

Таким образом, по итогам анализа результатов для г. Бреста можно сделать вывод, что полученные модели оценки величины арендной ставки офисной и торговой недвижимости надежны. Для упрощения расчетов стоимости объекта недвижимости при использовании сравнительного подхода были определены значения корректировок к величине арендной ставки за 1 м²/мес., что значительно упрощает работу оценщика и снижает субъективность в определении их корректировок.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Инструкция по оценке капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений как объектов недвижимого имущества: утв. пост. Государственного комитета по имуществу 20 дек. 2007 г., № 67: в ред. пост. Государственного комитета по имуществу от 22.08.2008 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – 8/19362.
2. Оценка стоимости гражданских прав. Оценка капитальных строений (зданий, сооружений), не завершенных строительством объектов, изолированных помещений как объектов недвижимого имущества: СТБ/ОР 52.3.01-2007. – Минск: Госстандарт РБ, 2007. – 24 с.
3. Анисимова, И.Н. Применение методов регрессионного анализа для оценки рыночной стоимости в среде MS Excel // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. Информатика. – 2003. – Серия 1. Выпуск 5. – С. 14-18.
4. Антонок, Я.С. Определение корректировок к рыночной стоимости объектов недвижимости методом статистического анализа (на примере г. Бреста) / Я.С. Антонок, Е.Ю. Гусева, В.В. Малащичкая, Д.А. Покало // Вестник БрГТУ. – 2009. – №3: Экономика. – С. 95-99.
5. Антонок, Я.С. Определение рыночной стоимости объектов недвижимости методом статистического анализа объектов-аналогов (на примере г. Бреста) / Я.С. Антонок, Е.Ю. Гусева, В.В. Малащичкая, Д.А. Покало // Труды МИУ. – 2009. – № 2. – С. 90-97.

УДК 331.2

Магуйло В.С.

Научный руководитель: доцент Оперовец Т.В.

ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ. ПРОБЛЕМЫ ЕЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Целью моей работы является определение основных направлений реформирования существующей системы оплаты труда в бюджетных организациях РБ.

В бюджетных организациях Республики Беларусь наблюдается серьезная кадровая проблема высококвалифицированных специалистов. К примеру, рассмотрим отрасль здравоохранения. По данным Министерства здравоохранения, на начало 2009 года в республике работало 48124 врача, 2963 врачебные должности были вакантными, коэффициент совместительства составил 1,39 [1]. 25-30% молодых специалистов уходят с первого рабочего места после окончания срока обязательной отработки по распределению. При этом увеличение набора в медицинские вузы проблему укомплектованности учреждений здравоохранения быстро не решает. Главная причина – текучесть кадров. Ежегодно из организаций Минздрава увольняется более трех тысяч человек – почти столько, сколько пришло на первый курс в медицинские вузы. Тенденция утечки кадров из белорусской медицины будет нарастать, если в ближайшее время не предпринять кардинальных мер по изменению системы оплаты труда медицинских работников. Поэтому данная тема является актуальной.

В бюджетном секторе экономики осуществляется централизованное регулирование заработной платы работников отраслей бюджетной сферы. Важнейшей составляющей механизма централизованного регулирования оплаты труда является Тарифная систе-

ма, которая включает в себя Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь, тарифную ставку 1-го разряда, корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам, тарифно-квалификационные справочники.

В настоящее время действует 27-разрядная ЕТС с номинальным диапазоном – соотношением коэффициентов крайних разрядов – 7,84:1. Средняя разница между ними составляет менее 8%. При этом порогом "чувствительности", стимулирующим дополнительные трудовые усилия, является межразрядная разница в 10-15%, которая номинально соблюдается лишь для первых шести разрядов. Для остальных разрядов разница сегодня не превышает 7%.

Однако так выглядит номинальная ЕТС, поскольку к установленным тарифным ставкам предусмотрены специальные корректирующие коэффициенты с диапазоном 2,419-0,978, увеличивающие тарифы для первых 18 разрядов ЕТС и уменьшающие для остальных.

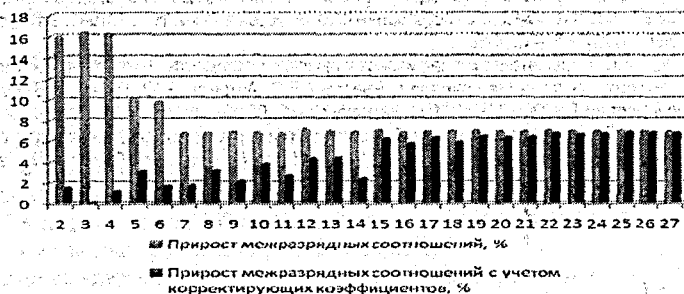


Рисунок 1 – Прирост межразрядных коэффициентов

Поэтому фактическая сетка имеет ровно вдвое меньший диапазон – 3,92:1, а средняя межразрядная разница составляет лишь 4,56%. Причем самая незначительная межразрядная разница установлена для рабочих (тарифицируются с 1 по 8 разряды) и наиболее массовых профессий работников бюджетной сферы (с 9 по 14 разряды).

Если рассчитать тарифный оклад, то можно заметить, что минимальный потребительский бюджет, равный 255220 бел. руб., выполняется начиная только с 13 разряда.

