

СОВРЕМЕННЫЕ ТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И СПОСОБЫ ИХ ПОСТРОЕНИЯ

In the article there are considered various ways of construction of enterprises own tariff systems offered by domestic and foreign authors. On their basis there is offered the algorithm of development of intrafirm payment system.

Как известно, основой организации оплаты труда в организациях и на предприятиях Республики Беларусь является Единая тарифная система (ЕТС). Важнейшая функция тарифной системы – поддержание научно обоснованных соотношений в оплате труда различного качества. Тем не менее существующие параметры ЕТС вызывают многочисленную критику со стороны экономистов, указывающих на необходимость ее пересмотра, а также разработки тарифных условий оплаты труда на уровне отраслей экономики и отдельных предприятий.

Несмотря на известные недостатки, Единую тарифную систему и ее элементы сегодня обязаны использовать не только бюджетные организации, но и предприятия всех форм собственности. Однако, на наш взгляд, это временная мера, поскольку она противоречит принципам материального стимулирования. Декларируя обязательность применения тарифной сетки в соответствии с Единой тарифной системой, государство пытается компенсировать некоторые упущения экономического и правового характера. В то же время финансовые возможности отдельных предприятий позволяют поддерживать достаточно высокий уровень оплаты труда. Такие предприятия могут позволить себе модифицировать применяемую тарифную систему или разработать собственную, увязанную с общей стратегией их развития.

Подчеркивая необходимость создания научно обоснованных методик разработки тарифных систем оплаты труда, рассмотрим основные способы их построения исходя из исследованных работ современных авторов, занимающихся данной проблемой.

При этом можно отметить, что методики авторов в области построения систем оплаты труда на предприятии очень разнообразны. Одни авторы (Адрианов А. И., Мазманова Б. Г., Федченко А. А., Одегов Ю. Г., Лагутин В. Д., Васюкова А. Н., Савина С.В.) охватывают весь алгоритм расчетов, начиная с расчета фонда заработной платы, тарифной ставки первого разряда и расчета тарифных коэффициентов, другие (Елизаров Е. Д., Макаренко Т. Д., Миляева Л. и другие) ограничиваются лишь формированием системы тарифных коэффициентов. Однако всем этим исследованиям присущи определенные недостатки, на основных из них мы остановимся ниже.

Среди всех рассмотренных работ необходимо выделить работы Адрианова А. И. (в со-

авторстве) [1] и Мазмановой Б. Г. [2], как наиболее полные и доступные для понимания и применения. Остановимся на них подробнее.

Адрианов А. И., отвергая в целом бестарифную организацию оплаты труда и рассматривая различные варианты тарифной организации оплаты труда, преимущество отдает варианту, основанному на внутрифирменной тарифной системе оплаты труда. При этом он рекомендует разрабатывать единую тарифную сетку для всех категорий работников предприятия и предлагает два варианта ее построения: с четкими размерами ставок (тарифными коэффициентами) и с использованием тарифных «вилкок», то есть в рамках одного разряда устанавливается диапазон тарифных ставок.

Автор предлагает следующий алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем оплаты труда (рис. 1).

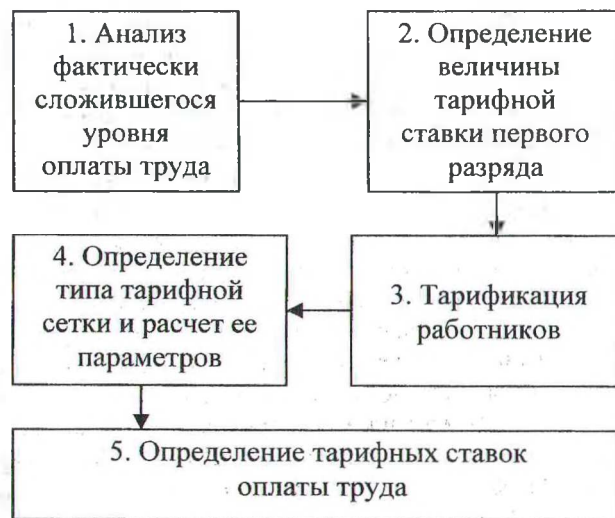


Рис. 1. Алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем автора Адрианова А. И.

1. Анализ фактически сложившегося уровня оплаты труда предполагает анализ заработной платы рабочих по профессиям, разрядам и служащих по должностям, квалификационным группам с целью определения диапазона проектируемой тарифной сетки.

2. Определение тарифной ставки первого разряда предполагает расчет отношения средней стоимости часа и среднего тарифного коэффициента. Средняя стоимость часа определяется делением фактического фонда оплаты труда рабочих

за анализируемый период времени, скорректированного на коэффициент 0,7 (соответствует оптимальному удельному весу тарифного фонда в полном фонде заработной платы), на отработанные рабочими часы. Средний тарифный коэффициент рассчитывается по действующей на предприятии тарифной сетке исходя из фактического распределения рабочих по тарифным разрядам. Расчетная величина тарифной ставки первого разряда может быть скорректирована в меньшую сторону, если экономическое положение предприятия не позволяет ее обеспечить.

3. Тарификация работников предполагает использование Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей служащих либо использование аналитического метода оценки сложности труда.

4. Определение типа тарифной сетки предполагает выбор типа тарифной сетки с позиции нарастания тарифных коэффициентов (преимущество отдается сеткам с равномерным и прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов) и расчет ее параметров с учетом анализа фактически сложившейся заработной платы по категориям работников и минимальной величины межразрядного соотношения – 0,1.

5. Построение собственной тарифной системы оплаты труда заканчивается расчетом тарифных ставок работников предприятия на основе расчетной величины тарифной ставки первого разряда и спроектированной тарифной сетки.

Данный способ построения тарифных систем, на наш взгляд, имеет следующие недостатки: при определении тарифной ставки первого разряда авторы ограничиваются данными по зарплате только по категории рабочих, не принимая во внимание оплату труда других категорий работников; при расчете среднего тарифного коэффициента рабочих используется действующая на предприятии тарифная сетка, не учитывающая возможных изменений данного показателя в условиях собственной тарифной системы; отсутствуют общие рекомендации по определению величины соотношения тарифных коэффициентов крайних разрядов; величина тарифной ставки первого разряда устанавливается, по сути, подбором.

Мазманова Б. Г. [2] также придерживается мнения о целесообразности разработки и применения внутрифирменных систем оплаты труда и выделяет следующие этапы их построения.

1. Определение тарифной ставки первого разряда на предприятии осуществляется путем деления фактической средней заработной платы работников на фактический средний тарифный коэффициент в соответствии с ранее действующей тарифной сеткой.

2. Выбор варианта разработки тарифных условий оплаты труда на предприятии осуществляется из двух возможных: отдельные та-

рифные сетки для рабочих и служащих либо единая тарифная сетка для всех категорий работников предприятия. Автор отдает предпочтение второму варианту, не приводя при этом рекомендаций по его построению.

3. Расчет тарифных условий оплаты труда по выбранному варианту исходя из оптимального для современного уровня развития экономики удельного веса тарифа в заработной плате (65–70%) и возможности использовать различные типы тарифных сеток в зависимости от экономического положения предприятия и задач, стоящих перед ним.

4. Тарификация работников в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих.

5. Расчет тарифных ставок работников предприятия на основе расчетной величины тарифной ставки первого разряда и спроектированной тарифной сетки.

Графически эти этапы представлены на рис. 2.

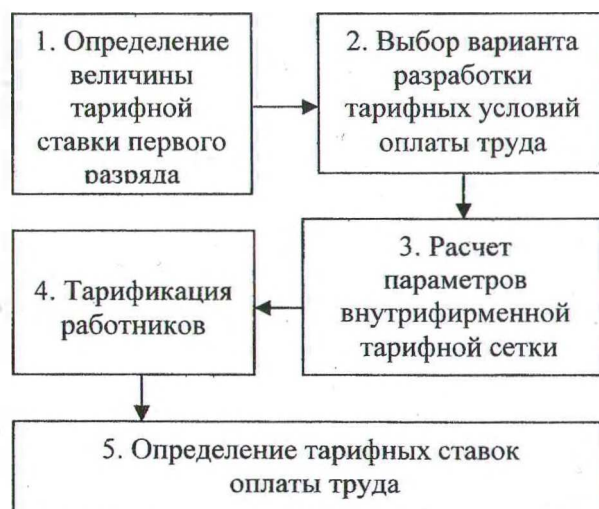


Рис. 2. Алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем автора Мазмановой Б. Г.

Следует отметить, что основной упор в работе Мазмановой Б.Г. сделан на доказательство целесообразности построения тарифной сетки, единой для всех работников предприятия, а не на технологии ее построения. В частности, автор не обосновывает диапазон тарифной сетки, количество разрядов, принцип нарастания тарифных коэффициентов, межразрядные соотношения, не приводит порядок формирования тарифных коэффициентов. Кроме того, предлагаемый метод расчета тарифной ставки первого разряда является не вполне корректным, поскольку не учитывает предполагаемого изменения тарифных условий оплаты труда.

Васюкова А. Н. [3] также настаивает на построении собственных тарифных систем пред-

приятия. Она, как и предыдущие авторы, придерживается принципа единства тарифной системы для всех работников предприятия. Автор предлагает следующий алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем (рис. 3).

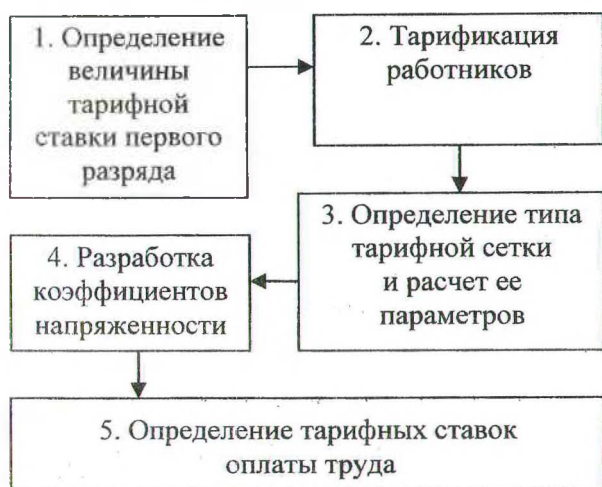


Рис. 3. Алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем автора Васюковой А. Н.

1. Определение величины тарифной ставки первого разряда. При установлении ее величины автор предлагает ориентироваться на минимальную заработную плату либо на размер прожиточного минимума. При этом расчетные тарифные ставки должны быть не ниже существующих.

2. Тарификация работников. Автор считает существующую систему тарификации экономически оправданной и обеспечивающей единство тарифных условий для всех видов работ, поэтому ЕТС предприятия должна базироваться на уже существующем механизме тарифного нормирования труда, то есть на основе ЕТКС.

3. Количество разрядов в ЕТС определяется согласно историческому подходу: выделяются однородные группы персонала, внутри каждой группы определяется количество разрядов, затем через должности – общее количество разрядов ЕТС. Однако автор указывает, что такая методика требует уточнений, учитывающих специфику организации работы в отрасли, а также существенные изменения содержания работ различных групп персонала, которые произошли в связи с деформацией экономики и методов управления ею.

Выбор типа нарастания тарифных коэффициентов должен осуществляться путем анализа возможных результатов применения четырех вариантов построения тарифной сетки (равномерного, регрессивного, прогрессивного и смешанного). При этом во внимание должны приниматься и требуемые дополнительные средства, и недопустимость снижения уже существующего уровня заработной платы. При разра-

ботке тарифной сетки конкретного предприятия автор указывает на проведение многочисленных подборов системы тарифных коэффициентов с целью определения оптимального варианта.

4. При разработке ЕТС автор предлагает помимо сложности работ учитывать и напряженность труда посредством использования коэффициентов напряженности, рассчитанных через различия в заработной плате представителей соответствующих работ и дополненных экспертной оценкой. В результате получается тарифная сетка, где по вертикали приводятся тарифные коэффициенты, а по горизонтали – коэффициенты работ по напряженности.

5. Определение тарифных ставок оплаты труда проводится на основе рассчитанной тарифной ставки первого разряда и системы тарифных коэффициентов.

Таким образом, работа Васюковой А. Н. затрагивает основные моменты построения собственных тарифных систем предприятия, однако конкретных рекомендаций и численных ориентиров разработки ЕТС в ней не приводится, за исключением конечных результатов конструирования внутрифирменной системы оплаты труда. Кроме того, система тарифных коэффициентов оплаты труда на конкретном предприятии определяется подбором.

Таким образом, все перечисленные методики построения тарифных систем оплаты труда на конкретном предприятии имеют указанные недостатки, главными из которых являются отсутствие конкретных ориентиров по определению параметров тарифной сетки предприятия и определение величин системы тарифных коэффициентов посредством подбора.

На наш взгляд, при разработке внутрифирменной тарифной системы на конкретном предприятии целесообразно выделить следующие основные этапы (рис. 4).

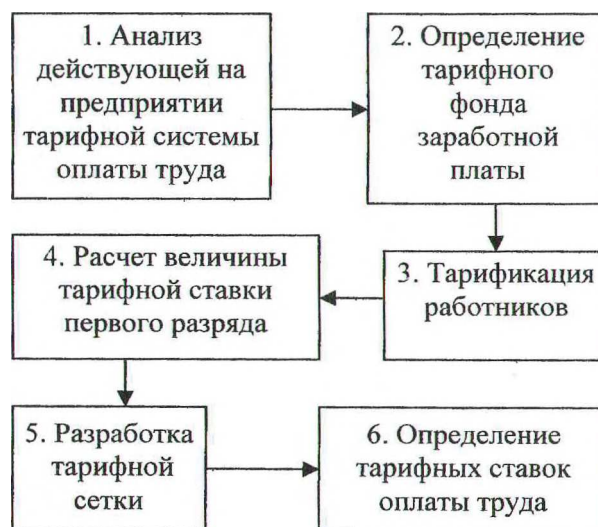


Рис. 4. Предлагаемый алгоритм построения внутрифирменных тарифных систем оплаты труда

1. Анализ действующей на предприятии тарифной системы оплаты труда. При этом оцениваются степень выполнения тарифной системой своих функций исходя из порога осознанности материального стимула и мнения работников, а также ее параметры.

2. Определение тарифного фонда заработной платы на предстоящий период ($\text{ФЗП}_{\text{тариф}}$). При этом предприятиям целесообразно ориентироваться на оптимальный для современного уровня развития экономики удельный вес тарифа в заработной плате – примерно 65–70%. Увеличение доли тарифной части в структуре заработной платы не предполагает обязательного повышения заработной платы, если предприятие не имеет для этого финансовых возможностей, поскольку одновременно с повышением тарифных ставок могут пересматриваться размеры и условия выплаты надтарифной части заработной платы.

3. Тарификация работников в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих.

4. Расчет величины тарифной ставки первого разряда ($\text{ТС}_{1\text{Р}}$) ведется по формуле

$$\text{ТС}_{1\text{Р}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{тариф}}}{\sum \text{Ч}_i \cdot 1,10^{i-1}},$$

где Ч_i – численность работников i -того разряда ($i = 1, 2, \dots, 23$).

Целесообразно провести также оценку проектируемой тарифной ставки первого разряда посредством ее сравнения с законодательно установленной величиной, с минимальным потребительским бюджетом либо с прожиточным минимумом. Кроме того, рассчитанный уровень тарифной ставки первого разряда должен быть не ниже действующей на предприятии величины.

5. Разработка тарифной сетки. На данном этапе возможно использование экономико-математических методов и моделей. Среди широкого круга моделей наиболее подходящей для решения задачи распределения тарифного фонда оплаты труда, на наш взгляд, является модель оптимизации с применением симплекс-метода [4]. При этом возможно применение существующего программного обеспечения, значительно облегчающего расчет требуемых величин. Этот этап по методике расчета (применение симплекс-метода) включает в себя следующий.

6. Расчет тарифных ставок работников предприятия на основе проектируемой величины тарифной ставки первого разряда и заданных условий для определения параметров тарифной сетки.

Основным достоинством данного алгоритма является универсальность построения внутрифирменной тарифной системы оплаты труда на основе применения экономико-математических моделей и современного программного обеспечения.

Литература

1. Практическое пособие по организации оплаты труда на предприятиях (организациях) в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: Мин-во труда и социального развития, 1998.

2. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001.

3. Васюкова А. Н. Принципы и практика разработки корпоративной системы оплаты труда: Автореферат на соискание ученой степени канд. экон. наук. – М.: РГБ, 2002. – 25 с.

4. Тур В. М. Разработка тарифной системы оплаты труда на предприятии: основные этапы // Труды БГТУ. Сер. VII. Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2002. – Вып. X. – С. 176–179.