

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТАРИФНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Г. Я. Левчунь,
к. е. н., доцент, Тернопільський державний технічний
університет імені Івана Пулюя

У статті розроблені науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення тарифної системи оплати праці. Обґрунтовані нові підходи до організації оплати і стимулювання праці, які передбачають застосування гнучких тарифів, єдиної тарифної сітки із використанням бальної системи оцінки персоналу, безтарифної системи оплати праці, де заробітна плата працівників визначається в залежності від особистого внеску кожного працівника в кінцеві результати роботи підприємства.

Scientific and practical recommendations concerning improvement of tariff system of remuneration were worked out in the article. New approaches to the organization of remuneration and stimulations of the labour, which predetermine use of flexible tariffs, unique tariff network with improvement of use of grading system of the personnel, non-tariff remuneration system, where personnel's salary is determined according to the personal deposit of each employee into the final results of work of the enterprise were grounded.

ВСТУП

В сучасних умовах господарювання одним з найважливіших чинників підвищення ефективності праці є вдосконалення організації її оплати. Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємстві відіграє тарифна система. Кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну сітку, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної та галузевої угод. Тому особливо гостро стоїть проблема обґрунтування прив'язки оплати праці до певних критеріїв оцінки її результатів. Тарифна система є важливим елементом ефективного використання трудових ресурсів, диференціації розмірів їх оплати. Нині тарифне регулювання оплати праці потребує суттєвого вдосконалення. Встановлення фіксованих тарифних ставок і окладів на відносно тривалий період часу з перспективою їх можливого збільшення в період інфляції не достатньо стимулює працівників в покращенні індивідуальних результатів праці. Самостійне формування системи оплати праці на підприємствах відбувається на фоні недостатнього рівня базових теоретичних знань у керівників та спеціалістів промисло-

вих підприємств України. Неможливість в рамках діючих нормативних актів і тарифної системи підтримувати обґрунтовані співвідношення в оплаті праці різних категорій працівників змушує зазначені проблеми вирішувати за рахунок використання надбавок, доплат, премій. Тому одним з найважливіших завдань є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б забезпечили безперервне відновлення робочої сили та зацікавлювали б працівників в підвищенні трудової кваліфікації, досягненні високих результатів праці.

Питанням організації заробітної плати та її реформування присвячені праці таких авторів: Д. Богині, А. Колоди, А. Калини, Г. Кулікова, Е. Ліанової, Н. Павловської та ряду інших. Міністерством праці та соціальної політики були розроблені деякі методичні рекомендації щодо організації оплати праці на підприємствах [1]. Проте проблемі вдосконалення тарифного регулювання на підприємствах у вітчизняній літературі приділялося недостатньо уваги, зокрема науково-методичному обґрунтуванню встановлення міжпрофесійної, міжкваліфікаційної диференціації оплати праці на основі

застосування нових підходів до організації оплати і стимулювання праці. Розглядалися лише окремі аспекти по вдосконаленню тарифної системи оплати в галузях АПК [2].

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Нові підходи до формування системи оплати праці мають впроваджуватись на основі належного науково-методичного обґрунтування. Метою дослідження є розробка методичних основ та рекомендацій щодо побудови тарифної системи на підприємствах. Для цього необхідно, враховуючи передовий вітчизняний та зарубіжний досвід, на основі використання прогресивних форм і систем оплати праці, розробити нові методологічні підходи до організації оплати праці на підприємстві, зокрема до оцінки трудового внеску кожного працівника в результати діяльності підприємства, що дало б можливість:

- оптимізувати структуру заробітної плати і співвідношення в рівнях оплати праці за категоріями персоналу, професіями та спеціальностями;
- забезпечити залежність розмірів заробітної плати від кінцевих результатів компанії і кожного працівника;
- сприяти підвищенню мотивації та ефективності праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

