

РАЗДЕЛ 2. УЧАСТИЕ В ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ЛЕКЦИЯ

Тема 2.1 Организация, нормирование и оплата труда

3.Тарифная система оплаты труда

Вопросы для самоконтроля

3.Тарифная система оплаты труда

Тарифная система является одним из основных элементов организации заработной платы и *представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности выполняемой работы, ее ответственности и значимости, условий интенсивности труда, природно-климатических условий выполнения работы.*

Тарифную систему определяют как систему оплаты труда, основанную на тарифной дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Основными элементами тарифной системы являются:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные ставки;
- тарифные разряды;
- тарифные сетки;
- тарифные коэффициенты;
- должностные оклады (дополнительные оклады);
- районные коэффициенты.

Все эти элементы взаимосвязаны и при правильном применении обеспечивают действенную систему материальной заинтересованности в производительном и эффективном труде.

Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих *представляет собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих. Он содержит необходимые квалификационные характеристики каждого вида работ и требования, предъявляемые к рабочим в отношении производственных навыков, накопленных знаний и ответственности за качественное выполнение работы.*

Тарифно-квалификационные характеристики разработаны применительно к шестиразрядной сетке. Первый разряд установлен для работ, требующих наименьшей профессиональной подготовки. Чем сложнее и ответственнее работа, тем больше требования к уровню общеобразовательных, специальных и технических знаний, к уровню профессионального мастерства и практических навыков, тем выше соответственно тарифный разряд.

Для обеспечения межотраслевого единства в проведении тарификации работ разработан Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), за которым сохраняется роль нормативного документа в вопросах тарификации труда. Этот справочник включает 72 выпуска. В первом выпуске содержатся тарифно-квалификационные характеристики «сквозных» профессий, общих для всех отраслей; в остальных выпусках тарифно-квалификационные характеристики сгруппированы по различным производствам и видам работ, учитывающих их отраслевые особенности. В ЕТКС тарифицировано 6195 профессий рабочих.

Для определения квалификации рабочего и присвоения ему тарифного разряда на предприятии создаются квалификационные комиссии, которые, исходя из требований ЕТКС проверяют уровень теоретической и практической подготовки рабочего.

Присвоение рабочему разряда оформляется протоколом квалификационной комиссии, утверждается приказом по предприятию и записывается в его трудовую книжку.

Разряды рабочим - выпускникам профессиональных образовательных учреждений присваивает государственная квалификационная комиссия.

Квалификационные характеристики руководителей, специалистов и служащих содержит **Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)**, в соответствии с которым устанавливаются должностные обязанности и объем квалификационных требований к руководителям, специалистам и служащим. *Этот справочник является нормативным документом, обеспечивающим рациональное распределение труда, правильный подбор, расстановку и использование кадров в соответствии со специальностью и квалификацией.*

Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих содержат в рамках одной должности внутривидовые категории, учитывающие степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей и ответственности за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность труда, уровень профессиональных знаний и опыт практической работы. Это позволяет дифференцировать оплату труда (оклады) в зависимости от конкретного трудового вклада, квалификации и производственного опыта работника.

Тарификация руководителей, специалистов и служащих осуществляется в ходе их аттестации, которая проводится не реже одного раза в три года и предполагает проверку квалификации работника, его деловых качеств, достигнутых результатов исходя из требований квалификационного справочника.

Тарифные ставки - *это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда, различной сложности и работников различной квалификации в единицу рабочего времени. Применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.* Исходной базой для определения тарифных ставок по разрядам является тарифная ставка 1-го разряда, которая определяется коллективным договором предприятия и указывается в положении об оплате труда на предприятии. Тарифная ставка 1-го разряда характеризует размер оплаты труда за единицу времени работника 1-го разряда, занятого в нормальных условиях

труда и работающего с нормальной интенсивностью. Ее величина не может быть ниже установленного Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

Наибольшее практическое применение имеют часовые тарифные ставки. Дневная тарифная ставка определяется исходя из часовой тарифной ставки и установленной продолжительности рабочего дня, а месячная - из расчета средней нормативной продолжительности месяца в часах.

Тарифные разряды - это порядковые числительные, характеризующие уровень квалификации и профессиональной подготовки рабочего, его способность выполнять работы определенной сложности. Первым разрядом тарифицируют рабочих начального (низшего) уровня квалификации, способных выполнять наиболее простые работы. Последний разряд присваивается рабочим, имеющим высший уровень квалификации и выполняющим наиболее сложные работы. Количество тарифных разрядов зависит от разнообразия и сложности работ, выполняемых на предприятии. Для каждого тарифного разряда устанавливается тарифная ставка.

