

Тарифна система

Основою правового регулювання оплати праці є тарифна система, яка являє собою систему державних нормативів, що встановлюють вихідні розміри оплати праці. За допомогою тарифної системи здійснюється диференціація оплати праці залежно від складності, ступеня шкідливості, важкості, інтенсивності, суспільної значущості праці й кваліфікації працівника.

Основними елементами тарифної системи є: тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифні ставки (погодинні, денні, місячні) виражають розмір оплати праці на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника.

Постановою Кабінету Міністрів України "Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями і посадами" були затверджені тарифні умови, які були рекомендовані сторонам Генеральної тарифної угоди як предмет колективних переговорів. Вони були затверджені Тарифною угодою 1993 р. Згідно з даним актом розмір тарифної ставки (окладу) I тарифного розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Потрібно врахувати, що тарифні ставки робітників-відрядників, праця яких є більш інтенсивною, ніж праця робітників-погодинників, встановлюються в більш високому розмірі (приблизно на 7-8%).

Тарифні ставки також можуть збільшуватися залежно від шкідливих умов праці. Так, наприклад, постановою Кабінету Міністрів України від 30 червня 1998 р. №982 "Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів" передбачено, що в період з 1 січня 1998 р. до 1 січня 2000 р. особам, які постійно працюють у зоні відчуження, провадиться доплата у розмірі тарифної ставки (посадового окладу).

Тарифна сітка - шкала (схема), за допомогою якої здійснюється співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за більш складну роботу.

Постановою Кабінету Міністрів України від 2 лютого 1993 р. запропонована Єдина тарифна сітка оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями і посадами. Тарифна сітка складається з розрядів, тарифних коефіцієнтів і груп тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд - це показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка I розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

За допомогою тарифної сітки встановлюється співвідношення тарифних ставок між розрядами. Тарифні ставки (оклади) інших, більш високих, розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) I розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду груп тарифних коефіцієнтів.

Однак цим не вичерпуються можливості диференціації тарифної сітки. Кожному з II по XI тарифний розряд відповідає 2 групи, а з XII по XV - 3 групи тарифних коефіцієнтів. Виходячи з цих груп, для кожного тарифного розряду встановлюються відповідно 2 або 3 фіксованих розміри тарифних ставок (окладів). Конкретний розмір фіксованих тарифних ставок (окладів) працівникам одного розряду встановлюється на підприємствах, в установах, організаціях з урахуванням результатів роботи.

За допомогою тарифної сітки визначається співвідношення тарифних ставок крайніх розрядів (тобто діапазон тарифної сітки). У цей час діапазон тарифної сітки за першою групою тарифних коефіцієнтів між I і XV розрядом становить 1:4,01. Це означає, що працівник, який працює за XV розрядом матиме тарифну ставку у 4,01 раза більшу, ніж працівник I розряду.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про активне використання тарифної системи як інструмента диференціації оплати праці. Застосовуються її різні модифікації. Складові елементи тарифної системи визначаються конкретною фірмою на договірній основі між роботодавцями і найманими працівниками з дотриманням державних гарантій і умов угод, під дію яких підпадає та або інша фірма. Переважно застосовується єдина тарифна сітка для робітників, фахівців і службовців. У

цьому виявляється уніфікуючий підхід до тарифікації різних категорій працюючих, зниження конфронтації між "синіми" і "білими" комірцями при формуванні тарифних умов оплати праці на виробничому рівні.

Характерною рисою сучасного підходу до тарифної системи є збільшення діапазону тарифної сітки. Так, в американській автомобільній корпорації застосовується 23-ступінчата тарифна сітка (Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. - 1998. - №1. - С.17). Це дозволяє ширше враховувати кваліфікацію працівників, результативність їх праці.

В Україні праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів. Однак новою межею є прагнення уніфікації підходу в організації праці робітників і службовців. Так, вказаною постановою Кабінету Міністрів України №74 від 2 лютого 1993 р. затверджений єдиний перелік загальних (наскрізних) професій робітників і службовців з віднесенням до розрядів єдиної тарифної сітки, а також Перелік посад службовців загальних (наскрізних) професій, діапазон тарифних розрядів від I до XV. Таким чином застосовується XV - розрядна єдина тарифна сітка для робітників і службовців професій, що є загальними у народному господарстві.

Тарифікація робіт і робітників проводиться на підприємстві. Присвоєння робітнику кваліфікаційного розряду або його підвищення провадиться за заявою працівника, яка розглядається кваліфікаційною комісією. Комісія перевіряє теоретичні знання робітника і здачу проб. Рішення про присвоєння приймає власник або уповноважений ним орган за погодженням з профкомом. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на I розряд терміном до 3 місяців. Поновлення розряду провадиться в порядку присвоєння. Працівнику гарантується збереження присвоєного розряду. Розряд входить в умови трудового договору. Отже, він може змінюватися лише за угодою сторін. Якщо працівник не справляється з роботою за присвоєним йому розрядом, власник повинен запропонувати йому іншу, менш кваліфіковану, роботу з присвоєнням відповідного розряду. За незгодою працівника власник має право розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Загальна перетарифікація розрядів може мати місце лише в зв'язку з докорінними змінами в організації виробництва, наприклад, при зміні профілю підприємства, введенні нового тарифно-кваліфікаційного довідника. Подібні випадки є змінами істотних умов праці й повинні провадитися за правилами ч. 3 ст. 32 КЗпП. Працівник повинен бути попереджений про такі зміни за 2 місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах праці, то він може бути звільнений за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Конкретний розмір окладу службовця встановлюється власником відповідно до посади і кваліфікації працівника при укладенні трудового договору (контракту). За загальним правилом власник в односторонньому порядку не може знизити посадовий оклад. Зниження можливе лише за результатами атестації і в межах "вилки" окладу за даною посадою, передбаченою штатним розкладом підприємства.

