



ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА для организаций внебюджетной сферы

Методические рекомендации

Томск, 2006 г

**Подготовила заместитель заведующего
отделом социально-трудовых отношений
Федерации профорганизаций области
Ирина НИКУЛИНА.**

**Рассмотрено на заседании комиссии
по защите социально-экономических
прав трудящихся Федерации
профсоюзных организаций
Томской области и рекомендовано
для использования организациями
внебюджетной сферы при разработке
коллективных договоров, положений
об оплате труда и штатных расписаний.**

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА (методические рекомендации для организаций внебюджетной сферы)

Переход к рыночной экономике самым серьезным образом изменил систему управления предприятием. Особенно резкие подвижки произошли в системе управления персоналом и, в частности, в оплате труда. Организации получили полную самостоятельность в формировании кадровой политики и политики заработной платы. Основные новации связаны с усилением дифференциации в уровнях оплаты труда различных групп работников, появлением новых форм оплаты.

Несмотря на самостоятельность в вопросах управления, было бы преувеличением считать, что предприятия совершенно свободны в организации оплаты труда.

Существуют естественные ограничения, которые связаны с эффективной мотивацией труда работника. Если работодатель необоснованно занижает или завышает уровень заработной платы, то это непременно скажется на производительности труда и его качестве.

На большинстве производственных предприятий вплоть до 1996 года в основном была сохранена тарифная система, определенная постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 15 сентября 1986 года №1115. Сохранена не в абсолютном значении тарифных ставок, а в смысле соотношений в размерах оплаты между основными тарифообразующими факторами.

С введением в действие Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудового кодекса РФ и началом практического заключения отраслевых, региональных и территориальных соглашений на размеры принимаемых ставок и на соотношения в оплате труда по ряду тарифообразующих факторов начинают влиять отраслевые и территориальные условия.

По мере укрепления системы социального партнерства внутризаводская тарифная система приобретает более относительный характер, поскольку условия оплаты труда уже определяются не только экономическими возможностями предприятия, но и требованиями рынка труда по воспроизводству рабочей силы. И основой организации заработной платы будет уже не «внутризаводская тарифная система», а тарифная система, установленная для предприятий механизмом социального партнерства.

В ст.129 Трудового кодекса РФ даны основные понятия и определения оплаты труда:

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) – фиксируемый размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифный вариант организации заработной платы характеризуется поэлементным (пофакторным) подходом к оценке трудового вклада работника с учетом того, что устанавливается комплекс параметров для оценки трудового вклада работника:

- совокупность норм труда: времени, выработки, численности, обслуживания, качества работы, ритмичности, расходования ресурсов в процессе труда;

- совокупность норм оплаты (тарифные ставки, оклады, расценки, шкалы, поощрения, доплаты, надбавки и т.д.).

При этом наряду с условиями оплаты отдельно устанавливаются гарантированные компенсационные выплаты. В таком сочетании элементов тарифная система становится базой, на которую опирается совокупность элементов.

При тарифной системе организации оплаты труда работник отдельно получает за выполнение норм, их перевыполнение, условия труда, сложность работы, квалификацию и т.д. Таким образом, зара-

ботная плата каждого работника складывается из совокупности оценок его трудового вклада.

В соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ установление системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат работникам организаций внебюджетной сферы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации (с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ МИНИМАЛЬНОЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ

Все условия оплаты труда работников, в том числе и тарифные, которые необходимы для регулирования заработной платы по основным факторам ее дифференциации - сложности труда (квалификации работников), условиям, тяжести труда, значимости (приоритетности) работ, - отражаются в коллективном договоре предприятия и обязательны для выполнения работодателем.

При разработке коллективного договора в части тарифных условий оплаты труда предприятие по своим финансовым возможностям может корректировать в сторону увеличения нормы оплаты, предусмотренные в отраслевых или территориальных соглашениях.

В коллективном договоре в основе построения тарифной оплаты прежде всего фиксируется наименьший уровень оплаты за выполнение нормы труда (круга трудовых обязанностей), который и является минимальной тарифной ставкой. Она устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности) наименьшей значимости для предприятия, осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью.