Тарифная сетка устанавливает определенные соотношения в оплате труда рабочих различной квалификации и представляет собой шкалу, состоящую из тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Каждая тарифная сетка характеризуется определенным соотношением тарифных коэффициентов крайних разрядов. Это соотношение принято называть диапазоном тарифной сетки. Каждое предприятие самостоятельно устанавливает диапазон сетки. Тарифная сетка должна создавать обоснованный материальный стимул к повышению квалификации, поэтому при разработке тарифной сетки необходимо предусматривать оптимальные возрастания тарифных коэффициентов при переходе к более высоким разрядам. Различают абсолютное (в долях единицы) и относительное (в процентах) возрастание тарифных коэффициентов.

В зависимости от методических подходов к нарастанию тарифных коэффициентов различают следующие виды тарифных сеток:

- равномерная, характеризующаяся одинаковой межразрядной разницей между тарифными коэффициентами;
- возрастающая (прогрессивная), предусматривающая нарастание относительной межразрядной разницы по мере перехода к более высоким разрядам;
- затухающая (регрессивная), суть которой состоит в уменьшении относительной межтарифной разницы по мере перехода к более высоким разрядам;
- возрастающе-затухающая (смешанная), предполагающая сначала возрастание, а затем уменьшение относительной межразрядной разницы.

В практике машиностроительных предприятий не используются, как правило, возрастающие (прогрессивные) тарифные сетки, которые позволяют обеспечить оптимальную дифференциацию заработной платы в зависимости от сложности выполняемых работ и повысить материальную заинтересованность рабочих в повышении квалификации. Занижение величины возрастания тарифных коэффициентов ведет к уравниловке в оплате труда и снижает заинтересованность рабочих в повышении квалификации, а завышение увеличивает разрыв в оплате труда рабочих высших и низших разрядов и может привести к социальному конфликту.

Для организации заработной платы работников предприятие может разработать и

использовать единую тарифную сетку, которая включает до 16-18 разрядов. Как правило, разряды с 1-го по 8-й применяются для оплаты рабочих, с 3-го по 10-й - служащих, с 4-го по 12-14-й - специалистов, а более высокие разряды (с 15-го по 18-й) - для оплаты руководителей. Подобную дифференциацию работников по оплате труда предприятие выполняет самостоятельно. Тарифная ставка 1-го разряда соответствует минимальной месячной тарифной ставке, размер которой не должен быть менее минимальной месячной оплаты труда, устанавливаемой государством.

Тарифные коэффициенты - это относительная величина, характеризующая соотношение тарифной ставки соответствующего разряда с тарифной ставкой 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда равен единице. Тарифный коэффициент каждого разряда показывает, во сколько раз его тарифная ставка превышает тарифную ставку 1-го разряда.

Тарифные коэффициенты определяют различия в оплате труда различной сложности и работников различной квалификации.

Должностной оклад - это фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц, зависящий от занимаемой должности.

Для руководителей, специалистов и служащих тарифные условия могут разрабатываться в виде схем должностных окладов.

Схема должностных окладов составляется на предприятии в виде группировки должностей по уровню месячной заработной платы (оклада), при этом внутри должности могут быть выделены квалификационные категории и соответствующим образом дифференцированы окладом. Часто выделяют категории «специалист» (начальная квалификация) и далее по нарастанию квалификации: «специалист III категории», «специалист II категории», «специалист I категории», «ведущий специалист».

Районные коэффициенты как элемент тарифной системы используются для межрайонного регулирования оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда является основой организации заработной платы на предприятии и обладает рядом достоинств: во-первых, стимулирует повышение квалификации рабочих; во-вторых, позволяет учесть сложность и ответственность труда, что воспринимается как соблюдение социальной справедливости в оплате труда; в-третьих, обеспечивает эффективное руководство кадрами и мотивирование их профессионального роста. К недостаткам тарифной системы можно отнести слабую оценку качества труда и ориентацию на нормальные условия работы, что на практике устраняется разработкой и применением системы надбавок и доплат.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой тарифная система оплаты труда?
2. Назовите основные элементы тарифной системы.
3. Что представляет собой Тарифно-квалификационный справочник?
4. Для чего предназначен единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)?
5. Что такое тарифные ставки?

6. Что такое тарифные разряды?
7. Что такое тарифные сетки?
8. Что такое тарифные коэффициенты?
9. Что представляет собой должностной оклад?