Відповідно до ст. 6 Закону "Про оплату праці" тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує розмір мінімальної зарплати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [3, с. 376]. На більшості вітчизняних підприємствах тарифна ставка робітника першого розряду встановлюється у розмірі, що не забезпечує навіть мінімального прожиткового мінімуму, що свідчить про відсутність нормального відтворення робочої сили. Виникла необхідність підвищення тарифних ставок шляхом зниження податкового навантаження на підприємства та ліквідації на цій основі тіньового сектору економіки. Забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати на основі зростання продуктивності праці та інших чинників повинно здійснюватися шляхом підвищення обсягів виробництва на базі застосування ефективних технологій, зниження трудомісткості технологічних процесів, а також встановлення тісного зв'язку між заробітною платою та результатами праці кожного працівника.

Як свідчить вітчизняна практика, чинні на промислових підприємствах України системи оплати праці є мало-ефективними, не сприяють створенню мотиваційного механізму працівників, підвищенню кількісних і якісних показників їхньої праці. Інтереси забезпечен-

ня об'єктивної диференціації заробітної плати, зростаюча конкуренція на ринку товарів і послуг, необхідність посилення стимулюючої ролі заробітної плати потребують впровадження нетрадиційних підходів до побудови тарифної системи. Головними напрямками удосконалення індивідуальної заробітної плати на основі зарубіжного досвіду є впровадження на підприємствах гнучкої тарифної системи, яка розроблятиметься шляхом колективних переговорів на основі загальнодержавних наукових рекомендацій і запроваджуватиметься як складова трудових угод. Новими підходами до побудови тарифної системи є застосування: гнучких тарифів, єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу, безтарифної (пайової) системи оплати праці. Гнучкі тарифи можуть встановлюватися на декілька місяців і переглядатися з врахуванням змін індивідуальної продуктивності, показників результативності праці. Наприклад, з метою стимулювання виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих завдань слід застосовувати різні тарифні ставки при оплаті результатів праці. При умові виконання норм виробітку і виробничих завдань на 100 відсотків оплата праці може визначатися за погодинними тарифними ставками (розцінками), а при виконанні цих норм вище ніж на 100 відсотків — за відрядними (розцінками).

Найдосконалішою формою обґрунтування міжпрофесійних (міжкваліфікаційних) і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій працівників може бути єдина тарифна сітка. Основи побудови єдиної тарифної сітки (ЄТС) найбільш повно розглядалось в працях А.М. Колота [4, с. 116]. Проте у вітчизняній літературі недостатньо розроблені ме-

тодичні основи її формування на підприємствах. Кількість розрядів повинно визначати підприємство. Чим більше підприємство або чим більша різниця в рівнях кваліфікації його працівників, тим більшу кількість розрядів може мати тарифна сітка. Пропонована нами сітка для працівників промислового підприємства має 16 розрядів. Диференціація ставок оплати праці по розрядах здійснюється за ознакою складності робіт і кваліфікації працівників. Для тарифікації робітників призначені перші 8 розрядів. Інші працівники — службовці, спеціалісти, керівники — тарифікуються з 2 по 16 розряд. (табл. 1). Можна розробити єдину тарифну сітку для кожної галузі і включити в Галузеву угоду питання щодо застосування її на промислових підприємствах відповідної галузі.

Присвоюючи тарифні розряди працівникам підприємства, доцільно використовувати бальну оцінку персоналу шляхом використання таких критеріїв, як кваліфікація, складність виконуваної роботи, результативність праці працівника, його особисті якості тощо. Окремі аспекти питання проведення оцінки персоналу на підприємствах розглядалися в працях деяких сучасних авторів [5, 6]. Запропонована нами система бальної оцінки персоналу розроблена для вищенаведеного варіанту єдиної тарифної сітки. Тарифні розряди можуть переглядатися через 2—3 місяці. Для оцінки праці робітників враховуються такі критерії як: професійна освіта, складність виконуваних робіт, напруженість праці, рівень виконання завдань, рівень відповідальності, стаж роботи тощо. Для оцінки праці спеціалістів, технічних виконавців і фахівців беруть до уваги такі критерії оцінки: професійна освіта,

