

ТАРИФ ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Боровик Н.А., кандидат технічних наук
Карпенко О.В.

Постановка проблеми. Сферу праці прийнято розглядати як простір соціального партнерства, широкої соціальної взаємодії та прогресу суспільства. Рівновага – це найбільш складна умова, яка максимально наближує систему «працедавець – працівник – держава» до її ідеального, гармонічного стану. В основі ж рівноваги цієї системи лежить зацікавленість працедавця в зростанні продуктивності праці і якості трудових ресурсів, працівника – в підвищенні мотивації до праці, держави – в підвищенні надходжень до бюджету. Тобто існує довічна дилема: «як би не переплатити» і «як би побільше заробити». В умовах перехідної економіки, де попитом починає користуватися високоякісна, але відносно дешева продукція, виникає об'єктивна необхідність перетворення всіх структурних елементів зарплати у стимул зростання якості праці зайнятого населення. Насамперед це стосується тарифної оплати, яка ще в умовах командної економіки втратила роль стимулу зростання якості праці як робітників, так і спеціалістів. Причиною цього є методологічна невизначеність суті тарифної оплати, її місця в структурі зарплати працівника. В умовах перехідної економіки суть тарифної оплати змінюється: вона перетворюється із інструменту диференціації заробітної плати – залежно від складності і умов праці – в інструмент оцінки рівня реалізації індивідуального потенціалу працівника, який виконує роботу певної складності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням взаємозв'язку тарифу (окладу) з результатами праці працівника займалися відомі зарубіжні та вітчизняні вчені: В.Петі, П.Самуельсон, В.Нордхаус, Д.Рікардо, А.Сміт, К.Маркс, К.Еклунд, Н.Болотіна, А.Колот, П.Пилипенко, В.Миронов, О.Іщенко, М.Бойко, Л.Григорова, В.Кулігін, С.Осипов С.І.Шкурко та інші.

Викладення основного матеріалу дослідження. Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці. Порядок та умови застосування тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються ст. 6 Закону України „Про оплату праці”, статтями 96-98 Кодексу законів про працю України, генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективним договором підприємства.

Тарифне регулювання на підприємстві – це спосіб управління організацією оплати праці за допомогою встановлення абсолютних розмірів і кількісних співвідношень оплати праці різної якості. Інструментом тарифного регулювання виступає тарифна система.

Під тарифною системою розуміють систему характеристик і показників, на основі яких диференціюється заробітна плата.

Безперечно, є тісний зв'язок між тарифом і відтворювальною функцією заробітної плати, оскільки, по-перше, тарифна система є стабільною і більше, ніж надтарифна, впливає на відтворювальну функцію; по-друге, рівень тарифу орієнтується на певний стандарт життя, тобто має забезпечувати відтворення здатності до праці. Одночасно треба зазначити, що тарифна система має безпосереднє відношення до виконання мотивуючої функції, оскільки стимулює до виконання робіт більшої складності та підвищення кваліфікації.

У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод відповідно до чинного законодавства.

Мінімальна тарифна ставка визначається державою у вигляді мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Всі наступні розряди визначаються множенням тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Але визначення тарифного коефіцієнта і призначення тарифного розряду працівникові все ще залишається проблемою для керівництва підприємства. Тарифно-кваліфікаційні довідники, що діяли за часів СРСР, були замінені на Довідники кваліфікаційних характеристик професій робітників. В діючому на сьогоднішній день Довіднику професій здебільшого не прописані тарифні розряди.

Керівник підприємства, приймаючи на роботу нового працівника, досить часто не впевнений, до якого тарифного розряду віднести працівника і який оклад йому нарахувати.

Тариф – це виражений в грошовій формі абсолютний розмір оплати праці в одиницю часу. На основі тарифної ставки першого розряду розраховуються ставки кожного наступного розряду. Тариф першого розряду визначається колективним договором на підприємстві і залежить, з однієї сторони, від фінансових можливостей підприємства, а з іншої – від умов оплати праці, визначених у галузевих угодах.

Розглянемо як формується тариф першого розряду:

$$T = ЗП_{год}^{\min} \cdot I_n \cdot K ,$$

де $ЗП_{год}^{\min}$ - мінімальна годинна заробітна плата,

I_n – індекс інфляції

K – підвищуючий коефіцієнт.

Мінімальна годинна заробітна плата розраховується як результат ділення місячного розміру мінімальної оплати праці на місячну норму робочого часу, розраховану за річним календарним номінальним фондом робочого часу при відповідній його тижневій нормі.

