

УДК 657.22:656.2

*О. Г. БЫЧЕНКО, канд. экон. наук, доцент
Белорусский государственный университет транспорта*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

Рассмотрены возможные способы увеличения оплаты труда работников за счёт рационального сочетания экономической и организационной выгоды нанимателя с материальной и социальной защищённостью работника

В Программе «Основные положения Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года» указано, что одним из приоритетных направлений политики в области труда должно стать кардинальное повышение уровня заработной платы работников как основного источника формирования денежных доходов населения и важного стимула трудовой деятельности [1, с. 85].

В течение 2002–2010 годов в республике неоднократно изменялись порядок и условия применения Единой тарифной сетки Республики Беларусь (далее – ЕТС), предусматривающие расширение прав нанимателей в установлении тарифных условий оплаты труда наемных работников. Вместе с тем формирование систем оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС имело негативные аспекты, которые явились основными предпосылками формирования системы оплаты труда работников реального сектора экономики, начатого еще в 2010 году:

– формирование системы оплаты труда на основе обязательного применения ЕТС не обеспечивало необходимой гибкости в установлении и дифференциации тарифной части заработной платы работников в зависимости от специфики осуществляемых видов экономической деятельности и стратегических задач инновационного развития организации;

– обязательное применение ЕТС для организаций различных форм собственности ограничивало нанимателей в использовании различных систем оплаты труда, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда работников от результатов их деятельности. Кроме того, действовавший порядок повышения тарифной ставки первого разряда не обеспечивал равных условий повышения заработной платы работников организаций различных форм собственности;

– сложность расчета тарифной части заработной платы с учетом применения множества повышающих коэффициентов и других элементов дифферен-

циации заработной платы на основе ЕТС, наличие большого числа нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, неоднозначное их понимание специалистами по труду в организациях, приводило к допущению ошибок при начислении заработной платы работникам;

– ограничения по направлениям и размерам стимулирующих выплат, а также порядку их отнесения на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, не позволяли в должной мере повышать мотивацию работников к высокопроизводительному и качественному труду, к развитию предпринимчивости и изобретательства.

Таким образом, наниматели при формировании систем оплаты труда должны были соблюдать нормы и положения нормативных правовых актов, регламентирующих тарифные условия оплаты труда и порядок установления стимулирующих выплат.

Проведенная Правительством Республики Беларусь в течение 2010–2011 годов работа по либерализации условий осуществления экономической деятельности позволила существенно изменить подходы к регулированию вопросов оплаты труда в реальном секторе экономики. Правительством был принят ряд мер, которые позволили исключить излишнее вмешательство государства в вопросы оплаты труда работников коммерческих организаций.

Либерализация в области оплаты труда предусматривает исключение излишнего прямого вмешательства государства в механизм организации заработной платы работников коммерческих организаций и выражается:

– в предоставлении права нанимателям самостоятельно определять условия оплаты труда и зависимости от стратегических задач инновационного развития организации, ее финансового состояния, а также специфики осуществляемых видов экономической деятельности. Это означает снятие ограничений по формированию тарифных условий оплаты труда коммерческих организаций независимо от форм собственности и от видов экономической деятельности, а также индивидуальных предпринимателей. Коммерческим организациям предоставляется право формировать системы оплаты труда как на основе ЕТС работников Республики Беларусь, так и вне связи с ней;

– создании равных условий для повышения тарифных ставок (окладов) работникам в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах средств на оплату труда для всех субъектов предпринимательской деятельности, в том числе и государственных организаций;

– исключении норматива средств, направленных на стимулирование работников для коммерческих организаций, не являющихся организациями-монополистами. Это позволит организациям самостоятельно разрабатывать и внедрять более гибкие системы материального стимулирования работников, направленные на усиление заинтересованности в повышении производительности труда, позволяющие максимально учитывать сложность выпол-

няемых работ, уровень квалификации, эффективность работы, качество и условия труда, предприимчивость, творческую активность, инициативность и изобретательность работников, личный вклад каждого работника в результаты работы организации в целом;

- исключении ограничений по отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг);

- предоставлении широких возможностей стимулирования работников, обеспечивающих реализацию инновационных и инвестиционных проектов, разработку и внедрение высокотехнологичных техники и оборудования, а также стимулирование реализации продукции, снижение запасов готовой продукции, поступления валютной выручки;

- расширении нормирования труда в организации, повышении его роли в росте эффективности производства с целью обеспечения, с одной стороны, социальной защищенности работников от чрезмерной интенсивности и напряженности труда и равномерной нагрузки и рационального использования работников в трудовом процессе – с другой.

В экономике Республики Беларусь применяются две формы: повременная и сдельная оплата труда с их различными системами. На предприятиях с различной формой собственности получила распространение оплата труда на основе индивидуальных контрактов, предполагающих индивидуальный подход к оплате труда.

Анализ организации заработной платы на Белорусской железной дороге показал, что более 70 процентов профессий и должностей имеют повременно-премиальную или простую повременную оплату труда. Простая сдельная и сдельно-повременная системы оплаты труда применяются на работах по ремонту подвижного состава, погрузочно-разгрузочных работах, работах по ремонту некоторых видов основных средств транспорта: оборудования, технических устройств, приборов и др. В оплате труда по ремонту пути используется аккордно-премиальная система.