складність виконуваних робіт, стаж роботи на підприємстві, рівень відповідальності, ступінь майстерності, результативність праці тощо. А для оцінки праці керівників — число працівників, які перебувають у підпорядкуванні, рівень управлінської роботи, стаж роботи на підприємстві, рівень відповідальності, результативність праці керованого структурного підрозділу тощо. Модель визначення бальної оцінки для встановлення тарифних розрядів керівникам для прикладу розглянемо в табл. 2.

Для переведення бальної оцінки в значення тарифного розряду кожного працівнику підраховується загальна кількість балів і за наступною шкалою встановлюється тарифний розряд (табл. 3).

Враховуючи передовий вітчизняний і зарубіжний досвід оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності підприємства, можна використовувати "вилкову" безтарифну модель оплати праці, яка ґрунтується на використанні "вилки" співвідношень в оплаті праці різної якості для різних кваліфікаційних груп працівників підприємства, які їм присвоюються за результатами атестації (табл. 4). Безтарифну систему оплати праці можна вважати добре продуманим, переробленим варіантом тарифної оплати.

Вибір конкретної точки в діапазоні встановленої "вилки" залежить від фактичного внеску працівника, його ініціативи і творчості. Враховується в першу чергу якість, продуктивність праці кожного працівника, умови праці тощо. Визначивши для кожного працівника відношення його оплати до мінімальної на підприємстві, можна визначити розмір заробітної плати за

Таблиця 1. Єдина тарифна сітка з оплати праці усіх працівників підприємства

Категорії та групи працівників	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1,0	1,15	1,32	1,52	1,75	2,01	2,21	2,43	2,67	2,94	3,23	3,55	3,91	4,3	473	5,2
Робітники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Службовці (керівники, спеціалісти), в т.ч.)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Технічні виконавці		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інженери та економісти, бухгалтери				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Провідні фахівці					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Майстри					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Начальники дільниць, цехів, відділів						-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Головні фахівці									-	-	-	-	-	-	-	-
Заступники: першого керівника, інженера										-	-	-	-	-	-	-
Головний інженер															-	-
Директор																-

Таблиця 2. Бальна оцінка показників для встановлення тарифних розрядів керівникам підприємства

№ п/п	Критерії оцінки	Оцінка в балах
1.	Рівень управлінської роботи	
	Керівник дільниці	6
	Керівник цеху, відділу керівник підприємства	9 12
2.	Кількість працівників, які перебувають у підпорядкуванні керівника	
	До 20 чол.	6
	20-100 чол. більше 100 чол.	9 12
3.	Стаж роботи на керівній посаді за фахом	
	1-5	6
	5-10 більше 10	9 12
4.	Рівень відповідальності	
	Низький	6
	Середній високий Високий	9 12
5.	Результативність праці	
	низький рівень продуктивності праці в підрозділі (на підприємстві)	6
	середній рівень продуктивності в підрозділі (на підприємстві) високий рівень продуктивності в підрозділі (на підприємстві)	9 12

Таблиця 3. Шкала для встановлення тарифних розрядів керівникам

Кількість балів	Тарифний розряд
30	6
31-33	7
34-36	8
37-39	9
40-42	10
43-45	11
46-48	12
49-51	13
52-54	14
55-57	15
58-60	16

формулою:

$$ЗП_i = \frac{K_i}{\sum K_i} * \Phi ОП,$$

де $\sum K_i$ — загальна кількість працівників даного підприємства;

K_i — коефіцієнт, який показує в скільки раз оплата праці i -го працівника вище мінімальної;

$\sum K_i$ — арифметична сума значень K_i всіх працівників підприємства;

$\Phi ОП$ — фонд оплати праці працівників підприємства.

