

ОРГАНИЗАЦИЯ ТАРИФНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

In the article is considered the practice of using elements of labor payment tariff organization such as work quota setting, tariff system, additional payments and increases, forms and wages systems, based on example to one of the branches – industry of building materials. Special position in the article is given to the level differentiation analysis of the first category tariff rate at the investigated enterprises, which has shown that the majority of the building materials industry enterprises have financial potential for transition to other conditions of the tariff wages organization, however they are forced to improve it only by changing the first category tariff rate. In the article are considered the tariff rates increasing possibilities taking into account the existing normative-legislative documents. The research result is the general estimation of the payment tariff organization in branch and offers on payment organization perfection at the enterprises. As a perspective perfection direction it is offered to pass to the branch payment tariff systems considering specificity of industries.

Введение. Выполнение основных функций заработной платы обеспечивается посредством ее эффективной организации и рациональной структуры. Организация заработной платы предполагает осуществление совокупности мероприятий, направленных на обеспечение вознаграждения работникам, адекватного стоимости их рабочей силы, а также количеству и качеству их труда, и на создание на этой основе материальной заинтересованности работников в конечных результатах своего труда.

Существует два основных типа организации заработной платы: тарифный и бестарифный. Тарифный тип предусматривает установление фиксированных норм оплаты за работу в пределах нормы труда (трудовых обязанностей) и тесно с ней связанных норм оплаты за работу сверх нормы труда. При этом фонд заработной платы складывается из начисленной работникам заработной платы. Бестарифный тип предусматривает формирование заработка работников путем распределения установленного фонда заработной платы предприятия на основе коэффициентов трудового (долевого) участия каждого работника, его квалификационного уровня и фактически отработанного им времени. При этом заработок работника полностью зависит от конечных результатов работы всего трудового коллектива. По сути, бестарифные системы аналогичны тарифным системам, так как в обеих системах работнику устанавливается определенный коэффициент, на основе которого формируется его заработок.

Согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», Единую тарифную систему (ЕТС) и ее элементы обязаны использовать предприятия всех форм собственности. Анализ сводных

данных о количестве предприятий и численности работающих промышленности строительных материалов по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда за январь 2004–2008 годов показал, что на 99% предприятиях отрасли применяется тарифная организация оплаты труда.

Основная часть. Под *тарифной организацией оплаты труда* понимаются особенности и возможности применения субъектами хозяйствования ЕТС Республики Беларусь как системы взаимосвязанных элементов: тарифной ставки первого разряда, Единой тарифной сетки и тарифно-квалификационных справочников, а также имеющегося нормативно-правового регулирования заработной платы в отраслях экономики.

Тарифная организация заработной платы представляет собой совокупность следующих взаимосвязанных составных частей: нормирование труда; тарифная система; механизм доплат и надбавок; формы и системы заработной платы. Рассмотрим их на примере предприятий промышленности строительных материалов (ПСМ).

Нормирование труда. На предприятиях ПСМ применяются различные виды норм (нормы выработки и нормы обслуживания). Предприятия на основании технологического процесса самостоятельно составляют справочники норм времени и расценок. Базовые нормы на конкретных предприятиях устанавливаются аналитическим методом с учетом износа оборудования. Необходимо отметить, что нормы труда, разработанные таким способом, не относятся к научно обоснованным. С целью увеличения оплаты труда нормы устанавливаются таким образом, чтобы работники имели возможность перевыполнить их на 130–190%¹, что говорит о нарушении функций технического нормирования труда в отрасли.

¹ Согласно Постановлению Совета Министров от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» при включении сдельного заработка в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) выполнение норм труда ограничено 200%.

В части нормирования труда предприятия законодательно не ограничены, и поэтому они имеют возможности его совершенствования, которое должно быть направлено на повышение качества норм труда и обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда и для всех групп работников. Достигнуть этого можно посредством проведения мероприятий, направленных на улучшение организации труда и производства, обслуживания рабочего места и его оснащенности, повышение производительности труда и качества работ (продукции).

На каждом предприятии целесообразно иметь нормативную базу трудозатрат (описание всех видов работ с соответствующими затратами труда на их выполнение). Кроме того, необходимо уделять должное внимание повышению квалификации специалистов-нормировщиков.

