

Общим правилом для многих стран является то, что преференции отечественным поставщикам должны быть исключением и регламентироваться национальным законодательством или подзаконными актами. Так, в Германии в торгах на выполнение госзаказа иностранные фирмы могут принимать участие, если они по законам ЕС вправе выполнять данные работы. При этом организаторам международных торгов запрещается отдавать предпочтение отечественным оферентам. Особняком стоят льготы, предоставляемые субъектам малого и среднего бизнеса, наиболее разработаны технологии их предоставления в США.

В этой связи особую актуальность приобретают анализ и выявление недостатков отечественной практики использования международных торгов и участия в них с целью определения наиболее перспективных направлений расширения сферы их применения, а также повышения результативности участия отечественных предприятий и фирм в международных торгах, проводимых за рубежом, за счет внедрения в практику отечественного бизнеса общепризнанных международных правил и принципов осуществления закупок посредством проведения международных торгов. Это позволит способствовать скорейшему присоединению Беларуси к ВТО и более полноценной интеграции нашей страны в систему мирохозяйственных связей.

Т.Н. Карелина

НИИ труда (Минск)

ПОСТРОЕНИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Отраслевые тарифные системы позволяют точно и подробно учесть практически все многообразие как наемного персонала, так и трудового процесса каждой конкретной бюджетной отрасли. Если при их построении применяются тарифные сетки, то в данном случае возможны два варианта построения: когда общие рамочные условия задаются Единой тарифной сеткой (ЕТС) или же каждая отрасль использует свои сетки, без применения ЕТС.

Если при построении отраслевых тарифных систем используются схемы должностных окладов, то государство задает общие рамочные условия в виде: соотношений тарифных ставок и окладов, показателей минимальной заработной платы, тарифной ставки первого разряда, базовой величины должностного оклада. Внедрение отраслевых тарифных систем требует тщательного научно обоснованного пересмотра существующей нормативно-трудовой и законодательной баз.

В ряде стран (например, в Польше, Италии, Швеции) оплата труда работников бюджетных организаций основана на одновременном использовании ЕТС и отраслевых тарифных сеток.

В Италии при наличии ЕТС на основе отраслевых тарифных сеток определяется тарифная оплата труда работников, занятых в государственных организациях (например, образования, здравоохранения), за исключением руководителей высшего звена, которые выведены за пределы тарифных сеток и оплата их труда производится в соответствии со схемами должностных окладов. При этом в ЕТС по каждому разряду зафиксированы минимальные месячные тарифные ставки. В отраслевых тарифных сетках по каждому тарифному разряду (в Италии они называются квалификационными) устанавливаются отраслевая минимальная для данного разряда тарифная ставка и разрядный коэффициент, который определяет ее соотношение с минимальной месячной тарифной ставкой соответствующего разряда в ЕТС.

Минимальные ставки I разряда образуют *отраслевые минимумы заработной платы*. Между отраслями существуют значительные отличия по отраслевому минимуму заработной платы.

В Италии число разрядов в ЕТС составляет 11, число разрядов в отраслевых тарифных сетках различно — от 6 до 11.

Специфика построения отраслевых тарифных сеток в Польше состоит в том, что по каждому разряду ЕТС задается диапазон тарифных коэффициентов, в котором находятся соответствующие тарифные коэффициенты отраслевых тарифных сеток.

В ряде стран тарифная оплата труда работников бюджетной сферы организуется на основе отраслевых схем должностных окладов. В Латвии отраслевые схемы должностных окладов были построены на основе анализа организации оплаты труда работников специально отобранного государственного учреждения, представляющего каждую отрасль бюджетной сферы. При этом в отраслевых схемах должностных окладов выделены должностные квалификационные категории работников, по каждой из которых устанавливается шкала ставок месячных зарплат. Диапазон должностных окладов в отраслях, т.е. соотношение между ставками высшего и низшего должностных окладов в каждой отрасли находится в интервале 1:5,7. Исключение составляет здравоохранение, где диапазон отраслевой схемы должностных окладов составляет 1:4,92.

В Российской Федерации разработана концепция модернизации действующей в настоящее время системы оплаты труда работников бюджетной сферы, в которой с учетом разграничения компетенций и полномочий между федеральными и региональными уровнями власти предлагается введение двух типов систем оплаты труда — для *федеральных* организаций бюджетной сферы и для *региональных, муниципальных* организаций бюджетной сферы. При этом предусматривается переход от ЕТС к отраслевым схемам должностных окладов. Для четырех отраслей (образования, здравоохранения, культуры и искусства, науки и научного обслуживания) подготовлены проекты отраслевых схем должностных окладов.

Отраслевые схемы должностных окладов были разработаны по видам учреждений и организаций, входящих в отраслевую структуру. Это

потребовало пересмотра отраслевой номенклатуры организаций и проведения работ по их группировке в каждой отрасли по типам и видам учреждений и организаций в зависимости от особенностей их деятельности и состава работников.

Проект тарифной системы оплаты труда по каждой из отраслей бюджетной сферы складывается из трех частей:

- схемы должностных окладов *руководителей учреждений*;
- схемы должностных окладов *специалистов и служащих*;
- тарифные ставки (оклады) *рабочих*, устанавливаемые в соответствии с разрядами в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Таким образом, построение отраслевых тарифных систем оплаты труда предполагает использование тарифных сеток, которыми задаются различные тарифные условия оплаты относительно обособленным группам работников в виде значений тарифных коэффициентов. При применении схем должностных окладов можно задать более точную дифференциацию заработной платы по каждой должности, а также размер оклада в виде вилки. (Для сравнения: в тарифной сетке — только по разрядам и обособленным группам.) В случае применения схем должностных окладов затраты на оплату труда увеличиваются, нежели при использовании тарифной сетки. Но именно схемы должностных окладов позволяют выйти на более точную, научно обоснованную дифференциацию тарифной оплаты труда работников бюджетной сферы.

И.П. Кашанская

БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ КАРТОФЕЛЕВОДСТВА В БЕЛАРУСИ

Экономический рост и благосостояние народа в огромной степени зависят от эффективности функционирования АПК, в составе которого в условиях Беларуси важную роль играет картофелепродуктовый подкомплекс.

В условиях спада производства реально вести речь о его совершенствовании и усилении действия тех факторов, которые могут затормозить дальнейшее снижение эффективности, обеспечить его развитие и повысить конкурентоспособность картофелеводства в республике.

Сложившаяся ситуация в картофелепродуктовом подкомплексе требует, с одной стороны, использовать имеющуюся базу для налаживания работы всех звеньев, с другой — определить приоритеты в развитии и получении скорейшей отдачи от вложения инвестиций, зависимость от которых сегодня совершенно очевидна.

Переход отрасли картофелеводства на рыночные отношения и практика функционирования рынка картофеля к ранее накопившимся за-