Кроме того, осуществляется договорное регулирование, которое находит отражение в генеральном, отраслевом (тарифном) соглашениях, коллективных и трудовых договорах.

В *генеральном соглашении* определяются подходы к организации оплаты труда и ее общие уровни, исходя из уровня развития производительных сил, соотношения минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета.

В *отраслевом (тарифном) соглашении* определяются: минимальные месячные (почасовые) тарифные ставки по основным видам работ на железной дороге; соотношения минимальных тарифных ставок (окладов) по основным профессионально-квалификационным группам работников; минимальные параметры доплат и надбавок, наиболее характерных для отрасли.

В *коллективных договорах* определяются формы, системы и размеры оплаты труда (включая уровни ставок, окладов, доплат, надбавок) работников

структурных подразделений и предприятий железной дороги, а также и другие условия оплаты труда.

В *трудовых договорах (контрактах)* между работником и нанимателем устанавливаются индивидуальные условия и нормы оплаты труда, которые могут быть ниже определенных в коллективном договоре.

Сегодня заработная плата должна в полной мере выполнять свою стимулирующую функцию. Наиболее актуальным становится повышение мотивационного потенциала заработной платы и увязка механизма ее роста с результатами труда.

Совершенствование организации и оплаты труда может быть основано на следующих разновидностях гибких систем оплаты труда: на основе тарифной сетки, разработанной в организации; на основе комиссионной системы (суть в том, что сотрудник получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке товаров); на основе «плавающих» окладов; на основе грейдов. Рассмотрим возможности использования системы «грейдов».

Эта система строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этом оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации которая, как правило, измеряется в баллах. С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т. е. относится к определенному грейду. Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда.

Система грейдов позволяет материально заинтересовать работников в повышении производительности труда, максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

В Республике Беларусь данная система находит применение. С этой целью было исследовано внедрение системы оплаты труда на основе грейдов в ОАО «Минск Кристалл».

Для разработки системы грейдирования на данном предприятии было взято пять действующих должностей. Далее была разработана таблица ключевых факторов (в соответствии с должностными обязанностями и выполняемыми функциями), с оценкой каждого из них по 4-балльной шкале. Сле-

дующим шагом было ранжирование должностей, т. е. оценка предложенных факторов для каждой должности. Так, у генерального директора оценочная шкала ключевых факторов составила 400 баллов, у специалиста по кадрам – 275, у главного бухгалтера – 355, инженера-механика – 310, специалиста по маркетингу – 295. Затем была разработана шкала грейдов, где указан процент надбавки в зависимости от того, в какой диапазон баллов входит должность. Заключительным этапом было определение заработной платы по грейду. Так, после введения системы грейдов заработная плата увеличилась по сравнению с тарифной заработной платой (таблица 1).

Таблица 1 – Заработная плата с применением системы грейдирования

Должность	Заработная плата по грейду, руб.	Заработная плата по тарифной системе, руб.
Генеральный директор	1422,900	1309,075
Главный бухгалтер	1026,720	972,115
Главный инженер-механик	690,525	646,806
Специалист по маркетингу	597,060	575,694
Специалист по кадрам	477,648	464,882

Изучив результаты внедрения данной системы оплаты труда, можно предложить использование данной системы в отдельных хозяйствах и структурных подразделениях Белорусской железной дороги.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Основные положения национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Н. П. Зайченко [и др.] // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 3. – С. 4–18.

2 Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь № 104 от 21.10.2011. // Консультант плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО "Юрспектр", Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3 Об итогах работы системы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за 2013 год и задачах на 2014 год [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/ru>. – Дата доступа : 21.04.2016.

4 **Витун, С. Е.** Система оплаты труда в Республике Беларусь: состояние и направления совершенствования / С. Е. Витун, А. С. Воронович // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы : сб. трудов VII Междунар. науч.-практ. конф. – Пинск : УО «Полесский государственный университет», 2013. – 18 октября. – Ч. I. – С. 37–39.

5 Об утверждении Положения по оплате труда работников организаций и обособленных структурных подразделений, входящих в баланс основной деятельности Белорусской железной дороги : Приказ Начальника Белорусской железной дороги № 303Н от 04.08.2014. – Минск, 2014. – 87 с.

6 Об утверждении Положения об организации нормирования труда на Белорусской железной дороге : Приказ Начальника Белорусской железной дороги № 158Н от 26.04.2013. – Минск, 2013. – 35 с.

7 О порядке составления и утверждения штатных расписаний на Белорусской железной дороге : Приказ Начальника Белорусской железной дороги № 445Н от 30.12.2011. – Минск, 2011. – 10 с.

8 О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : Указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10 мая 2011 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

9 Об утверждении Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь № 60 от 26 апреля 2010 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

10 Об оплате труда работников : постановление Совета Министров Респ. Беларусь № 744 от 31 июля 2014 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

11 О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 : постановление Совета Министров Республики Беларусь № 47 от 26 января 2015 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

12 Об установлении размера минимальной заработной платы : постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1094 от 24 декабря 2015 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

*O. BYCHENKO, PhD, associate professor
Belarusian State University of Transport*

IMPROVEMENT OF WAGE WORKERS BELARUSIAN RAILWAYS

Possible ways to increase wages of workers at the expense of rational combination of economic and organizational benefits of the employer with the material and social security of workers.

Получено 12.10.2016