Індекс інфляції або індекс споживчих цін - показник, який характеризує зміни загального рівня цін на товари і послуги, придбані населенням для невиробничого споживання. Цей показник, на підставі якого здійснюється нарахування індексації заробітної плати, визначається Держкомстатом кожного 10 числа за попередній місяць.

Що стосується підвищуючого коефіцієнту, то він включає в себе всі фактори, які мають вплив на формування базового рівня заробітної плати працівника. Всі фактори впливу можна розділити на зовнішні (по відношенню до підприємства), які визначають середній рівень заробітної плати на галузевому ринку праці, і фактори, що визначають рівень базової заробітної плати та знаходяться всередині організації.

До зовнішніх факторів можна віднести:

- економічну ситуацію в країні
- систему державних мінімальних гарантій (МЗП, ПМ, індексація)
- податкова система регулювання заробітної плати
- державний контроль за своєчасної виплатою заробітної плати
- стан галузевих та регіональних ринків праці
- ступінь розвиненості конкуренції в галузі тощо.

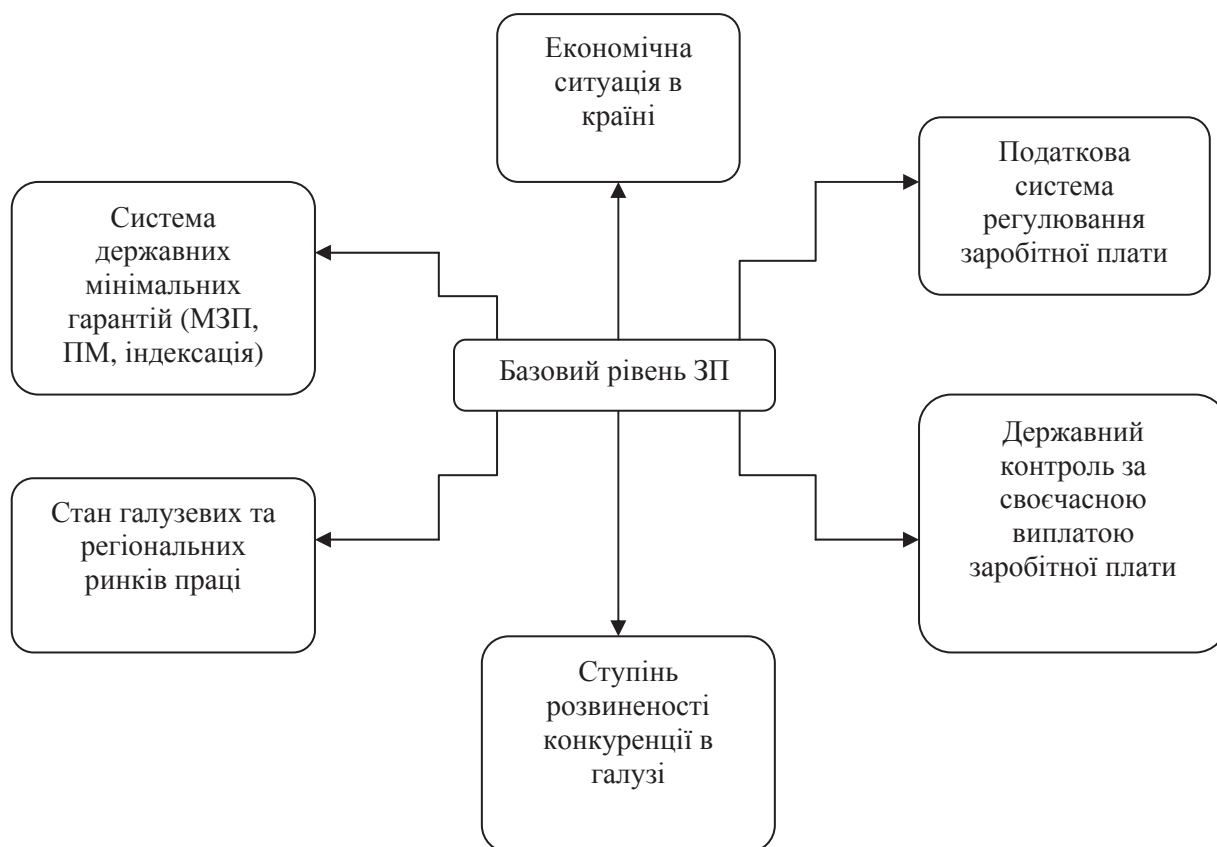


Рисунок 1. – Зовнішні фактори впливу на базовий рівень заробітної плати

До факторів в межах організації відносяться:

