

ХАЊ АЕЇ ААА^а АЇ ОХЕЇ АЇ Ї АЇ ААДОААЇ І В ЕЇ ØОАЇ È² ЕААДАЇ È

(Закінчення. Поч. на 1 стор.)

Про необхідність прийняття невідкладних заходів для збереження кваліфікованих працівників, як основи трудового колективу кожного залізничного підрозділу ми запитали у **заступника начальника залізниці з кадрів і соціальних питань Володимира ЧЕРНЕГИ:**



– Серед ефективних і доступних нині заходів збільшення матеріальної зацікавленості залізничників робітничих професій є можливість збільшувати заробітну плату кваліфікованих працівників за рахунок доплат до зарплати за суміщення професій чи посад або за збільшення обсягів роботи (розширення зони обслуговування), – наголосив Володимир Васильович. – Транспорт як поняття нерозривно пов'язаний із ще одним характерним для великих корпоративних установ поняттям – інерцією. Інерція мислення в цьому випадку є тим гальмом, яке заважає оперативно реагувати на потреби сьогодення.

На одній з нарад керівного складу начальника залізниці Михайло Мостовий висловив низку зауважень до служби організації праці, заробітної плати і структур управління, зобов'язавши її спрямувати основні зусилля на методичну допомогу керівникам відокремлених підрозділів у вирішенні питання збільшення заробітної плати кваліфікованим працівникам за рахунок доплат. Ніде правди діти, у минулі роки, коли залізниця не відчувала дефіциту кадрів, одним із щоденних завдань служби організації праці, заробітної плати і структур управління було дбати про економію фонду заробітної плати шляхом обмеження усіх можливих способів її збільшення. Нині перед службою поставлене завдання розумного перерозподілу коштів, щоб збільшити матеріальну зацікавленість кваліфікованих працівників робітничих професій. Цю роботу треба розгортати швидко і без затримок, бо аналіз статистичних даних засвідчує, що керівники відокремлених підрозділів залізниці ще далеко не в повному обсязі використовують надане їм право встановлювати такі доплати. А кожен втрачений тиждень, місяць тише на сімейний бюджет середньостатистичної залізничної родини подорожчанням рівня життя і змушує робити висновки не на користь залізничної галузі.

У серпні цього року за виконання збільшених обсягів робіт меншою чисельністю контингенту за суміщення професій доплату отримали 1,5 відсотка працівників; 0,6 відсотка працівників – за збільшення обсягів роботи; 1,3 відсотка працівників – за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника. У грошовому еквіваленті доплата у серпні за суміщення професій становила 458 тисяч гривень (924 працівники, зокрема, 477 машиністів в одну особу), за розширення зони обслуговування – 126,5 тисяч гривень (360 працівників), за тимчасовою відсутністю працівника – 192,1 тисячі гривень (791 працівник).

Заступник начальника служби організації праці, заробітної плати і структур управління Володимир САДКІН говорить, що станом на сьогодні нема переліку суміщення професій (посад), є лише рекомендований Укрзалізницею перелік суміщення професій (посад), що пов'язані з рухом поїздів.



– Тому у вирішенні питань суміщення ми користуємося Постановою Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981р. №1145 “Про порядок і умови суміщення професій (посад)”, оскільки іншого нормативного документа у нашій державі досі нема. Цю постанову ми використовуємо в частині, що не суперечить чинному законодавству України, зокрема, у тлумаченні поняття суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягів роботи, а також форми залучення до виконання додаткової роботи з відповідною матеріальною компенсацією, – пояснює Володимир Миколайович. – Основними нормативними документами, якими керуємось при встановленні доплат за додаткову роботу, є галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками, яка продовжена до 2011 року, Кодекс законів про працю України та наказ Укрзалізниці “Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів працівників залізничного транспорту”.

– Що повинен зробити керівник відокремленого підрозділу для вирішення питання про доплату за суміщення тощо?