ВИСНОВКИ

Отже, тарифна система оплати праці на підприємствах потребує суттєвого вдосконалення. Основним завданням тарифного регулювання оплати праці є розробка гнучкої тарифної системи. Мінімальна заробітна плата може бути основою тарифної системи лише тоді, коли вона забезпечуватиме мінімальний життєвий рівень. В сучасних умовах важливо пов'язати продуктивність праці з її оплатою, тобто відпрацювати механізм залежності оплати праці від результатів праці і внеску кожного працівника в кінцеві результати праці.

Тарифну систему необхідно вдосконалювати на основі єдиної тарифної сітки. Застосування гнучкої багаторозрядної тарифної сітки для всіх категорій персоналу зроблять систему оплати простою і доступною. Запропонована модель оплати праці із використанням ЄТС та бальної системи оцінки персоналу, розроблена на основі залежності оплати праці від її результатів, рівня освіти, досвіду, кількості працівників у підпорядкуванні та інших критеріїв, стимулюватиме працівників не тільки покращувати результати своєї праці, а й самовдосконалюватися, впроваджувати інновації для підвищення ефективності праці. Впровад-

ження запропонованої методики на підприємстві дасть змогу забезпечити формування оптимальної між професійної, міжкваліфікаційної та міжпосадовою диференціації заробітної плати всіх категорій працюючих.

З метою забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів заробітної плати працівників з кількістю та якістю затраченої ними праці, їх фактичним трудовим внеском та кінцевими результатами праці підприємства можна використовувати на підприємствах безтарифну модель оплати праці, яка ґрунтується на використанні "вилок" співвідношень в оплаті праці різної якості для працівників різних кваліфікаційних груп.

Реалізація вищевказаних моделей оплати праці дасть змогу значно скоротити масштаб і діапазон використання різного роду доплат, надбавок, премій. При використанні безтарифної моделі оплати праці можна відмовитися від них. Це зумовлено тим, що показники, які стимулюються тепер механізмом доплат, надбавок, премій, можуть бути враховані в запропонованому варіанті організації заробітної плати правильним використанням "вилок" співвідношень в оплаті праці різного рівня кваліфікації та якості праці. Крім того, в безтарифній моделі оплати праці єдиний фонд оплати праці розподіляється між працівниками практично весь, таким чином, джерело для виплати доплат, надбавок, премій буде використане в повному обсязі.

Застосування нових підходів до організації оплати і стимулювання праці на основі використання гнучких тарифів сприятиме перетворенню заробітної плати у стимул для ефективного функціонування економіки ринкового типу.

Література:

1. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працюючих в кінцеві результати роботи підприємства. Затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44 // Праця і зарплата. — 1999. — № 11. — С. 18—31.
2. В.Вітвіцький, З.Мемельська, В.Петрик. Тарифна система — основа організації управління персоналом на підприємствах АПК / Україна: аспекти праці. — 2006. — № 3. — С. 21—25.
3. Закон України "Про оплату праці" / Відомості Верховної Ради України, 1995. — № 17. — Ст. 121. — С. 376—386.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
5. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації. / Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 29—35.
6. Юрченко М. Оплата праці: реформування на основі нової Єдиної тарифної сітки / Україна: аспекти праці. — 2005. — № 1. — С. 3—9.

Таблиця 4. "Вилкова" модель оплати праці працівників

	Кваліфікаційні групи працівників										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
«Вилки співвідношень в оплаті праці різної якості»	1.0-1.6	1.3-1.9	1.6-2.2	1.9-2.7	2.3-3.1	2.7-3.7	3.2-4.2	3.7-4.1	4.3-5.5	4.9-6.1	5.5-6.7
Середнє значення коефіцієнта в інтервалі	1,3	1,6	1,9	2,3	2,7	3,2	3,7	4,4	4,9	5,5	6,1