При фиксировании в коллективном договоре уровня минимальной тарифной ставки надо иметь в виду, что он должен быть выше установленного в законодательном порядке уровня минимальной заработной платы, а также соответствовать отраслевому, региональному или территориальному минимуму оплаты, предусмотренному отраслевым, региональным или территориальным соглашениями.

При определении величины минимальной тарифной ставки работников предприятия следует иметь в виду и соотношение между общероссийской минимальной заработной платой и фактической средней заработной платой на предприятии, приведенной к средней зарплате работников простого труда за месяц, предшествующий началу разработки коллективного договора на следующий год.

Например, если разработка коллективного договора начинается в январе текущего года, то базовой средней зарплатой для определения минимума предприятия надо принять среднюю зарплату за но-

ябрь или декабрь 2005 г.

Брать более длительный период, например год, полугодие, квартал, нецелесообразно потому, что при инфляции средняя заработная плата по месяцам года нестабильна и растет темпами, опережающими рост производительности труда.

Смысл соотношения общероссийского минимального размера оплаты труда и фактической средней заработной платой на предприятии, приведенной к средней заработной плате простого труда (рабочих I разряда), состоит в том, чтобы установить искомую минимальную тарифную ставку в размере, обеспечивающем достаточно высокий уровень тарифа в средней заработной плате, поскольку низкий уровень тарифа является фактором, дестабилизирующим всю организацию оплаты труда на предприятии. Удельный вес тарифа менее 50 процентов свидетельствует о том, что нормы труда начинают все более и более перевыполняться из-за их малой напряженности и постепенно устаревать, что рост заработной платы обуславливает факторы, зависящие не от работника, а от предприятия в целом и не учитываемые в нормах труда работников.

При определении минимальной тарифной ставки следует ориентироваться на оптимальный для работы предприятия при некоторой нестабильности удельный вес тарифа в заработной плате, примерно равный 50-60 процентам (без учета районных коэффициентов и северных надбавок).

Взяв исходным 50-процентный удельный вес тарифа в заработной плате, искомый уровень минимальной тарифной ставки можно рассчитать, базируясь на анализе средней заработной платы рабочих, поскольку таким путем легче привести среднюю заработную плату к зарплате простого труда (I разряда).

Например, средняя месячная заработная плата рабочего при производстве пищевых продуктов Томска за ноябрь 2005 года составила 5252 руб., в том числе без районного коэффициента ($5252 : 1,3$) 4040 руб., при среднем тарифном разряде, равном 4,0. Пусть этому разряду соответствует тарифный коэффициент 1,35. Следовательно, средняя заработная плата рабочего, приведенная к средней зарплате рабочих простого труда, составит ($4040 \text{ руб.} : 1,35$) 2993 руб. При заданном удельном весе тарифа в зарплате 50 процентов искомая величина минимальной тарифной ставки составит 1500 руб. при удельном весе тарифа 60% - 1800 руб. Основываясь на таком расчете, в коллективном договоре возможно предусмотреть минимальную тарифную ставку в размере 1500 или 1800 руб.

При окончательном установлении размера минимальной тарифной ставки следует также иметь в виду, что в ранее действующей административно-командной модели экономики тарифная часть заработной платы устанавливалась на сравнительно низком уровне. Это создало

определенный стереотип в организации оплаты труда, от которого не каждое предприятие может отказаться сразу, опасаясь завышения оплаты труда за счет увеличения тарифной, то есть гарантированной ее части. С другой стороны, инфляция, повышение стоимости жизни и как следствие возросшее давление работников на администрацию с требованиями об увеличении зарплаток ставят предприятия перед необходимостью соответствующего роста оплаты труда и, следовательно, повышения ее минимального размера. Названные процессы должны приниматься во внимание при определении размера минимальной тарифной ставки как основы для разработки внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда.

Для упрощения дальнейшего изложения вопросов разработки системы тарифных ставок и окладов примем, что минимальная тарифная ставка, предусмотренная коллективным договором предприятия, составляет в нашем примере 1800 руб. в месяц.

