

УДК 331.2(476)

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ВОДИТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ**

**С. В. Грудько**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь (Республика Беларусь, 230008  
г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: Grudkosv@mail.ru)

*Ключевые слова:* оплата труда, водители, сдельная оплата, повременная заработная плата, система стимулирования, премии.

*Аннотация.* В статье приведены основные проблемы в организации заработной платы водителей грузового транспорта, указаны направления их совершенствования. Первое направление – совершенствование системы стимулирования на основании применяемой в большинстве организаций повременной системы оплаты труда. Второе – применение сдельной системы с элементами стимулирования. Установлено, что использование указанных направлений совершенствования позволяют организациям сократить расходы на оплату труда более чем на 30%.

## **IMPROVING PAYMENT OF DRIVERS BASED ON EFFECTIVE INCENTIVE SYSTEM**

**S. V. Grudko**

EI «Grodno State Agrarian University»  
(Belarus, Grodno, 230008, 28 Tereshkovast.; e-mail: Grudkosv@mail.ru)

*Key words:* remuneration, drivers, piece-rate, time wages, incentives, bonuses

*Summary.* The article presents the main problems in the organization of wages to drivers of freight transport. Shown ways of improving the organization of drivers' wage boards. The first direction – improving the system of incentives on the basis used in most organizations, hourly wage system. The second – the use of piecework

*incentive system elements. It was found that the use of these directions of perfection will enable organizations to reduce labor costs by more than 30%.*

*(Поступила в редакцию 22.06.2016г.)*

**Введение.** Для работника оплата труда – это основная статья дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов семьи. Для него оплата труда выполняет стимулирующую роль в повышении результатов труда и обеспечении на этой основе роста вознаграждения. Для работодателя же – это издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

Заработная плата – это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении (рисунок 1).



Рисунок 1 – Функции заработной платы

*Примечание: источник – собственная разработка на основании обзора литературных источников*

**Цель работы:** на основании исследования проблем в области оплаты труда водителей грузового транспорта усовершенствовать систему организации заработной платы указанной категории работников.

**Материал и методика исследований.** Исследования проводились в рамках темы диссертационной работы автора. При проведении исследования использованы такие методы научного познания, как метод научной абстракции, анализа и синтеза, формализации, наблюдения. Источниками информации послужили данные первичных документов и учетных регистров сельскохозяйственных организаций Гродненской области.

**Результаты исследований и их обсуждение.** В организациях агропромышленного комплекса начисляется и выплачивается два вида заработной платы – основная и дополнительная. Основная начисляется за отработанное время, количество и качество выполненных работ. Дополнительная включает выплаты за неотработанное время.

Форма оплаты труда – механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками; подразделяется на ряд систем, обеспечивающих заинтересованность сторон в объеме выработки и качестве работ, с одной стороны, и в более высокой оплате труда – с другой (рисунок 2).



Рисунок 2 – Формы и системы оплаты труда

*Примечание: источник – собственная разработка*

Особую группу работников аграрного производства занимают водители грузовых автомобилей, размер среднемесячной оплаты кото-

рых, как правило, превышает уровень показателя в среднем по организации. Все вышесказанное и вызывает необходимость совершенствования методики начисления заработной платы данной категории работников.

В ходе исследования организации оплаты труда водителей грузового автотранспорта сельскохозяйственных организаций Гродненского региона выявлены следующие проблемы:

- в структуре затрат на содержание грузового транспорта 50-60% занимают расходы на оплату труда с отчислениями, в то время как данная статья у наемного транспорта составляет лишь 8%;
- на предприятиях, как правило, применяется повременная система оплаты труда, при этом не учитывается объем выполненной работы (пробег и количество перевезенного груза), что приводит к необоснованным выплатам: можно не перевозить груз, а получить заработную плату;
- на долю премий приходится 30-35% всего заработка (при этом в положении по оплате труда не указано за что полагается премия, т.е. отсутствует система стимулирования работников, а соотношение премии и оплаты по тарифу составляет 0,8, а у отдельных работников достигает почти 1);
- транспорт используется неэффективно, т.к. осуществляется не полная его загрузка (таблица 1)

Таблица 1 – Выдержка из расчетов по загрузке грузового транспорта

№ п/п	Грузоподъемность, т	Количество перевезенного груза, т	Количество полных загрузок
1.	1,5	13,6	9,0
2.	1,5	20,7	13,8
3.	3,6	23,4	6,5
4.	4,33	0,0	0,0
5.	4,43	22,7	5,1
6.	4,43	17,6	4,0
7.	4,43	21,6	4,9
8.	4,43	33,3	7,5

*Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных СПК «Неман»*

С целью совершенствования методики организации заработной платы водителям грузового транспорта рекомендуется:

- 1) Рационализация системы стимулирования водителей, при этом на предприятии продолжают использовать применяемую повременную систему оплаты труда.

В данном случае заработок водителю начисляется исходя из расчетной тарифной ставки, которая определяется умножением кратных размеров тарифной ставки 1-го разряда на тарифную ставку 1-го разряда, установленную в организации.