– Керівник кожного відокремленого підрозділу, де є вакантні штатні одиниці, може, за погодженням із профспілковим комітетом, ввести для працівника (за його згодою) доплату за суміщення іншої професії (посади), тобто за виконання додаткової роботи поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором. Права на виконання роботи за суміщеною професією працівник набуває тільки при оволодінні цієї професією і отриманні відповідного документа (крім окремих найпростіших професій).

– На який час вводиться доплата за суміщення і який порядок її встановлення?

– Суміщення професій може бути введено тимчасово щодо вакантної професії (посади), або на обумовлений термін при довготривалій відсутності працівника у випадку надання відпустки з догляду за дитиною тривалістю до трьох і більше років, а може бути і постійним при вивільненні із штату суміщеної професії. Доплата встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу) основної професії в межах економії фонду оплати праці, створеної за тарифними ставками (посадовими окладами) суміщених професій. Ця економія фонду оплати праці може розподілятися повністю між кількома працівниками або частково одному працівнику, і залежить від обсягу додаткової роботи. Щодо машиністів, які працюють в одну особу, то за штатним розписом їх на залізниці 477 осіб, яким до основного заробітку нараховується доплата у розмірі до 60 відсотків тарифної ставки.

– Ви згадали про якісне виконання робіт меншою чисельністю працівників, розкажіть про нього докладніше.

– Якісне виконання робіт меншою чисельністю працівників впроваджувалося на залізничному транспорті ще у 90-х роках минулого століття під назвою “білоруського методу”. Та після розпаду СРСР, значного падіння обсягів роботи, економічного та правового безладу в державі, бартерних розрахунків було зведено до мінімуму взаємовигідну і для підрозділу в умовах дефіциту кадрів, і для працівника форму доплати (мати кілька професій, удосконалюватись в них і отримувати за це доплату). Сьогодні при дефіциті робітничих

професій на ринку праці особливого значення для залізниці набуває застосоване суміщення професій (посад).

Поряд із суміщенням професій (посад) важливим є також застосування інших форм стимулювання виконання збільшених обсягів робіт меншою чисельністю – розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт. При цьому для виконання додаткової роботи не потрібно мати навичків оволодіння іншою професією. Доплата встановлюється за рахунок економії фонду оплати праці, отриманої від недоукомплектування контингенту працівників однією і тією професією (посадою) до нормативної чисельності на обсяг роботи, що виконується, але для цього потрібні обґрунтовані розрахунки нормативної чисельності контингенту.

Служба організації праці, заробітної плати і структур управління перевіряє та аналізує дотримання відокремленими підрозділами вимог обґрунтування встановлених доплат. Буває, що доплати здійснюються без належного оформлення необхідних документів, без наявності у працівника необхідної для її виконання професії тощо. Ми підемо назустріч кожному керівникові і допоможемо правильно оформити документи, підкажемо як вирішити ту чи іншу проблему для підвищення матеріальної зацікавленості кожного кваліфікованого працівника шляхом доплат за суміщення професій, розширення зон обслуговування або збільшення обсягів роботи.

– Чи є, крім доплати за суміщення професій, інші важелі матеріальної зацікавленості працівників?

– Звичайно є. Назву деякі з них: надбавка за професійну майстерність робітникам, починаючи з 3-го розряду кваліфікації, у розмірі від 12 до 24 відсотків тарифної ставки; доплата робітникам, начальникам дільниць, майстрам, професіоналам, фахівцям і технічним службовцям за виконання поряд із основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника в межах економії фонду оплати праці, створеної за тарифною ставкою (окладом) відсутнього працівника; доплата бригадирам із числа робітників, не звільнених від основної роботи, за керівництво бригадою у розмірі до 25 відсотків тарифної ставки; надбавка керівникам, професіоналам, фахівцям і технічним службовцям за високі досягнення в праці або за виконання особливо відповідальних робіт на термін їх проведення у розмірі до 50 відсотків посадового окладу; доплата майстрам, яким присвоєно звання “Майстер 2 класу” і “Майстер 1 класу” у розмірах, відповідно 10 і 15 відсотків від посадового окладу; надбавка за клас кваліфікації водіям автотранспортних засобів (автомобілів) 2-го і 1-го класу у розмірах, відповідно 10 і 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований водієм час; надбавка за клас кваліфікації машиністам локомотивів і їхнім помічникам у розмірі від 5 до 25 відсотків тарифної ставки.

