# **Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати**

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, стрижнем централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, ядром професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто у робітника вищої кваліфікації – вищий розряд тарифної сітки. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікаційних робітників вишу від оплати праці робітника 1-го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

Прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів доцільне в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів, що створює матеріальну заінтересованість робітників у підвищенні кваліфікації та переході на більш складні і високооплачувані роботи. У випадку дефіциту малокваліфікованих робітників і їхньої високої плинності доцільно підвищувати тарифні коефіцієнти нижніх розрядів.

Тарифні коефіцієнти повинні заохочувати робітника до підвищення кваліфікації, якості праці. Досвід показує, що зростання коефіцієнта розряду позначається на ступені підвищення тарифної ставки, і мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних розрядів не може бути нижчим за 10%.

Визначені галузевою тарифною угодою тарифні сітки повинні мати для підприємств різних форм власності і господарювання не обов'язковий, а рекомендаційний характер. Тоді підприємства мали б право з урахуванням економічних і фінансових можливостей на стадії укладання або уточнення своїх тарифних угод змінювати кількість розрядів, збільшувати або звужувати інтервали між тарифними коефіцієнтами по розрядах. Це може стати додатковим стимулом поліпшення результатів господарської діяльності.

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести - та восьмирозрядні тарифні сітки. Тарифні коефіцієнти та їхні співвідношення можуть установлюватися галузевими угодами. Вирізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані по галузях економіки:

· восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1:2,4 – для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;

· восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1-го і 8-го розрядів 1,0 : 2,01 – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні відповідальних робіт підприємств машинобудування, включаючи електротехнічну, електронну, радіотехнічну промисловість і виробництво засобів зв'язку;

· семирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1,0 : 2,01 – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;

· шестирозрядна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 6-го розрядів 1,0 : 1,8 – для всіх інших видів виробництв і робіт.

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризується середнім тарифним розрядом. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (Кс) обчислюється тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

Кс = ІК • Чр / ЇЧр,

де К – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

Чр – чисельність робітників того самого розряду;

ЕЧр– загальна чисельність робітників.

Після обчислення середнього тарифного коефіцієнта визначається середній тарифний розряд за формулами:

Рс = Рм + (Кс - Км) / (Кб - Км);

або

Рс = Рб - (Кб - Кс) / (Кб - Км),

де Рм, Рб – тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

Км, Кб – менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

Наприклад, необхідно визначити середній тарифний коефіцієнт і середній розряд групи робітників-відрядників кількістю 50 осіб, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, з них 15 осіб – 2-го розряду, 25 – 3-го і 10 осіб – 4-го розряду.

Кс =(1,08-15+1,23-25 + 1,35-10)/50= 1,21.

З табл. 8.3 видно, що розрахований Кс менший тарифного коефіцієнта 1,23, якому відповідає 3-й розряд, і більший коефіцієнта 1,08, якому відповідає 2-й розряд. Отже, Кс знаходиться між 2 і 3 розрядами і дорівнює:

Рс = 2 + (1,21 - 1,08) / (1,23 - 1,08) = 2,6;

або

Рс = 3 + (1,23 - 1,21) / (1,23 - 1,08) = 2,6.

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

Кс=

де К – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

Тр – трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

– сумарна трудомісткість робіт, нормо-год. Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається так само, як і для робітників.

Приклад. Треба визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що за планом на місяць необхідно виконати роботи з нормальними умовами праці таких обсягів:

Звідси:

Кс =(1,23-300 + 1,35-600 + 1,54-200)/(300+600+200)= 1,32

Рс = 3 + (1,32 - 1,23) / (1,35 - 1,23) = 3,98;

або

Рс = 4 - (1,35 - 1,32) / (1,35 - 1,23) = 3,98.

Знаючи середній тарифний розряд, можна визначити середній тарифний коефіцієнт за формулами:

Кс = Кб - (Кб - Км). (Рб - Рс), або

Кс = Км + (Кб - Км) • (Рс - Рм).