В областном Соглашении о социальном партнерстве между администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций области и объединениями работодателей на 2006-2008 годы в разделе «Оплата труда» установлено, что работодатели внебюджетной сферы:

п.3.8. Осуществляют регулирование оплаты труда работников посредством заключения и реализации коллективных договоров с учетом отраслевых тарифных соглашений и настоящего Соглашения.

п.3.9. Разрабатывают и закрепляют в коллективных договорах систему оплаты труда работников, размеры тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников, условия и порядок премирования с учетом мнения представительного органа работников, при этом включают в коллективные и трудовые договоры следующие положения:

п.3.9.1. Принимать меры по обеспечению минимальной месячной заработной платы работника, отработавшего полностью норму рабочего времени в нормальных условиях труда и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента в 2006 году – не ниже 2600 рублей, в 2007 году – не ниже 3400 рублей, 2008 году – не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области.

При установлении заработной платы работников организаций ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифной ставки (должностного оклада) в общей сумме заработной платы не менее 50 процентов.

п.3.9.2. Устанавливать основные профессиональные группы работников по видам деятельности, в том числе профильных профессий и по этим группам определять заработную плату на уровне не менее 3-5 прожиточных минимумом трудоспособного населения Томской области.

п.3.9.3. Устанавливать соотношение заработной платы между 10% наиболее оплачиваемых работников организаций и 10% наименее оплачиваемых работников, как правило, не свыше 10 раз.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТАРИФНОЙ СТАВКИ ПЕРВОГО РАЗРЯДА

Минимальная тарифная ставка является основой для дифференциации заработной платы по другим тарифообразующим факторам и, в частности, для дифференциации тарифных ставок I разряда по целому ряду признаков.

В практике организации заработной платы применяется несколько уровней тарифных ставок I разряда.

Ставки I разряда дифференцируются по трем признакам:

1) по видам оплаты: применяются тарифные ставки I разряда для сдельщиков (более высокие) и повременщиков;

2) по отдельным профессиональным группам: выделяются, например, группы с явно повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерах и поточных линиях и т. п.) или с повышенной ответственностью, вызванной техническими средствами (рабочие на высокопроизводительных машинах и агрегатах и т. п.);

3) по условиям труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте в зависимости от степени отклонения условий труда на рабочем месте от нормальных.

При разработке системы часовых (дневных) тарифных ставок I разряда следует руководствоваться общероссийскими нормами продолжительности рабочего времени (среднемесячным фондом рабочего времени) и принятым на предприятии минимальным размером тарифной ставки I разряда. В 2006 году при 40-часовой рабочей неделе среднемесячный фонд рабочего времени составляет 165 часов. Минимальная часовая тарифная ставка I разряда определяется путем деления минимальной месячной тарифной ставки на соответствующий среднемесячный фонд рабочего времени.

При минимальной тарифной ставке 1800 руб. в месяц размеры часовых тарифных ставок составят:

при 40-часовой рабочей неделе 10,91 руб. ($1800 : 165$),

при 36-часовой рабочей неделе 12,12 руб. ($1800 : 148,5$).

Основываясь на этих минимальных ставках I разряда, при заключении коллективного договора администрация и профком могут принять решение о сохранении дифференциации ставок I разряда по видам оплаты, отдельным профессиональным группам рабочих и условиям труда в тех же размерах, которые были приняты постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115. По этому постановлению на предприятиях были установле-

ны три группы ставок по профессиональным группам и видам работ, дифференцированные по формам оплаты: для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, то есть всего шесть уровней ставок.

Первая группа ставок - для слесарей-инструментальщиков, станочников широкого профиля, занятых на универсальном оборудовании инструментальных и других цехов подготовки производства при изготовлении особо точных, ответственных и сложных пресс-форм, штампов, приспособлений, инструмента, приборов и оборудования; для станочников на универсальном оборудовании, занятых изготовлением особо сложной продукции; для слесарей-ремонтников, электриков-наладчиков, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования.

Вторая группа ставок - для станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; для работ по холодной штамповке металла и других материалов; для работ по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки.

Третья группа ставок - для остальных работ.