- внутрішня структура базової заробітної плати в організації
- рішення працедавця про рівень заробітної плати відносно середньоринкового рівня
- політика інвестиції в людський капітал
- фінансовий стан організації
- вплив профспілок
- облік рівня продуктивності праці
- збереження кадрового складу

Також до внутрішніх факторів можна додати:

- цінність роботи/посади для організації
- потреби працівників та членів їх родин
- загальний рівень заробітної плати
- вартість життя
- соціальні виплати
- порівняльний рівень заробітної плати по категоріях персоналу
- досвід та компетенція працівника
- економічні фактори, включаючи необхідність стабільного функціонування організації.

При обґрунтуванні базового (мінімального) тарифу важливо враховувати його співвідношення з максимальною заробітною платою (максимальним окладом) на підприємстві, його зв'язок із рівнем зайнятості населення. Великий вплив має і продуктивність праці, яка відіграє ключову роль в формуванні знов створеної вартості. Чим вище додана вартість, яка створюється одним працівником, тим більше можливостей для підвищення заробітної плати.

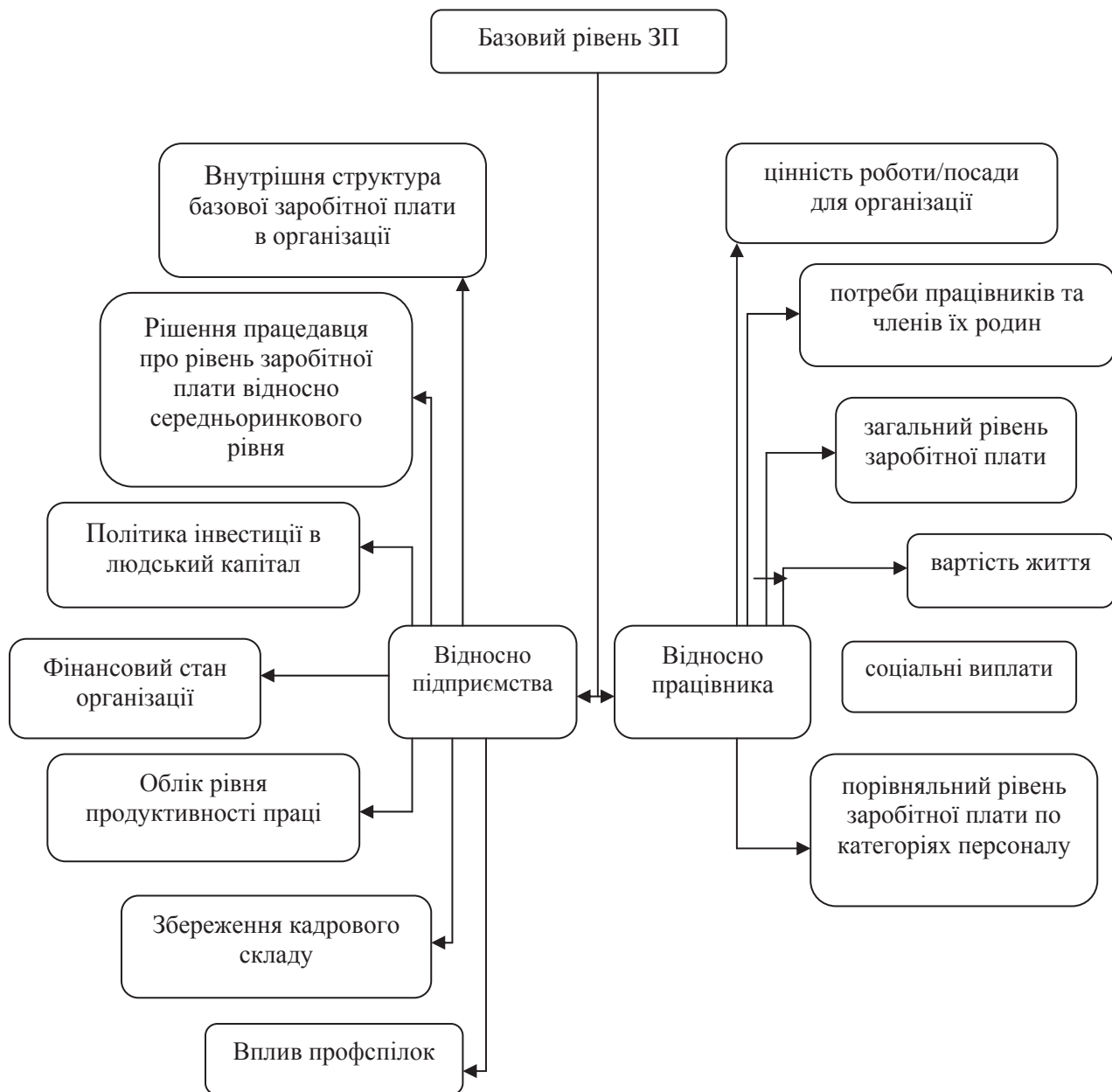


Рисунок 2. – Внутрішні фактори впливу на базовий рівень заробітної плати

Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. Тому питома вага тарифної частини має бути максимальною. Як показує досвід, тариф, що є постійною частиною заробітної плати, має становити до 80% заробітку. Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації.

Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи).

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Одне з центральних питань удосконалення заробітної плати на сучасному етапі – майбутнє тарифної системи. Існує думка, що за ринкових відносин тарифна система себе віджила. З такою точкою зору не можна погодитися, адже потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати витрати праці у вигляді оплати, тому цілком очевидно, що без тарифної системи ні в найближчий час, ні в перспективі не обійтися.

Висновки. На сьогоднішній день в країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Працівник зацікавлений навіть у невеликому підвищенні зарплати. Працедавець в свою чергу не квапиться підвищувати її, заощаджуючи на оплаті праці. Одна з найсерйозніших проблем у цій області – відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль даного працівника, а також від результатів його праці. Тариф як складова частка тарифної системи оплати праці відіграє першочергову роль у формуванні заробітної плати працівника. Тому дуже важливим постає питання чіткого формування складових тарифу, а саме підвищуючого коефіцієнту, від якого безпосередньо і залежить заробітна плата працівника.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Поварич И.П., Бабин С. А., Бабина С.И. Разработка и реализация компенсационной политики организации / Издательство "Академия Естествознания", 2011 год
2. Армстронг, М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / пер. с англ.; под науч. ред. Т.В. Герасимовой / М. Армстронг, Т. Стивенс. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. - 512 с.
3. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда [Текст] / под ред. Дороти Бергер, Ланса Бергера; пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 200. - 761 с.
4. Армстронг, М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / пер. с англ.; под науч. ред. Т.В. 5. Герасимовой / М. Армстронг, Т. Стивенс. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. - 512 с.
6. Цибмалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні /Україна:аспекти праці. – 2009. - №4.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник. / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
8. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник [Текст] / О.А. Грішнова. - К. : Знання, 2004. - 535 с.
9. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
10. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua

РЕФЕРАТ

Боровик Н.А., Карпенко О.В. Тариф як основна складова тарифної системи оплати праці / Наталія Антонівна Боровик, Олена Вікторівна Карпенко // Вісник Національного транспортного університету. – К.: НТУ – 2013. – Вип. 27.

У статті розглянуто основні складові формування тарифної ставки як основної складової тарифної системи оплати праці.

Об'єкт дослідження – тарифні ставки першого та кожного наступного розрядів.

Мета досліджень – визначення основних складових тарифної ставки першого та наступних розрядів та факторів впливу на тарифну ставку.

Метод досліджень – емпіричні та теоретичні методи аналізу.

Розглянуто основні складові тарифу - вираженого в грошовій формі абсолютного розміру оплати праці в одиницю часу. На основі тарифної ставки першого розряду розраховуються ставки кожного наступного розряду. Тариф першого розряду розраховується як добуток мінімальної годинної заробітної плати, індексу інфляції та підвищуючого коефіцієнту. Мінімальна годинна заробітна плата розраховується як результат ділення місячного розміру мінімальної оплати праці на місячну норму робочого часу, розраховану за річним календарним номінальним фондом робочого часу при відповідній його тижневій нормі. Індекс інфляції або індекс споживчих цін - показник, який характеризує зміни загального рівня цін на товари і послуги, придбані населенням для невиробничого споживання. Що стосується підвищуючого коефіцієнту, то він включає в себе всі фактори, які мають вплив на формування базового рівня заробітної плати працівника. Всі фактори впливу можна розділити на зовнішні (по відношенню до підприємства), які визначають середній рівень заробітної плати на галузевому ринку праці, і фактори, що визначають рівень базової заробітної плати та знаходяться всередині організації. При обґрунтуванні базового (мінімального) тарифу важливо враховувати його співвідношення з максимальною заробітною платою (максимальним окладом) на підприємстві, його зв'язок із рівнем зайнятості населення. Великий вплив має і продуктивність праці, яка відіграє ключову роль в формуванні знов створеної вартості. Чим вище додана вартість, яка створюється одним працівником, тим більше можливостей для підвищення заробітної плати.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ОПЛАТА ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ТАРИФ, МІНІМАЛЬНА ГОДИННА ТАРИФНА СТАВКА, ІНДЕКС ІНФЛЯЦІЇ, ПІДВИЩУЮЧИЙ КОЕФІЦІЄНТ.