Кратные размеры тарифной ставки 1-го разряда установлены для грузовых автомобилей в зависимости от их грузоподъемности в тоннах и типа грузового транспортного средства (бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения, специализированные и специальные автомобили-самосвалы, рефрижераторы, седельные тягачи с прицепами и полуприцепами и др.; автомобили ассенизационные, по перевозке цемента и др.).

При оплате труда водителей наиболее часто используются следующие виды доплат и надбавок:

- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за совмещение профессий;
- ✓ надбавка за классность;
- ✓ доплата за разделение рабочего дня на части.

Система стимулирования предполагает премии за фактически отработанное время в отчетном периоде за:

– выполнение установленных заданий по объему работ (услуг) (устанавливается норматив грузоперевозок на автомобиль: например, исходя из средних данных по водителям, автомобилям за предыдущий отчетный период и др.) – 5%

– при превышении задания на 10% – премия 10%;

– на 20% – 15%;

– более 20% – 20%

Премии начисляются при условии соблюдения норм расхода ГСМ.

Пример расчета заработка водителям при данной системе оплаты труда представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет заработка водителям с учетом совершенствования системы стимулирования

№ п/п	Оплата по тарифу, руб.	Доплата за вредность, руб.	Надбавка за выслугу лет, руб.	Оплата по совмещению, руб.	Надбавка за классность, руб.	Доплата за работу ночью, руб.
А	1	2	3	4	5	6
Конюх С. Ю.	2730858	129600	546172	902700	257914	98614
Трайгель В. П.	2797072	136800	419561	927450	264986	103050
Ремжа В. Г.	2958429	140400	591686	1035450	739607	113786
Войтик И. П.	2502643	122400	500529	721350	-	66246
Ловач Г. И.	2453142	129600	735943	810900	-	122657

Продолжение таблицы 2

№ п/п	Премия за рост производи-тельности, %	Премия за рост произво-дительности, руб.	Итого начислено по расче-там, руб.	Итого начис-лено по расчетному листу, руб.	Экономия/ Перерасход (-/+), руб
А	7	8	9	10	11
Ковнюх С. Ю.	20	546171,6	5212030	7299314	-2087284
Трайгель В. П.	0	0	4648919	7104454	-2455535
Ремжа В. Г.	20	591685,8	6171044	8487721	-2316677
Войтик И. П.	0	0	3913168	5887312	-1974144
Ловач Г. И.	0	0	4252242	6284262	-2032020

*Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных СПК «Неман»*

Так, при совершенствовании организации оплаты труда путем разработки системы премирования на основе существующей повременной формы оплаты труда, экономия по статье расходы на оплату труда составит 30%, а затраты на содержание и эксплуатацию грузового автотранспорта сократятся на 32%.

2) Применение сдельной системы оплаты труда.

Сдельная прямая система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы водителям по расценкам за выполненные тонно-километры (далее – за т-км).

Сдельная расценка в расчете на 1 т груза (Рт) определяется умножением минутной тарифной ставки водителя автомобиля (Смин) на норму времени в минутах (Нвр):

$$Рт = Смин \times Нвр, \quad (1)$$

где Рт – сдельная расценка в расчете на 1 т груза, руб.;

Смин – минутная тарифная ставка водителя автомобиля, руб.;

Нвр – норма времени в минутах.

При расчете нормы времени на 1 ткм (Нвр, мин) могут применяться Рекомендации по установлению норм времени на единицу транспортной работы утвержденные приказом Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь 19 июля 2012 г. № 391-ц (далее – Рекомендации) [3], в соответствии с которыми Нвр определяется по следующей формуле:

$$Нвр = 60/V \times g \times b, \quad (2)$$

где 60 – переводной коэффициент одного часа в минуты;

V – расчетная скорость движения автомобиля для соответствующей категории дорог и (или) улиц населенных пунктов (км/ч) (определена приложением 1 к Рекомендациям);

g – грузоподъемность автомобиля, т.

b – коэффициент использования пробега автомобиля: для самосвалов, цистерн, панелевозов, рефрижераторов и др. специализированных автомобилей (кроме фургонов) – 0,45, для остальных автомобилей – 0,5.

Расчет Нвр на основе Рекомендаций предусматривает также дополнительные условия.

1. При работе водителя автомобиля в одной ездке по дорогам и (или) улицам населенных пунктов различных категорий нормы времени на 1 т-км могут устанавливаться:

по преобладающей категории дорог (составляющей свыше 80% общей протяженности дорог в одной ездке) и (или) улиц населенных пунктов;

исходя из средневзвешенной расчетной скорости движения по различным категориям дорог.

2. Рекомендуемые расчетные скорости движения грузовых автомобилей могут быть снижены до 20%:

при работе на расстоянии до 3 км включительно;

при работе автомобилей, связанной с доставкой грузов в несколько пунктов, расположенных на расстоянии друг от друга до 3 км включительно [3].