При этом дифференциация ставок I разряда по видам оплаты, то есть между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками, предусмотрена для всех трех групп ставок в среднем на уровне 7 процентов. А высшая по размерам первая группа ставок примерно на 21 процент превышает третью группу ставок и на 8 процентов вторую группу.

При сохранении этих размеров дифференциации часовые тарифные ставки, определенные исходя из минимальной тарифной ставки I разряда 1800 руб. для 40-часовой рабочей недели, составляют (в руб.):

первая группа ставок:

для повременщиков $10,91 \times 1,21 = 13,20$,

для сдельщиков $10,91 \times 1,21 \times 1,07 = 14,13$;

вторая группа ставок:

для повременщиков $(10,91 \times 1,21) : 1,08 = 12,22$,

для сдельщиков $(12,22 \times 1,07) = 13,08$;

третья группа ставок:

для повременщиков $1800 : 165 = 10,91$,

для сдельщиков $10,91 \times 1,07 = 11,67$.

В новых экономических условиях можно не воспроизводить старые тарифные условия оплаты, и в коллективном договоре предприятия, а также в отраслевых соглашениях целесообразно предусматривать дифференциации тарифных ставок I разряда для рабочих-станочников и для остальных работ.

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТАРИФНЫХ СТАВОК РАБОЧИХ
ПО СЛОЖНОСТИ ТРУДА
(КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ)**

По действовавшим ранее условиям оплаты дифференциация заработной платы по сложности труда (квалификации работников) осуществлялась с помощью тарифных сеток. Администрация и профком предприятия вправе сохранить эти подходы к отражению сложности труда работников. В большинстве отраслей действовала 6-разрядная тарифная сетка с соответствующим диапазоном крайних разрядов I : 1,8.

**Межразрядные соотношения тарифных ставок
в 6-разрядной тарифной сетке следующие:**

| | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Тарифные разряды | I | II | III | IV | V | VI |
| Тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,09 | 1,20 | 1,35 | 1,53 | 1,80 |

**Часовые тарифные ставки в нормальных условиях труда
для предприятия (в руб.)**

| Группы | Формы оплаты | Разряды | | | | | |
|-------------------|--------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | I | II | III | IV | V | VI |
| I группа ставок | повременная | 13,20 | 14,38 | 15,84 | 17,82 | 20,20 | 23,76 |
| | сдельная | 14,13 | 15,40 | 16,96 | 19,08 | 21,62 | 25,43 |
| II группа ставок | повременная | 12,22 | 13,30 | 14,66 | 16,50 | 18,70 | 22,00 |
| | сдельная | 13,08 | 14,26 | 15,70 | 17,66 | 20,01 | 23,54 |
| III группа ставок | повременная | 10,91 | 11,89 | 13,09 | 14,73 | 16,69 | 19,64 |
| | сдельная | 11,67 | 12,72 | 14,00 | 15,75 | 17,86 | 21,01 |

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
НА ОСНОВЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ № 1115**

При сохранении дифференциации тарифной части заработной платы руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренной ранее установленными схемами их должностных окладов, размеры окладов пересчитываем с учетом повышения минимальной тарифной ставки рабочим. Корректировку окладов служащих по должностям целесообразно провести пропорционально росту низших тарифных ставок рабочих-повременщиков I разряда, относительно которых надо проектировать должностные оклады служащих в связи с изменением условий оплаты труда работников предприятия.

Вначале рассчитаем коэффициенты соотношения окладов служащих по должностям к низшей тарифной ставке рабочих-повременщиков I разряда (по действовавшим ранее условиям оплаты труда рабочего-повременщика I разряда в машиностроении - 86,6 руб. в месяц). Затем умножаем новую базовую тарифную ставку рабочего-повременщика I разряда (у нас в примере - 1800 руб. в месяц) на полученные коэффициенты по должностям служащих, определяем искомые уровни их должностных окладов.

