

На этом этапе очень важно участие специалиста, так как он может оказать существенную помощь при обнаружении, фиксации и изъятии объектов в ходе осмотра места происшествия, определении способа совершения преступления, действий преступника, предварительного исследования следов, материалов, веществ, оставленных на месте происшествия.

Заключительным этап осмотра места происшествия имеет важное значение. Основным документом на этой стадии является протокол осмотра места происшествия, при составлении которого важна полнота, объективность, точность, конкретность, наглядность, последовательность и т.п.

Следует отметить, что протокол осмотра места происшествия составляется в присутствии участников осмотра с целью уточнения и корректировки деталей осмотра и соответствия записей в протоколе осмотра фактическим обстоятельствам на месте происшествия. Протокол осмотра составляется лаконично и ясно. Еще одним обязательным условием при составлении протокола осмотра места происшествия является место его составления. Следует помнить, что протокол осмотра составляется только непосредственно на месте происшествия. Это условие необходимо соблюдать, так как в ходе осмотра, либо в ходе составления протокола осмотра у участников осмотра могут возникнуть вопросы разночтения, которые в случае составления протокола осмотра непосредственно на месте можно уточнить и скорректировать, а затем отразить в протоколе осмотра. Следует отметить, что как сам осмотр места происшествия, так и протокол осмотра должны быть последовательными и динамичными.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НЕТРАДИЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ

Сысоев И.П., доцент, Коваленко Ж.А., ст. преп.

УО "Витебский государственный технологический университет"

Современная мировая практика свидетельствует о неэффективности тарифных ставок и тарифных окладов. Наблюдается все более широкое использование бестарифных, рейтинговых систем оплаты труда.

Одним из вариантов нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений предприятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является система "плавающих окладов". В этом случае, с учетом итогов работы за месяц, в следующем месяце для работников назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей. Варианты бестарифной и других нетрадиционных форм организации оплаты труда имеют определенные преимущества: относительно просты; способны заинтересовать работников и коллективы в достижении высоких конечных результатов, в реализации внутренних производственных резервов; отвечают условиям самофинансирования и рыночной экономики.

В основе рассматриваемой и рекомендуемой для внедрения модели оплаты труда - "вилки" соотношений оплаты труда разного качества (ее название "ВСОТЭРКа" - по первым буквам главного элемента организации). Все работники в зависимости от квалификации, подразделяются на квалификационные группы. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение "вилки" соотношений в оплате труда. Чем выше квалификационная группа, тем больше значение "вилки" соотношений. Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества (в частности, между рабочими и руководителя-

ми, между специалистами разной квалификации), но и учет реального трудового вклада и фактической результативности труда работника (таблица 1).

Таблица 1.

Вариант сетки соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп

Квалификационные группы работников	И	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
"Вилки" соотношений в оплате труда разного качества по сравнению с минимальными.	0,6 1,4	1,0 1,8	1,4 2,4	1,9 3,1	2,5 3,9	3,2 4,8	4,0 5,0	4,5 5,5	5,06,0
Основные рабочие	*	*	*	*					
Служащие и техники			*	*					
Специалисты всех направлений				*	*	*			
Руководители и заместители руководителей производственных подразделений, служб и отделов					*	*	*		
Директор предприятия, главный инженер, заместители директора предприятия, главбух							*	*	*

Группа "И" означает группу работников с самой низкой квалификацией.

Заработная плата определяет, какую долю единого фонда оплаты труда должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда. Кроме того, имеется зависимость уровня оплаты труда работников не только от степени реализации их потенциальных способностей и трудового вклада, но и результатов работы трудового коллектива в целом. Тем самым на практике обеспечивается органическое сочетание коллективного и личного интересов, интересов предприятия и каждого работника.

Важно отметить, что комплексный расчет новой сетки соотношений в оплате труда возможен, но особого практического значения не несет. Не следует забывать, что в настоящий момент фактически обязательна к применению Единая тарифная сетка Республики Беларусь. Кроме того, внедрение систем потребует пересмотра требований к рабочим местам. Наиболее эффективно использование данной системы в случае решения государства о смене собственника ВШПО "Витебчанка". В этом случае разработку новой политики в сфере оплаты труда следует совместить с внедрением контрактной формы найма.