Виды доплат и надбавок, которые могут применяться в отношении водителей автомобиля:

✓ доплата за совмещение профессий:

10% пропорционально времени исходя из сдельной расценки;

✓ надбавка за классность:

I – 25%;

II – 10%

размера основного заработка по сдельным расценкам

✓ доплата за сверхурочную работу и работу в выходные дни – в двойном размере пропорционально времени, исходя из сдельной расценки;

✓ надбавка за стаж:

1-5 лет – 5%;

5-10 лет – 10%;

10 лет и более – 15%

суммы основного заработка, рассчитанного по сдельным расценкам.

Премии начисляются за фактически отработанное время в отчетном периоде водителям автомобилей со сдельной формой оплаты труда – на заработок по сдельным расценкам.

Премии начисляются за:

выполнение установленных заданий по объему работ (услуг) (устанавливается норматив грузоперевозок на автомобиль: например, исходя из средних данных по водителям, автомобилям и др.) – 5%

при превышении задания на 10% – премия 10%;

на 20% – 15%;

более 20% – 20%.

Премии начисляются при условии соблюдения норм расхода ГСМ.

Пример расчета заработной платы водителям грузового транспорта по сдельной системе оплаты труда и с учетом предложенной выше системы стимулирования представлено в таблице 3.

При совершенствовании организации оплаты труда путем применения сдельной системы оплаты труда экономия по статье расходы на оплату труда составит 33%.

Таблица 3 – Расчет заработка водителям по сдельно-премиальной системе оплаты труда

№ п/п	Грузоподъемность, т	Средняя скорость, км/ч	Норма времени, мин.	Расценка 1 т-км, руб.	Сдельная оплата, руб.	Надбавки и доплаты	
						Классность, %	Вредность, %
А	1	2	3	4	5	6	7
Конюх С. Ю.	5	60	0,444	59,51852	1652240,8	10	5
Трайгель В. П.	4,43	60	0,502	67,17666	1805014,8	10	5
Ремжа В. Г.	5,6	70	0,340	45,54989	2329938,2	-	5
Войтик И. П.	4,35	60	0,511	68,41209	1221865,5	-	5
Ловач Г. И.	1,5	50	1,778	238,0741	2526666,8	-	5

Продолжение таблицы 3

№ п/п	Надбавки и доплаты			Премия за рост провоза дительно-сти, %	Итого начислено по расчетам, руб.	Итого начислено по расчетному листу, руб.	Экономия /Перерасход (+/-), руб
	За выслугулет, %	Совмещение, %	Оплата за работу в ночное время, руб.				
А	8	9	10	11	12	13	14
Конюх С. Ю.	20	10	149160,6	20	2875358	7299314	-4423956
Трайгель В. П.	15	10	166251,4	0	2693272	7104454	-4411182
Ремжа В. Г.	20	10	224032,5	20	3835437	8487721	-4652284
Войтик И. П.	20	10	80858,75	0	1730377	5887312	-4156935
Ловач Г. И.	30	10	315833,4	0	3979500	6284262	-2304762

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных СПК «Неман»



**Заключение.** Таким образом, при начислении заработной платы водителям грузового транспорта с использованием сдельной или повременной систем важно определить систему стимулирования, которая и будет оказывать прямое влияние на конечный заработок работника. Важным условием здесь является количество критериев для премирования и их достижимость, поскольку многообразие критериев приводит к неэффективности всей системы стимулирования. В ходе исследования установлено, что рациональная система стимулирования выгодна не только нанимателю (позволяет сократить расходы на оплату труда более чем на 30%), но и работнику (разрабатываются достижимые критерии и учитывается вклад каждого водителя).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З; изменения и дополнения от 07.05.2007 г. № 219-З: Аналитическая правовая система «Бизнес-ИНФО» [Электронный ресурс] – дата доступа: 31.05.2016.
2. Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 11.07.2011 года, №67; изменения и дополнения от 21 июля 2014 г. № 66: Аналитическая правовая система «Бизнес-ИНФО» [Электронный ресурс] – дата доступа: 31.05.2016.
3. Рекомендации по установлению норм времени на единицу транспортной работы: Приказ Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 19 июля 2012 г. № 391-ц. Аналитическая правовая система «Бизнес-ИНФО» [Электронный ресурс] – дата доступа: 31.05.2016
4. Ананьева, А. Мотивация персонала в зарубежных компаниях / А. Ананьева // Федеральный экспертный канал [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа :<http://www.ufo.ru>. - Дата доступа : 03.03.2016.
5. Ванкевич, Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике / Е. В. Ванкевич, В. О. Войтеховская // Вестник БГЭУ. – 2012. - № 2. – С. 6-12.
6. Гусаков, В. Кадрь: как мотивировать закрепление, производительность и эффективность / В. Гусаков // Аграрная экономика. – 2010. - №1. – С. 2-6.
7. Ильин, А. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства / А. Ильин, М. Иванов // АПК: экономика, управление. – 2009. - № 2. – С. 76-80.
8. Кисляк, П. П. Особенности оплаты труда работников в сельском хозяйстве / П. П. Кисляк // Заработная плата. – 2007. - № 5. – С. 18-29.
9. Корж, Г. Г. Мотивация труда: зарубежный и отечественный опыт / Г. Г. Корж, И. Г. Попова // Экономический бюллетень НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. – 2010. - №6. – С. 50-57.