**Пример расчета размеров должностных окладов служащих
в связи с повышением минимальной
тарифной ставки предприятия**

| Наименование должностей | Оклад по ранее действ. схеме (пост. №1115) (руб.) | Коэффициент соотношения к низшей тар. ставке рабочего-повременщика I разряда (86,6 р.) (гр. 2 : 86, 6) | Пересчитанная схема окладов в связи с повышением МРОТ предприятия (руб.) (1800р. x гр.3) |
|--|--|---|---|
| Начальник цеха | | | |
| I группы | 250-300 | 2,89-3,46 | 5202-6228 |
| II группы | 240-280 | 2,77-3,23 | 4986-5814 |
| III группы | 220-260 | 2,54-3,00 | 4572-5400 |
| Мастер производственного участка | | | |
| I группы | 180-220 | 2,08-2,54 | 3744-5400 |
| II группы | 160-200 | 1,85-2,31 | 3330-4158 |
| III группы | 140-180 | 1,62-2,08 | 2916-3744 |
| Инженеры, специалисты всех специальностей (кроме перечисленных ниже) | | | |
| I категории | 180-220 | 2,08-2,54 | 3744-5400 |
| II категории | 160-200 | 1,85-2,31 | 3330-4158 |
| без категории | 140-180 | 1,62-2,08 | 2916-3744 |

| | | | |
|---|---------|-----------|-----------|
| Инженеры-кон- структоры, технологи, программисты | | | |
| 1 категории | 200-240 | 2,31-2,77 | 4158-4986 |
| II категории | 180-220 | 2,08-2,54 | 3744-4572 |
| без категории | 160-200 | 1,85-2,31 | 3330-4158 |
| Техники всех специальностей | | | |
| 1 категории | 130-160 | 1,50-1,65 | 2700-3330 |
| II категории | 120-140 | 1,39-1,62 | 2502-2916 |
| без категории | 110-130 | 1,27-1,50 | 2286-2700 |
| Машинистка | | | |
| 1 категории | 110-140 | 1,27-1,62 | 2286-2916 |
| II категории | 100-130 | 1,15-1,50 | 2070-2700 |
| Экспедитор, делопроизводи- тель, табельщик | 90-120 | 1,04-1,39 | 1872-2502 |

Использование для дифференциации оплаты труда по сложности соотношений, предусмотренных ранее нормативными документами (постановление № 1115), является одним из возможных подходов при совершенствовании организации заработной платы в условиях реформы оплаты труда.

К преимуществам этого подхода следует отнести прежде всего то, что он дает возможность трудовым коллективам постепенно приспособляться к меняющимся условиям хозяйствования и производства, накопить опыт регулирования уровня заработной платы экономическими методами по мере роста результатов труда.

С точки зрения стратегии развития оплаты труда этот путь неперспективен, так как воспроизводит недостатки ранее действовавших тарифных условий, которые предусматривали две параллельно существующие тарифные системы, недостаточно увязанные между собой с точки зрения единства в оплате равносложного труда по отраслям и категориям работников: систему тарифных ставок для дифференциации оплаты труда рабочих и систему должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих. Последствиями этой неувязки стали необоснованно сблизившиеся соотношения в за-

рабочей плате рабочих и служащих, особенно рабочих и специалистов. Главной причиной такого положения послужил разный характер построения тарифных сеток и схем должностных окладов: если в тарифных сетках предусмотрено прогрессивное нарастание ставок оплаты труда рабочих от разряда к разряду, то характер изменения должностных окладов служащих по мере возрастания сложности выполняемых ими функций обратный - регрессивный, когда с повышением сложности должностных обязанностей служащих возрастание их окладов осуществляется в уменьшающихся размерах. Поэтому более совершенна организация оплаты труда на основе единой тарифной сетки организации.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НА ОСНОВЕ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Альтернативой первому подходу при совершенствовании организации заработной платы на предприятиях может быть переход от ныне действующих двух тарифных систем, привязанных к категориям работников (рабочим и служащим), к единой унифицированной тарифной системе оплаты труда работников.

НИИ труда была разработана межотраслевая 18-разрядная ЕТС для дифференциации оплаты труда рабочих и служащих. Единая сетка представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех работников, начиная от рабочих низшего уровня квалификации, выполняющих простые работы, до руководителей организаций. В части дифференциации оплаты труда работников производственных отраслей это 17-разрядная ЕТС, с помощью которой регулируются тарифные условия оплаты всего персонала.