Працівник має право вимагати оплати за роботу, що фактично виконується, якщо він за наказом вважається на іншій посаді. Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) являють собою систематизовані переліки робіт і професій, що використовуються на виробництві.

ТКД є елементом тарифної системи і виконують роль своєрідного зразка, еталона професійних вимог за різними посадами і роботами. Такі вимоги поділяються на три групи: вимоги теоретичних знань, вимог практичних навиків, ступінь кваліфікаційної підготовки (рівень освіти, необхідний мінімальний стаж роботи).

Застосовуються два види ТКД: загальний і галузевий. За допомогою загального ТКД забезпечується єдність у тарифікації однорідних робіт, що виконуються працівниками наскрізних професій, незалежно від відомчої належності та форми власності підприємства. Галузеві ТКД містять переліки всіх професій (робіт), які застосовуються в даній галузі, та їх кваліфікаційні характеристики. У цей час в Україні ведеться активна підготовка нормативно-правових актів у цій сфері. Це надзвичайно трудомістка робота, оскільки науково-технічний прогрес постійно спричиняє виникнення нових професій і спеціальностей. Змінюється, ускладнюється зміст традиційних професій. З 1 січня 1996 р. був введений у дію Класифікатор професій ДК 003-95, затверджений наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. №257; затверджений і введений в дію наказом Держстандарту України від 22

жовтня 1996 р. №441 Класифікатор України "Класифікація видів економічної діяльності ДК 009-96"; затверджені випуски 07, 11, 16, 57, 25, 61, 05, 35 Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників; випуск 01 Довідника "Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності". Всього планується 88 випусків Довідника.

Вимоги за конкретною посадою, роботою знаходять свою конкретизацію в трудовому договорі, в посадовій інструкції, що затверджується власником.

Не можна не помічати тенденції, властивої ринковим відносинам, до розширення змісту трудового договору. Не випадково в ст. 21 КЗпП трудовий договір визначений як угода про роботу без вказівки на професію, спеціальність, посаду. Іншими словами, розширені права власника щодо визначення кола обов'язків, об'єму і характеру роботи конкретного працівника. Інша посада може і не "вписатися" в централізовані переліки і характеристики. Очевидно, це природний стан речей, і з цим не можна не погодитися. До чого призводить прагнення все передбачати наперед в трудових відносинах? До ігнорування встановлених правил. І всім відомі випадки з практики, коли працівник перебуває на одній посаді, а виконує абсолютно інші функції, або працівник за родом роботи реально обслуговує грошові або товарні цінності, а власник не має права укласти з ним договору про повну матеріальну відповідальність через те, що такої посади (роботи) не передбачено у централізованому переліку, затвердженому ще за часів СРСР у 1977 р. У сучасних умовах, коли визнані права власників, централізовані кваліфікаційні характеристики за своїм юридичним значенням повинні носити рекомендаційний характер. Завершуючи виклад питання про тарифну систему, потрібно звернути увагу ще на одне питання. Як відомо, основними напрямками соціальної політики на 1997-2000 роки передбачене підвищення частини тарифу в середній заробітній платі до 50-60%, що, на думку авторів реформи, приведе до зростання продуктивності праці. Питання це не однозначне. Досвід індустріальних розвинених країн свідчить про політику індивідуалізації доходів найманих працівників, котра базується на оцінці заслуг, що приводить до помітного зниження тарифної частини заробітку і зростання змінної частини зарплати. У літературі приводяться дані про те, що зростання зарплати якраз здійснюється за рахунок індивідуалізованої її частини, в якій враховуються ділові якості, індивідуальні результати праці. Наприклад, у Франції на цю частину доводилося 3/4 приросту оплати праці у керівників і фахівців, 2/3 - у майстрів і майже 50% - у робітників (дані на 1991 р.) (Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. - 1998.- №1. - С. 19).

З правових позицій в цьому випадку ми стикаємося з проблемою встановлення показників оцінки якості й результатів праці. На Заході за власником визнаються широкі права щодо самостійного вирішення питання про оплату праці конкретного працівника. У нас же не було прийнято відходити від централізованого нормативно-правового регулювання. З переходом до формування ринкових відносин в Україні неминуче станеться розширення прав власника в оплаті праці. Воно і зараз вже має місце на приватних підприємствах. По суті той правовий механізм організації оплати праці, про який йде мова, не застосовується в приватному секторі. І це факт, з яким не можна не рахуватися. Однак не можна штучно поширювати досвід країн із ринковою економікою, що склалась, на Україну, де ці відносини ще тільки знаходяться в зародковому стані. Принаймні на перехідному етапі держава повинна зберегти контрольні механізми захисту прав працівників на оплату праці.

Головний державний інспектор

І.Засць