– Підвищення розряду кваліфікації для робітника – це більша заробітна плата. Розкажіть про умови, завдяки яким можна підвищити кваліфікаційний розряд.

– Робітники мають право на підвищення розряду кваліфікації, починаючи з 3-го розряду, при стажі роботи не менше одного року. Та, згідно із статтею 96 Кодексу законів про працю України, загальними положеннями Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 1, розділ 2 “Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності”), терміни на присвоєння розряду можуть бути зменшені. Кваліфікаційні комісії відокремлених підрозділів залізниці, як виняток, мають право підвищувати кваліфікаційні розряди робітникам, стаж роботи яких менше року, та які успішно

виконують роботи більш високого розряду не менше трьох місяців, пройшовши відповідне професійне навчання. Безпосередній керівник (начальник дільниці, майстер тощо) надає кваліфікаційній комісії висновок про досягнення робітником відповідного рівня кваліфікації і здатності виконувати роботу вищої категорії кваліфікації. Виконання робіт вищої категорії повинно бути ініціативою робітника. Тому, звертаючись до керівництва відокремленого підрозділу із заявою про підвищення розряду кваліфікації, робітникові бажано мати клопотання безпосереднього свого керівника.

Ще одним шляхом зменшення дефіциту кадрів є перепідготовка працівників, яку здійснює Технічна школа залізниці.

Заступник начальника Технічної школи залізниці Ірина ПИВОВАРНИК розповіла про перепідготовку, яку проводять їхні викладачі:



– Відповідно до ліцензії у технічній школі, крім підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, проводиться ще й перепідготовка за робітничими професіями. Працюємо ми

і за заявками залізниці, і для усіх охочих. Щоправда, якщо людина працює на залізниці, то може пройти перепідготовку тільки на окремій професії – все залежить від кваліфікаційних вимог і конкретно від професії. Внаслідок перепідготовки можна набутися таких професій: машиніста і помічника машиніста всіх видів тяги, електромонтера контактної мережі, електромонтера СЦБ, електромонтера зв'язку, товарного касира, прийомоздавача вантажу та багажу, складача поїздів, стропальника, оглядача-ремонтника вагонів. До електромонтера контактної мережі та стропальника практично ніяких вимог нема: достатньо мати 18 років, середню освіту і бути відповідальною людиною. Однак є професії, до яких вимоги високі. Наприклад, оглядач-ремонтник вагонів повинен мати стаж роботи не менше року і бути за професією “слюсарем з рухомого складу” 3 розряду або “оглядачем вагонів” 3 розряду. Високі вимоги і до електромонтерів СЦБ та до складачів поїздів.

Загалом минулого року у технічній школі перепідготовку пройшли 236 осіб, найбільшою потребою користувалися професії стропальника та оглядача-ремонтника вагонів, яких замовляли служба колії, БМС та служба вагонного господарства. Локомотивна служба виявила бажання перепідготувати 21 працівника на помічника машиніста дизель-поїзда, 18 – на машиністів електропоїзда. Щодо цього року, то маємо теж чимало замовлень. Наприклад, служба локомотивного господарства подала заяву на перепідготовку 20 помічників машиністів тепловоза на помічників машиніста дизель-поїзда, служба вагонного господарства – на 16 оглядачів-ремонтників вагонів, служба колії – на 53 стропальники, служба електропостачання – на 31 електромонтера контактної мережі, служба вагонного господарства – на 11 стропальників, служба сигналізації та зв'язку – на 9 електромонтерів СЦБ та 6 електромонтерів зв'язку. Курс перепідготовки на 30 відсотків коротший за курс підготовки і триває від одного до чотирьох місяців.

Щороку кількість заявок збільшується і техшкола намагається виконати усі замовлення залізниці, бо розуміє актуальність питання суміжних професій.

**Оксана ПОДОЛЬСЬКА,
Ігор ПАРАЩАК**