Для отраслей, финансируемых из бюджетных источников (кроме аппарата органов государственного управления), разработана 18-разрядная ЕТС, введенная с четвертого квартала 1992 года постановлением правительства РФ от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС».

ЕТС по оплате труда работников организации построена по принципу разработки тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих, но представляет собой поразрядную систему оплаты как рабочих, так и всех категорий служащих, то есть руководителей, специалистов и других служащих, с установлением фиксированных в пределах разряда тарифных ставок и должностных окладов. Дифференциация ставок оплаты по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работни-

ков. Учет в заработной плате других факторов ее дифференциации - условий труда, отклоняющихся от нормальных, тяжести, напряженности труда, индивидуальных результатов труда, превышающих норму, деловых и личных качеств работников -осуществляется посредством элементов организации заработной платы. По отношению к ним тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всей заработной платы.

Введение ЕТС в практику организации оплаты труда станет основным моментом реформ заработной платы и будет означать переход к межотраслевому и межпрофессиональному регулированию тарифных условий оплаты труда лиц, работающих по найму на предприятиях, организациях различных форм собственности. Такой характер регулирования тарифной оплаты труда может обеспечить при рыночных отношениях социально справедливый принцип оплаты - разная оплата за равносложный труд независимо от сферы его приложения, а также социальную защиту трудящихся, которым работодатель гарантирует оплату

в размере тарифной ставки (оклада) соответствующего разряда за выполнение нормы труда, ее количественных и качественных параметров.

При разработке ЕТС предприятия необходимо руководствоваться следующими четырьмя принципами построения единой шкалы тарификации и оплаты рабочих и служащих:

Первый принцип: охват единой тарифной шкалой всех категорий работников предприятий и организаций.

Второй принцип: группировка профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций) для облегчения тарификации конкретных профессий рабочих и должностей служащих, отнесения их к соответствующим разрядам оплаты.

В категории служащих производственных предприятий выделяются следующие группы должностей, построенные по принципу сравнимости выполняемых функций, включая исполнительские, творческие и функции руководства:

- должности служащих - технических исполнителей, общие для предприятий всех отраслей;
- должности специалистов, общие для предприятий всех отраслей;
- должности, специфические для предприятий разных отраслей;
- должности руководителей административно-хозяйственных структурных подразделений предприятия, общие для всех отраслей;
- должности руководителей предприятий и их структурных подразделений различных отраслей.

По специальностям и разрядам рабочих группировка предусмотрена в ЕТКС работ и профессий рабочих, состоящем из 72 выпусков по отраслям, производствам и видам работ, которые содержат тарифно-квалификационные характеристики соответствующих профессий рабочих по разрядам.

Третий принцип: тарификация профессий рабочих и должностей служащих, то есть отнесение их к разрядам оплаты ЕТС по признаку сложности выполняемых работ или функций.

Число разрядов в варианте ЕТС для производственных отраслей (семнадцать) определено в результате сопоставительного анализа различий и сложности труда рабочих и профессионально-должностных групп служащих в сочетании с экспертной оценкой места отдельных должностей служащих на единой сетке.

Анализ различий в сложности труда рабочих и профессионально-должностных групп служащих строился на сопоставлении и соотношении ныне действующей классификации профессий рабочих по шести (а в ряде случаев по восьми) разрядам в соответствии ЕТКС работ и профессий рабочих и классификации служащих производственных отраслей народного хозяйства по шестнадцати квалификационно-должностным группам. Обе классификации построены исходя из анализа содержания выполняемых работ и функций, то есть на базе так называемой аналитической оценки работ, что позволило рассматривать 16 квалификационно-должностных групп служащих в качестве 16 разрядов тарификации или группы оплаты их труда и разместить их на ЕТС, начиная со второго разряда ввиду несколько более высокой сложности должностных обязанностей служащих низкой квалификации (например, учетчика) по сравнению со сложностью труда рабочих I разряда (например, укладчика-упаковщика).