Таблица 1 – Расчет тарифного оклада

Разряд	Коэффициент	Корректирующий коэффициент	Тарифный оклад, бел. руб.
1	1,00	2,419	195939
2	1,16	2,118	199007
3	1,35	1,821	199126
4	1,57	1,586	201692
5	1,73	1,485	208093
6	1,90	1,376	211766
7	2,03	1,311	215568
8	2,17	1,266	222525
9	2,32	1,211	227571
10	2,48	1,177	236436
11	2,65	1,132	242984
12	2,84	1,103	253734
13	3,04	1,077	265201

Существующая в Беларуси единая тарифная система оплаты труда ориентирована на снижение дифференциации в оплате труда. Таким образом, основные функции, которые выполняет ЕТС, – это распределительная и перераспределительная, и практически не выполняет стимулирующую функцию. А это в последующем отражается и на размере будущих пенсий, который зависит от получаемой средней заработной платы в настоящий момент.

Для сравнения рассмотрим систему оплаты труда для работников бюджетных организаций в России, которая с 1 ноября 2008 года перешла на новую бестарифную систему оплаты труда согласно Постановлению Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Идея реформирования системы оплаты труда была сопряжена с группой проблем:

- уравниловка в окладах;
- невыполнение стимулирующей функции;
- устаревшая методология исчисления.

Новая система оплаты труда направлена на устранение уравниловки в оплате труда в бюджетной сфере, на отмену максимального ограничения размера оплаты труда, на переход на полную самостоятельность организаций в установлении видов, форм, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок и должностных окладов.

По новой системе оплаты труда нижний предел заработной платы сотрудника не может быть меньше минимального размера оплаты труда, кроме того, она не может быть меньше заработной платы, ранее выплачиваемой работнику на основе Единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и может составлять до 5 размеров средней заработной платы основного персонала.

Зарплата в бюджетных учреждениях РФ состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Введены четыре профессиональные квалификационные группы, для каждой из них устанавливается базовый оклад, утверждаемый Правительством, меньше которого по профессиональным квалификационным группам зарплату устанавливать нельзя.

Новой системой оплаты труда также предусмотрены выплаты компенсационного характера. Министерство здравоохранения и социального развития установило перечень видов таких выплат, а также стимулирующих надбавок. Данные выплаты зависят от таких факторов, как:

- уровень профессиональной подготовки;
- наличие высшей квалификационной категории или ученой степени;
- сложность и объем выполняемой работы.

В настоящее время оклад бюджетников составляет 42,8%, компенсационная часть – 15,9%, а остальные 41,3% – премии. В дальнейшем предполагается увеличить долю фиксированной части оклада до 70%.

С 1 октября 2008 г. более 11 000 бюджетных организаций перешли на новую систему оплаты, которая сменила единую тарифную сетку (ЕТС). За время перехода на новую систему оплаты труда зарплата работников бюджетной сферы с 1 ноября 2008 г. по

1 октября 2009 г. выросла в среднем на 17,9% и достигла 25 311 руб. Новая система оплаты привела к увеличению эффективности персонала бюджетных организаций. В частности, за девять месяцев года число совместителей сократилось с 86 000 до 32 000 человек. Оптимизация численности персонала привела к сокращению числа бюджетников с 2,303 млн. человек до 2,049 млн.

Однако существует ряд недостатков в новой системе оплаты труда. К примеру, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования. В результате начальник лаборатории, помощник ректора и ассистент, и преподаватель кафедры соответствуют первому квалификационному уровню, и их оплата труда немногим больше уборщицы. То есть до двадцати должностей интегрированы в одну квалификационную группу, в которой не учтены индивидуальные отличия работников, уровень обязанностей и характер выполняемых работ [2].

Существующая система оплаты труда работников бюджетных организаций в РФ не является идеальной, поэтому ее прямое копирование в РБ невозможно. Данная система требует серьезных доработок с учетом всех особенностей, существующих в нашей стране.

Совершенствование тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях Республики Беларусь может проходить по следующим направлениям:

1. Реформирование тарифной системы, основанное на отмене Единой тарифной сетки, которое уже осуществляется в Российской Федерации с 1 ноября 2008 г.

2. Совершенствование существующей тарифной системы. Для того чтобы она содействовала социально-экономическому развитию страны, необходимо осуществить ряд мероприятий:

- повысить размер тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой правительством, до бюджета прожиточного минимума (БПМ);
- сократить количество разрядов до 18, которое является оптимальным согласно научным исследованиям и рекомендациям Международной организации труда;
- установить диапазон Единой тарифной сетки не выше 6-7:1;
- разработать новые коэффициенты, устанавливающие межразрядную разницу не менее 8-10%.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Здравоохранение в Республике Беларусь: Стат. сборник. – Мн: ГУ РНМБ, 2009.
2. Еремеев, М. Новая система оплаты труда работников бюджетных учреждений: мифы и реальность / М. Еремеев // Управление персоналом. – 2008. – №23.
3. Соснов, А. ЕТС обязаны применять все, но всех ли она устраивает? / А. Соснов // Экономическая газета. – 2003. – №61.

УДК 657

Малыха Т.В.

Научный руководитель: м.э.н., доцент Слапик Ю.Н.

УЧЕТ ЗАТРАТ, СВЯЗАННЫХ С СОЗДАНИЕМ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Целью работы является разработка предложений по совершенствованию учета внеоборотных активов предприятия. В современных условиях быстроразвивающейся эко-