.
4. Беларусь в цифрах, 2016: статистич. справочник [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. Официальный сайт – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_compilation/ind-ex_4920/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
5. ВВП по источникам доходов: 2018 год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь: офиц. сайт. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/vvp-rasschitanniy-metodom-ispolzovaniya-dohodov/vvp-po-istochnikam-dohodov_2/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
6. НОМИНАЛЬНЫЙ ВВП: 2018 год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/vvp-rasschitanniy-metodom-ispolzovaniya-dohodov/2018-god/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
7. Беларусь в цифрах, 2019: статистич. справочник [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e8ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf> (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
8. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2018 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. Официальный сайт – Режим

- доступа: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/10f/10f24bba0cd80ec4ee5f5badc9a2509f.pdf> (дата доступа: 04.07.2019). – Название с экрана.
9. Перечень ключевых показателей системы индикаторов достойного труда [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoynogo-truda/> (дата доступа: 22.07.2019). – Название с экрана.
 10. Информация о размере минимальной заработной платы в 2018 году [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь : офиц. сайт – Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/min_zar_plata_2018/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
 11. Минимальные потребительские бюджеты для различных социально-демографических групп населения: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
 12. Тарифная ставка первого разряда: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
 13. Структура денежных доходов населения [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/uroven-zhizni-naseleniya/denezhnye-dokhody-naseleniya/graficheskiy-material-grafiki-diagrammy/struktura-denezhnykh-dokhodov-naseleniya/> (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
 14. Об индексации доходов населения с учетом инфляции [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХП (с последующ. изм. и доп.) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
 15. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, 2013 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/social_conditions_2013/about.php. - Дата доступа: 16.10.2013.
 16. Бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в рублях в расчете на месяц: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
 17. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп.) : принята на республиканском Референдуме 24 нояб. 1996 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1 (5 янв.).

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

18. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26 июля 1999 г., № 296-З / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 27.07.1999. – № 2/70.
19. Лебедева С. Н. Совершенствование системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь. Эффективность сферы товарного обращения: сборник научных статей V Писаренковских чтений, посвященных 55-летию университета, 26–27 сентября 2019 г. / редкол.: С. Н. Лебедева [и др.]; под науч. ред. канд. экон. на-ук, доцента Н. А. Снытковой. – Гомель: Учреждение образования «Белорусский торго-во-экономический университет потребительской кооперации», 2019. – С. 57–64.
20. Об оплате труда работников бюджетных организаций: Указ Президента Респ. Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
21. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Респ. Беларусь от 10 мая 2011 г., № 181 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
22. Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: Постановление М-ва труда и соцзащиты Респ. Беларусь от 11 июля 2011 г., № 67 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
23. ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: постановление Совета министров Респ. Беларусь от 28 февр. 2019 г., № 138 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
24. Об установлении размера базовой ставки: постановление Совета министров Респ. Беларусь от 13 дек. 2019 г., № 862 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
25. Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30243711#pos=0;0 (дата доступа: 04.04.2020). – Название с экрана.
26. Минимальный размер оплаты труда по европейским странам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата доступа: 04.04.2020). – Название с экрана.