Так образовался семнадцатиразрядный диапазон тарификации работников, в рамках которого «пересечение» разрядов оплаты рабочих и служащих, обусловленное относительно равной сложностью выполняемых ими работ, имеет место со II по VIII разряд ЕТС.

Восьмиразрядный диапазон ЕТС занимает категория рабочих, что соответствует действующим условиям их тарификации по ЕТКС работ и профессии рабочих.

При установлении разрядов тарификации по конкретным должностям с учетом различий в квалификации была применена своеобразная «логика тарификации», которая обусловлена самоподчиненностью должностей в рамках профессионально-должностных групп, между группами и между категориями рабочих и служащих. Так, тарификация техников и мастеров производственных участков увязана с тарификацией рабочих, инженеров - с мастерами производственных участков и высококвалифицированными рабочими, начальников цехов - с начальниками участков и смен, главных спе-

циалистов - с начальниками цехов и руководителями предприятий и т.д.

Переход к ЕТС оплаты труда для рабочих и служащих не означает, что служащим присваиваются личные квалификационные разряды, как это делается у рабочих. Показателем уровня квалификации специалистов по-прежнему надо использовать квалификационные категории. Применение тарифных разрядов для служащих ставит одну цель - определить соответствующую группу оплаты по ЕТС.

Четвертый принцип построения ЕТС: установление тарифной ставки I разряда в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда, при относительном возрастании тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Рассмотрим варианты ЕТС предприятия с применением семнадцатиразрядной сетки, в которую закладывается равное (8, 11, 14-процентное) нарастание ставок от разряда к разряду, которым устраняется противоречие между прогрессивным ростом ставок оплаты у рабочих и регрессивным увеличением должностных окладов у руководителей, специалистов и других служащих. (См. таблицу.)

8-процентное нарастание ставок может применяться на небольших предприятиях, численностью до 200 человек работающих.

11-процентное нарастание ставок может применяться в организациях численностью от 200 до 500 человек.

14-процентное нарастание ставок может применяться на предприятиях с численностью от 500 до 1500 человек.

Предложенная семнадцатиразрядная ЕТС предприятия прошла апробацию на ряде производственных организаций и показала полную пригодность ЕТС при соответствующей адаптации ее к конкретным условиям. Корректировка параметров ЕТС производится в части изменения уровня ставок первого разряда в сторону их повышения (при сохранении равномерного их нарастания по разрядам) и в части отношения к разрядам оплаты некоторых должностей руководителей и специалистов.

**Варианты ЕТС по оплате труда работников организации
для дифференциации тарифных ставок и окладов
по сложности труда (квалификации)**

| Варианты ставок от различных межтарифных соотношений ставок | Разряды оплаты по ЕТС и соответствующие тарифные коэффициенты | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | XVI | XVII |
| 8-процентное нарастание ставок | 1,0 | 1,08 | 1,17 | 1,26 | 1,36 | 1,47 | 1,59 | 1,72 | 1,86 | 2,00 | 2,16 | 2,33 | 2,52 | 2,72 | 2,94 | 3,17 | 3,42 |
| 11-процентное нарастание ставок | 1,0 | 1,11 | 1,23 | 1,37 | 1,52 | 1,69 | 1,88 | 2,09 | 2,32 | 2,58 | 2,86 | 3,17 | 3,52 | 3,91 | 4,34 | 4,82 | 5,35 |
| 14-процентное нарастание ставок | 1,0 | 1,14 | 1,30 | 1,48 | 1,69 | 1,93 | 2,20 | 2,51 | 2,86 | 3,26 | 3,72 | 4,24 | 4,83 | 5,51 | 6,28 | 7,16 | 8,16 |

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Тарифная система оплаты труда | 3 |
| Определение минимальной тарифной ставки | 5 |
| Определение тарифной ставки первого разряда..... | 8 |
| Дифференциация тарифных ставок рабочих по сложности труда | 10 |
| Дифференциация должностных окладов руководителей, специалистов и служащих на основе постановления №1115 | 11 |
| Тарифная система оплаты рабочих и служащих на основе единой тарифной сетки организации | 14 |

