

Тарифна система оплати праці. Охарактеризувати зміст тарифної системи оплати праці. Які переваги роблять тарифну систему життєздатною і незамінною при організації оплати праці у великих трудових колективах

В умовах ринкової економіки України відбулися помітні зміни в оплаті праці, яка ставиться в залежність не тільки від результатів праці працівників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів.

Оплата праці - це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому виразі, який за трудовими договорами власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу або надані послуги. Основою правового регулювання оплати праці є тарифна система, яка являє собою систему державних встановлених типів, 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.

Тарифна система являє собою сукупність нормативів, що визначають диференціацію і регулювання заробітної плати залежно від якості, характеру і умов праці. Оплата за тарифними ставками (окладами) становить істотну частину заробітної плати робітників і службовців. Основне призначення тарифної системи полягає в тому, щоб з її допомогою розподілити виконувани працівниками роботи з їх складності (трудомісткості), а самих працівників - за кваліфікацією. При цьому, звичайно ж, є прямиий зв'язок між виконуваними працівником роботами і його кваліфікацією. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами та доповненнями від 28.12.2007 року № 107 -IV визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності і господарювання, а також з окремими громадянами і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. А Указом Президента України у 2000 році була затверджена Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, якій було визначено, що її удосконалення в бюджетній сфері має здійснюватися шляхом встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх

роботи, усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу Указом Президента України у 2000 році була затверджена Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, якій було визначено, що її удосконалення в бюджетній сфері має здійснюватися шляхом встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх роботи, усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Складовими елементами тарифної системи є:

- тарифно-кваліфікаційні довідники,
- тарифні ставки,
- тарифні сітки і районні коефіцієнти - тарифікує роботи залежно від їх складності (кваліфікації).

Розглянемо кожен елемент тарифної системи більш докладно.

Тарифно-кваліфікаційний довідник - нормативний документ, що дозволяє визначити кваліфікацію і тарифну групу, до якої повинен бути віднесений робочий або робота. Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці України. Залежно від складності, точності й відповідальності вони діляться на декілька кваліфікаційних груп, кожній з яких присвоюється відповідний кваліфікаційний тарифний розряд. Тарифний розряд робочого присвоюється на основі професійних знань і трудових навичок. Для забезпечення єдиного підходу до оцінки кваліфікаційної підготовки в довіднику викладені кваліфікаційні вимоги. Для кожної професії і розряду в ньому дається характеристика, у якій вказані складність роботи, особливості організаційно-технічних умов виробництва, ступінь самостійності робітника, основні вимоги до кваліфікації, рівень його теоретичних і спеціальних знань.

Схеми посадових окладів службовців представляють собою угруповання посад за розмірами окладів і служать основою регулювання заробітної плати в державному секторі економіки. У них враховується значення тієї чи іншої галузі, існуючі в ній умови праці, характер, масштаби і складність виробництва, обсяг і складність

виконуваних робіт. Для більш повного врахування в посадових окладах відмінностей у кваліфікації, посилення зацікавленості всіх фахівців у зростанні професійної майстерності введено категоріювання інженерів усіх спеціальностей, економістів, техніків та інших спеціалістів.

Кваліфікаційна категорія відображає ступінь фактичної кваліфікації фахівця, його ділові якості, вміння самостійно і творчо виконувати доручену роботу. Вона встановлюється у межах однієї і тієї ж посади. У схемах посадових окладів передбачаються мінімальний і максимальний розмір окладу за кожною посадою. Широка «вилка» посадових окладів всередині кожної кваліфікаційної категорії створює кращі можливості для зростання професійної майстерності. Кваліфікаційна категорія і оклад фахівцям керівники підприємств встановлюють на основі рекомендацій атестаційної комісії і всебічної оцінки його ділових якостей.

На промислових підприємствах застосовується «Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робітничих професій». У зв'язку з технічним прогресом, удосконаленням організації виробництва і праці, зміною вимог до рівня кваліфікації довідник періодично переглядається.

Тарифні ставки - це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тому розрізняють годинні, денні і місячні тарифні ставки. Встановлюються вони по кожному кваліфікаційному розряду. Тарифна ставка працівника відповідної кваліфікації (Тст.і) визначається за формулою:

$$\text{Тст.і} = \text{Тст} * \text{Кті},$$

де Тст - тарифна ставка 1-го розряду;

Кті - тарифний коефіцієнт і-го розряду.

На підприємствах тарифні ставки використовуються як засіб диференціації та регулювання рівня оплати праці робітників в залежності від значення галузі промисловості, умов праці та її напруженості. Диференціація тарифних ставок по галузях служить основним методом міжгалузевого регулювання заробітної плати на державних підприємствах. На підприємствах інших форм власності величина тарифних ставок залежить, перш за все, від фінансового стану підприємства і встановлюється ними індивідуально відповідно до прийнятих тарифами або за

контрактами. Може використовуватися також безтарифна система оплати праці, оплата за трудовні, за комісійними, у відсотках від прибутку та ін Тарифна ставка 1-го розряду на державних підприємствах встановлюється на основі мінімальної заробітної плати, поділеній на нормативну кількість годин роботи в місяць.

Тарифні сітки - це сукупність певного числа розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які дають можливість віднести цю роботу до певної кваліфікаційної групи. Тарифний коефіцієнт вказує, у скільки разів рівень оплати праці певного розряду перевищує рівень оплати праці 1 розряду. Відповідно, ставлення тарифної ставки найвищого розряду до першого називається діапазоном тарифної сітки. А абсолютне наростання тарифних коефіцієнтів - це різниця між двома поруч стоять коефіцієнтами:

$$A_n = TK_n - TK_{n-1},$$

де A_n - абсолютна наростання тарифних коефіцієнтів;

TK - тарифний коефіцієнт.

A відносне наростання - відношення абсолютного наростання до тарифного коефіцієнту попереднього розряду:

$$O_n = A_n / TK_{n-1}$$

Основний параметр сітки - кількість розрядів. З урахуванням особливої складності і відповідальності виконуваних робіт для робочих основних металургійних цехів підприємств чорної металургії, а також для слюсарів-інструментальників і окремих категорій верстатників широкого профілю підприємств машинобудування передбачена восьмирозрядний тарифна сітка.

При розробці тарифної сітки можуть використовуватися чотири варіанти збільшення (від розряду до розряду) міжрозрядних коефіцієнтів:

1) з прогресивним абсолютним та прогресивним відносним (у відсотках) зростанням тарифних коефіцієнтів;

2) з прогресивним абсолютним та постійним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів;

коефіцієнтів :	?	0,088	0,116	1,146	0,181	0,269	0,092	0,108
абсолютний								
відносний	?	8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Головний державний інспектор

І.Засць

з питань праці