ABSTRACT

Borovik N.A., Karpenko O.V. Tariff as a main component of the tariff system of compensation / Nataliya Borovik, Olena Karpenko // Herald of the National Transport University. – K.: NTU – 2013. – Issue. 27.

In article the main components of formation of a tariff rate as an important part of tariff system were indicated.

Object of research – tariff rates of the first and each following category.

Research objective – definition of the main components of a tariff rate of the first and each following category and factors of influence on a tariff rate.

Research method – empirical and theoretical methods of the analysis.

In the article the main components of a tariff – the absolute size of compensation expressed in a monetary form in unit of time – are defined. The tariff of the first category pays off is defined as the minimum hour salary multiplied by an index of inflation and the raising coefficient. The minimum hour salary pays off is counted as a division of the monthly size of the minimum compensation on the monthly norm of working hours calculated on annual calendar nominal fund of working hours at meeting its week standard. Index of inflation or consumer price index - an indicator which characterizes overall price level changes on goods and the services acquired by the population for non-productive consumption. As for the raising coefficient, it includes all factors which have influence on formation of a basic level of a salary of the worker. All factors of influence can be divided on external (in relation to the enterprise) which define the average level of a salary on a branch labor market, and factors which define level of a basic salary and are in the organization. At justification of a basic (minimum) tariff it is important to consider its ratio with the maximum salary (the maximum salary) at the enterprise, its communication with a population employment rate. The great influence has also labor productivity which plays a key role in formation of again created cost. If the added value which is created by one worker is higher, there is more than opportunity for salary increase.

KEY WORDS: PAYMENT FOR LABOUR, SALARY, MINIMUM HOUR TARIFF RATE, INFLATION RATE, RAISING COEFFICIENT.

РЕФЕРАТ

Боровик Н. А., Карпенко Е.В. Тариф как основная составляющая тарифной системы оплаты труда / Наталья Антоновна Боровик, Елена Викторовна Карпенко // Вестник Национального транспортного университета. – К.: НТУ – 2013. – Вып. 27.

В статье были рассмотрены основные составляющие формирования тарифной ставки как важной составляющей тарифной системы оплаты труда.

Объект исследования – тарифные ставки первого и каждого следующего разрядов.

Цель исследования – определение основных составляющих тарифной ставки первого и каждого следующего разрядов и факторов влияния на тарифную ставку.

Метод исследования – эмпирические и теоретические методы анализа.

Рассмотрены основные составляющие тарифа – выраженного в денежной форме абсолютного размера оплаты труда в единицу времени. На основе тарифной ставки первого разряда рассчитываются ставки каждого следующего разряда. Тариф первого разряда рассчитывается как произведение минимальной часовой заработной платы, индекса инфляции и повышающего коэффициента. Минимальная часовая заработная плата рассчитывается как результат деления месячного размера минимальной оплаты труда на месячную норму рабочего времени, рассчитанную по годовому календарному номинальному фонду рабочего времени при соответствующей его недельной норме. Индекс инфляции или индекс потребительских цен - показатель, который характеризует изменения общего уровня цен на товары и услуги, приобретенные населением для непродовольственного потребления. Что касается повышающего коэффициента, то он включает у себя все факторы, которые имеют влияние на формирование базового уровня заработной платы работника. Все факторы влияния можно разделить на внешние(по отношению к предприятию), которые определяют средний уровень заработной платы на отраслевом рынке труда, и факторы, которые определяют уровень базовой заработной платы и находятся внутри организации. При обосновании базового (минимального) тарифа важно учитывать его соотношение с максимальной заработной платой (максимальным окладом) на предприятии, его связь с уровнем занятости населения. Большое влияние имеет и производительность труда, которая играет ключевую роль в формировании снова созданной стоимости. Чем выше добавленная стоимость, которая создается одним работником, тем больше возможности для повышения заработной платы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ОПЛАТА ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, МИНИМАЛЬНАЯ ЧАСОВАЯ ТАРИФНАЯ СТАВКА, ИНДЕКС ИНФЛЯЦИИ, ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ.