

Анна Попова, Сергій Процишен

ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основою організації оплати праці є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна система – сукупність норм і нормативів, які забезпечують диференціацію оплати праці виходячи з відмінностей у складнощах виконуваних робіт і умов праці, її інтенсивності та характеру. Вона складається з таких основних елементів: тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифна сітка, тарифні розряди і відповідні до них коефіцієнти, тарифні ставки (зокрема 1-го розряду), доплати до тарифних ставок та надбавки за відхилення від нормальних умов праці.

Тарифно-кваліфікаційний довідник передбачає застосування тарифних ставок першого розряду і тарифних сіток. Існують Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників, Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців виробничих галузей, Кваліфікаційний довідник посад службовців бюджетної сфери.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників (ЄТКД) слугує для визначення розрядів робіт і робітників. У більшості галузей промисловості праця поділяється на шість розрядів, у деяких галузях – на вісім. За допомогою ЄТДК вирішується найбільш важливе завдання зіставлення (порівняння) різних видів робіт за ступенем їхньої складності, а отже, і за рівнем кваліфікації. Тарифікація робітників, тобто присвоєння їм залежно від рівня професійних знань і трудових навичок певного розряду, здійснюється комісією на основі ЄТДК, який включає велику кількість професій, загальних в усіх галузях народного господарства і є обов'язковим для застосування на державних підприємствах та рекомендаційним для підприємств інших форм власності. Тарифна сітка з оплати праці – інструмент диференціації оплати праці залежно від його складності для різних груп працівників – включає кількість розрядів і відповідні їм тарифні коефіцієнти в абсолютному або відносному виразі. Єдина тарифна сітка з оплати праці працівників

бюджетної сфери включає 25 розрядів, кожному з яких відповідає свій тарифний коефіцієнт відносно тарифної ставки 1-го розряду.

Співвідношення між тарифними коефіцієнтами крайніх розрядів називається діапазоном сітки. Величина тарифного коефіцієнта показує, у скільки разів рівень оплати праці (робітників) певного розряду перевищує рівень оплати праці (робітників), віднесених до першого розряду. Підприємства можуть самостійно розробляти заводські тарифні системи, основою яких є єдина тарифна сітка для оплати праці всіх категорій працівників бюджетної сфери (включаючи робітників, службовців, спеціалістів і керівників).

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона визначає рівень оплати праці, оскільки зарібок працівника залежить насамперед від розміру тарифної ставки 1-го розряду, яка розраховується з устанавленого мінімального розміру оплати праці і тривалості робочого часу.

Тарифна ставка 1-го розряду може бути годинною, денною і місячною. Годинна і денна тарифні ставки 1-го розряду встановлюються, як правило, для робітників-відрядників і погодинників. Місячна тарифна ставка 1-го розряду встановлюється в Єдиній тарифній системі оплати праці працівників установ, організацій і підприємств, які знаходяться на бюджетному фінансуванні (ЄТС). Підприємства самі визначають тарифні ставки 1-го розряду і посадові оклади керівників, спеціалістів і службовців. Місячна тарифна ставка 1-го розряду відповідно до принципів розробки ЄТС не може бути нижча за мінімальний розмір оплати праці, яка встановлюється в законодавчому порядку. Мінімальний розмір заріботної плати – гарантований державою найменший рівень оплати праці за роботу протягом місяця, нижче за який не може бути встановлена оплата праці працівника, який відпрацював повністю відповідну норму робочого часу і виконав свої трудові зобов'язання – норми праці. Крім того, мінімальний розмір заріботної плати використовується при розрахунку мінімальних розмірів пенсій, допомоги і стипендій, рівня оподаткування, при визначенні штрафних санкцій в адміністративному і кримінальному праві тощо.

Доплати до тарифних ставок і надбавки за відхилення від нормальних умов праці включають оплату за роботу в понаднормовий час, святкові дні, нічний час тощо. На підприємствах застосовують надбавки за високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи на термін її проведення, персональні надбавки, що встановлюються за рішенням керівника тощо. Розмір стимулюючих доплат і надбавок визначається підприємством самостійно та включається до собівартості продукції за статтею «Витрати на оплату праці».

На підприємствах усіх організаційно-правових форм можуть використовуватися будь-які елементи тарифної системи в довільному порядку, окрім обов'язкових відповідно до законодавства.

Список використаних джерел:

1. Мала гірнича енциклопедія: у 3 т. / за ред. В. С. Білецького. – Донецьк : Донбас, 2004. – ISBN 966-7804-14-3.
2. Трудове право України: Підручник. / Прокопенко В. І. – Київ, 2009. – ст. 71.