Тарифная система состоит из следующих элементов: тарифно-квалификационных справочников (ЕТКС, квалификационных справочников должностей служащих и иных); системы тарифных ставок и окладов работников, определяемых на основе тарифной ставки первого разряда и Единой тарифной сетки, представляющей собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифно-квалификационные справочники работ (профессий) рабочих и должностей служащих применяются для соизмерения работ по сложности и предназначены для тарификации работ и присвоения разрядов работникам. Справочники составляются примерно по одной методологии на основе расчленения трудового процесса на ряд одинаковых функций и подфункций. В ПСМ для рабочих основными являются следующие ЕТКС работ и профессий рабочих, переработанные НИИ труда и соцзащиты Республики Беларусь совместно с предприятиями строительной индустрии: выпуск 40 (42, 43) «Производство строительных материалов и изделий (асбестоцементные и асбестосиликатные изделия, асфальтовая масса, железобетонные изделия и конструкции, камнелитейные изделия, рулонные кровельные и т. д.)» (2001 год); выпуск 41 (44) «Производство стекла и стеклоизделий» (2000 год); выпуск 27 «Производство полимерных материалов (синтетических смол, пластических масс, органического стекла, строительных материалов)» (1999 год). Имеющиеся квалификационные справочники устраивают предприятия отрасли, однако для отдельных работ на предприятиях имеются возможности установления более высоких разрядов.

Дифференциацию в оплате труда различной сложности количественно определяют

два элемента: величина тарифной ставки первого разряда и Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь. Тарифная ставка первого разряда (ТС 1р) является исходной базой для организации тарифной заработной платы. В январе 2008 года тарифная оплата исходя из установленной государством величины ТС 1р (70 тыс. руб.) и ниже ее в ПСМ (рисунок) рассчитывалась для 0,9% работников на 9 предприятиях отрасли (8,65% от общего числа предприятий). Для остальных работников тарифная заработная плата определялась исходя из более высокого уровня ТС1р. Данная ситуация несколько лучше, чем в среднем по промышленности, где по установленной государством величине ТС1р и ниже ее заработная плата рассчитывалась для 2,7% работников.

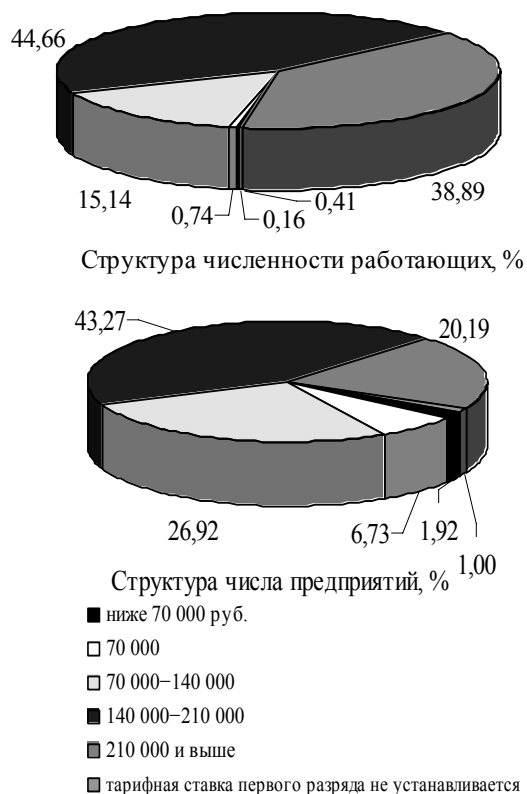


Рисунок. Структура предприятий и численности работающих по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда в промышленности строительных материалов в январе 2008 года

Необходимо отметить, что по ТС 1р, в 2 раза превышающей установленную государством величину, в ПСМ тарифная заработная плата определялась для 83,55% работников, в 3 раза – для 38,89%. По ТС 1р, примерно соответствующей уровню одного минимального потребительского бюджета (319 тыс. руб.), заработная плата определялась для 0,32% работников на одном из предприятий отрасли.

На предприятиях отрасли разница в тарифных ставках первого разряда в среднем составляет 4,4 раза, что говорит о нарушении научно обоснованных соотношений в оплате труда равного качества и подтверждает невысокое качество нормирования труда в отрасли. При этом не выполняется социально-экономическое значение тарифной системы – она не позволяет обеспечить реализацию принципа равной оплаты за равный труд в масштабе как данной отрасли, так и экономики в целом.

В среднем по отрасли величина тарифной ставки первого разряда в январе 2008 года составила 194,7 тыс. руб., что в 2,8 раза превышало величину ТС 1р, установленную государством, и было выше, чем в среднем по промышленности в 1,08 раза. Большая доля предприятий (19,23%, или 20 предприятий) использовала для определения тарифной заработной платы ТС 1р в диапазоне 210–280 тыс. руб. для 38,57% работников (19121 человек). Таким образом, предприятия отрасли имеют возможность для совершенствования тарифной организации оплаты труда, улучшения структуры заработной платы, чему препятствует существующее нормативно-правовое регулирование заработной платы в производственных отраслях экономики.

Так как тарифные коэффициенты оплаты труда в настоящий момент жестко нормативно определены, предприятия используют другие пути для снижения перекосов в дифференциации труда работников. В частности, на предприятиях отрасли используется несколько тарифных ставок первого разряда для различных категорий работающих (например, для рабочих и для служащих). Таким образом, мера оплаты за норму труда на предприятиях различна. Это в значительной мере объясняет невысокое качество норм труда. Практика дифференциации ТС 1р по категориям работников на предприятиях отрасли показывает, что имеют место случаи, когда ее более высокий уровень устанавливается для рабочих и когда ее больший уровень используется для оплаты труда специалистов и руководителей.

Кроме того, отдельные нормативные акты позволяют применять различные повышения при расчете тарифных ставок. Так, в соответствии с приложением 2 к Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (в редакции от 28.02.2008 г. № 41), в зависимости от сложности, технологии выполняемых работ и вида производства могут устанавливаться *коэффициенты повышения тарифных ставок* (окладов) по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям. На предприятиях ПСМ могут применяться коэффициенты повышения 1,1, 1,2 и 1,3,

применение которых обосновано, если специфика работы обусловлена особенностями технологического процесса.

Кроме коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) по технологическим видам работ Инструкцией предусмотрены и другие возможности увеличения тарифных ставок:

- повышающие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) рабочих отдельных профессий за характер и условия труда (п. 17);

- повышение до 10% тарифных должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих организаций, имеющих в своем подчинении дочерние предприятия, обособленные подразделения (п. 28);

- увеличение (уменьшение) тарифных должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих в пределах межразрядной разницы от 0,93 до 1,07 (п. 30);

- установление отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам, начиная с пятого, тарифных ставок исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов в диапазоне 2,03–2,48;

- повышения тарифных ставок (окладов), предусмотренные примечаниями к приложению 3.

Кроме того, примечанием к приложению 1 Инструкции специалистам со средним и высшим уровнем квалификации, имеющим вторую квалификационную категорию, устанавливается повышение тарифного оклада в размере 10%, имеющим первую квалификационную категорию, – 15%; специалистам с высшим уровнем квалификации, имеющим высшую квалификационную категорию, – 20%.

Таким образом, существующее законодательство, обязывающее применять тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки, вносит различные их коррективы, еще более деформирующие и усложняющие тарифные условия оплаты труда на предприятиях.

На текущий момент предприятиям предоставлено право самостоятельно, исходя из своих возможностей с учетом финансовых результатов деятельности, повышать ТС 1р сверх минимальных размеров, предусмотренных ЕТС Республики Беларусь. На предприятиях отрасли в качестве показателя, характеризующего эффективность их работы, как правило, используется темп роста объемов производства продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. Однако в случае, если выручка от реализации продукции растет, но при этом объемы производства по основному виду деятельности не увеличиваются, предприятия не имеют права повышать ТС 1р, так как не выполняется установленный показатель, характери-

зующий эффективность хозяйствования. Кроме того, если на предприятии наблюдается рост объемов производства продукции и рост результатов финансово-хозяйственной деятельности, но при этом имеется задолженность прошлых лет перед бюджетом по налогам, то рост ТС 1р на данном предприятии невозможен.

Верхняя граница роста ТС 1р также законодательно ограничена. Для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе утвержден базовый предельный норматив ТС 1р в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения. К базовому предельному нормативу ТС 1р предусмотрены дифференцированные отраслевые коэффициенты: для ПСМ – 1,2, для стекольной и фарфорофаянсовой промышленности – 1,15. Для предприятий, имеющих высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли, при превышении установленного норматива с учетом отраслевых коэффициентов ТС 1р может повышаться только по решению Совета Министров РБ.

Таким образом, будучи законодательно ограниченными в части формирования тарифных коэффициентов, предприятия пытаются улучшить тарифные условия оплаты труда, регулируя лишь ТС 1р. В результате на уровне субъектов хозяйствования сохраняется та же политика в тарифной оплате труда, что и на государственном уровне, недостатки которой известны. Однако если на государственном уровне эта политика оправдана и объясняется недостатком средств на оплату труда, то для стабильно работающих предприятий с высоким уровнем заработной платы эта политика чревата снижением эффективности организации оплаты труда, поскольку недостатки тарифной системы в ряде случаев компенсируют другие элементы оплаты труда, не являющиеся гарантированными (премии, надбавки), не выполняя при этом своей основной функции (стимулирующей). Следствием нерациональной организации оплаты труда является невыполнение заработной платой функций воспроизводства, стимулирования, социальной защиты и т. д. Это соответственно отражается на эффективности работы предприятий и отраслей экономики.

Механизм доплат и надбавок. С помощью тарифной системы обеспечивается оплата труда работников в пределах их трудовых обязанностей (нормы труда). На большинстве предприятий выполнение норм труда и их перевыполнение стимулируется с помощью различных систем премирования и иных форм поощрения (доплат и надбавок). В результате сочетания тарифной системы с системами поощрения обеспечивается определенная заинтересованность работников в раскрытии своего трудово-

го потенциала и получении вознаграждения в соответствии с индивидуальными трудовыми усилиями.

На предприятиях ПСМ встречаются следующие виды стимулирования: стимулирование за выполнение дополнительного объема работ; за культуру производства (в том числе за содержание оборудования); доплаты за профессиональное мастерство; доплаты за вредность; за обучение принятых работников; за экономию топливно-энергетических ресурсов и сырья; за ввод новой техники и т. д. Необходимо отметить, что на предприятиях пересмотр показателей стимулирования осуществляется достаточно редко.

Формы и системы заработной платы. На предприятиях исследуемой отрасли применяются традиционные формы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная. Разработка своих систем оплаты на предприятиях не ведется, что обусловлено, с одной стороны, невысоким уровнем нормирования труда, а с другой – несовершенством нормативно-законодательной базы по регулированию оплаты труда.

Одним из необходимых условий для обеспечения обоснованных пропорций в оплате труда является поддержание рациональной структуры заработной платы. Наибольший удельный вес в ее структуре должна иметь тарифная часть. Однако вследствие несовершенства нормирования труда, применяемых форм и систем оплаты труда выплаты стимулирующего характера (доплаты и премии) зачастую дублируют друг друга и в большинстве случаев рассматриваются как обязательная составляющая заработной платы. При этом доля тарифной части на предприятиях ПСМ составляет 50–60%, что не позволяет тарифной оплате выполнять свою воспроизводственную функцию, а также стимулирующую функцию в части повышения квалификации работников. Следовательно, существующие на предприятиях отрасли системы оплаты труда не позволяют полностью раскрыть потенциал работников.

Выводы. Таким образом, основным элементом затрат на рабочую силу в ПСМ является тарифная заработная плата. В результате невысокого уровня нормирования труда в отрасли и законодательных ограничений по дифференциации тарифных ставок в рамках Единой тарифной сетки, ограничений по росту тарифной ставки первого разряда, далекой от совершенства структуры заработной платы, уровень тарифной организации заработной платы в отрасли можно признать удовлетворительным и требующим значительной научно-методической поддержки в совокупности с законодательной лояльностью в части формирования тарифных коэффициентов.

Анализ показал, что большинство предприятий отрасли имеют финансовый потенциал для перехода к иным условиям организации заработной платы, однако не имея возможности менять тарифные коэффициенты, они вынуждены совершенствовать организацию заработной платы лишь путем изменения тарифной ставки первого разряда, что не позволяет устранить перекосы в дифференциации оплаты труда, из-за которых заработная плата не выполняет своих функций.

Оптимизировать организацию тарифной заработной платы, а также внутриотраслевые и

межотраслевые пропорции в оплате труда позволит ее совершенствование. В настоящее время на уровне предприятий отрасли совершенствование организации оплаты труда предполагает повышение эффективности использования фонда заработной платы и улучшение его структуры на основе комплексного анализа эффективности системы управления персоналом предприятия. На перспективу предлагается отказаться от обязательного применения коэффициентов Единой тарифной сетки Республики Беларусь в пользу отраслевых тарифных сеток оплаты труда.