Для правильного використання робочої сили на підприємствах під час планування чисельності робітників, перетарифікації робіт великого значення набуває зіставлення середнього розряду робітників і робіт. Ці величини мають відповідати один одному. Якщо середній розряд робіт випереджає середній розряд робітників, то це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу, випуску бракованої продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо підвищення кваліфікації робітників. Якщо ж середній розряд робітників вищий середнього розряду робіт, то кваліфікаційна робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається.

Попередня глава   Зміст   Наступна глава

## ТАРИФНІ СТАВКИ ПРАЦІВНИКІВ

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи.

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.

Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

Тn = Т1 • К.Д,

де Т1 — тарифна ставка 1-го розряду;

Кn — тарифний коефіцієнт даного розряду.

Тарифні ставки на підприємствах диференціюються за складністю праці, кваліфікацією робітників. Вища ставка у робітників вищих розрядів. На деяких підприємствах ще існує попередня практика диференціації залежно від форм заробітної плати, мотивуючи це тим, що праця робітників-відрядників інтенсивніша, ніж почасовиків (діапазон 7%).

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні й місячні (оклади). Годинні тарифні ставки застосовуються в більшості галузей виробництва (машинобудівній, деревообробній, легкій, харчовій та ін.), де завдання робітнику установлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати робітникам за роботу в нічний час, доплати незвільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормовані роботи та ін. Тому на всіх виробництвах, і на тих, де установлюються денні і місячні тарифні ставки, необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки установлюються в тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку (вугільна, металургійна, нафтопереробна та ін.).

Місячні тарифні ставки використовуються для певних категорій допоміжних робітників (комірники, ліфтери, водії електровозів, роздавальники інструментів), а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок.

Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

де – загальна чисельність робітників;

 – загальна сума тарифних ставок для всіх робітників, робіт;

 – загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

Тс=Ті-Кс,

де Т1 – тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

Кс – середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

Тс = Тм + (Тб - Тм) • (Рс - Рм),

де Тб, Тм – тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

Рс – середній тарифний розряд робітників (робіт);

Рм – менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є мінімальна тарифна ставка.

Основним призначенням цієї категорії працівників є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці. За своїм відношенням до засобів виробництва, за принципами оплати вони перебувають у тих самих умовах, що й робітники. Проте їхня праця специфічна за своїм змістом, характером і методами виконання роботи. Праця спеціалістів, службовців — це передусім розумова праця. Безумовно, вона не вільна від деяких механічних операцій, проте основу становить творчий процес – пошук і прийняття оптимальних технічних, організаційних та економічних рішень. Це потребує великого обсягу спеціальних знань, спеціальних практичних навичок. Праця спеціалістів і службовців характеризується вищим ступенем відповідальності порівняно з працею робітників, бо правильне і своєчасне прийняття рішень визначає не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а й значною мірою результати праці всього колективу.

У працівників, які здійснюють функції управління, велику роль відіграють такі якості, як ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки.

Для установлення посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників та спеціалістів і мінімальної заробітної плати. З огляду на індивідуальні особливості працівника і фінансові можливості підприємства коефіцієнти мають мінімальні й максимальні межі за кожною посадою. При цьому необхідно дотримуватися правильного співвідношення в оплаті праці між кваліфікованими робітниками і спеціалістами. Так, оклади майстрів мають бути більшими від ставок робітників найвищої кваліфікації, зайнятих на відповідній ділянці майстра.

Мінімальні оклади щодо посади встановлюють тим працівникам, які починають діяльність в тій чи іншій сфері, виконують відносно вузьке коло завдань у межах регламентованого загального завдання під безпосереднім керівництвом старшого спеціаліста, або керівника, а також працівникам, які відповідають посаді, яку обіймають, однак їм необхідно поліпшити роботу. Максимальні оклади установлюються працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, досвідом роботи, самостійністю у виконанні робіт у межах даної функції, ініціативних і з творчим ставленням до праці.

Наведемо приблизне співвідношення місячних посадових окладів керівників і мінімальної заробітної плати працівників машинобудівної промисловості України.

Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затвер-джених мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників та спеціалістів і мінімальної заробітної плати для підприємств машинобудівної промисловості України.