

Тарифная система – основа организации заработной платы на предприятиях

Введение

Представление организациям предпринимательского сектора экономики республики значительной самостоятельности в определении многих параметров оплаты труда работников дает возможность применять различные модификации форм и систем заработной платы. При этом следует особо подчеркнуть ведущую роль тарифной оплаты во всей системе организации заработной платы. Такая роль обусловлена объективной необходимостью учета качественных различий в труде, что в конечном счете обеспечивает соблюдение основополагающего принципа разной оплаты за равный труд.

Трудовой кодекс Республики Казахстан определяет тарифную систему как разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток [1, с. 5]. Как представляется, приведенное определение далеко не полностью отражает суть тарифной системы и носит, скорее, юридический, а не экономический характер. Дело в том, что тарифная оплата труда предполагает дифференциацию заработной платы не только на основе тарифных ставок и окладов, но и других элементов оплаты, носящих постоянный характер. Речь в данном случае идет об учете в заработной плате условий труда, степени ответственности и других тарифообразующих факторов. В связи с этим представляется объективно необходимым определить

экономическую сущность и содержание исследуемого понятия.

В экономической литературе имеются различные подходы к определению тарифной системы оплаты труда. Так, по мнению отдельных российских экономистов, специализирующихся на вопросах оплаты труда, «тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, с помощью которых осуществляется регулирование оплаты по различным направлениям – категориям работников, и профессионально-квалификационным группам; отраслям, подотраслям, производствам и видам деятельности; сложности и условиям труда, регионам страны...» [2, с. 324]. В данном случае совершенно непонятно, что имеют в виду авторы под «совокупностью нормативных документов». К тому же, как представляется, ошибочно привязывать связь тарифной системы с регулированием оплаты по отраслям, подотраслям и видам производств, поскольку, как известно, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), на основе которого определяется сложность видов работ, выполняемых рабочими, носит межотраслевой характер.

Существует также мнение, что тарифная система оплаты труда – комплекс правил и норм, посредством которых осуществляется процесс дифференциации, начисления и регулирования величины заработной платы для каждой группы и

категории работников в отдельности. При этом учитываются степень сложности трудового процесса, а также такие важнейшие трудовые характеристики работника, как образование, квалификация, опыт, стаж [3]. В данном определении тоже имеются определенные неточности, так как при установлении тарифных разрядов рабочих на основе ЕТКС не учитываются такие факторы, как опыт и стаж работы.

Основная часть

Приведенные выше определения, как видно из их содержания, в принципиальном плане схожи между собой, однако, как представляется, наиболее близко к пониманию экономической сущности тарифной системы подошли исследователи Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, которые под тарифной системой понимают совокупность условий оплаты, позволяющих учитывать степень сложности выполняемых работ (квалификацию работника), условия и интенсивность труда, сфер его применения (дефицитность профессии или специальности на рынке труда) и некоторые другие характеристики трудового процесса [4, с. 333]. В то же время необходимо отметить, что в данном определении отсутствует указание на постоянный характер подобных выплат, которые устанавливаются вне зависимости от результативности труда работников. К тому же вызывает определенные сомнения отнесение к тарифной системе фактора сферы применения труда. На этой основе, на наш взгляд, под тарифной системой следует понимать совокупность постоянных условий оплаты, дающих возможность дифференцировать ее уровень на основе различий в сложности и ответственности выполняемых работ,

квалификации работника, условий и интенсивности труда. В отдельных случаях к постоянным тарифообразующим факторам следует отнести и различия в стоимости жизни работников в регионах. Данное условие применимо к крупным предприятиям, филиалы которых расположены в различных регионах страны, где неодинаковые цены на товары и услуги приводят к территориальным различиям в воспроизводстве рабочей силы (труда). К примеру, в республике имеется немало крупных предприятий (АО «Казхаттелеком», АО «Казатомпром», АО «КазТрансОйл», АО «Казпочта» и др.) филиалы которых функционируют во многих областях страны. При этом по данным официальной статистики цены на одинаковые товары продовольственного назначения существенно различаются по регионам. В этом случае установление для работников таких организаций единых условий оплаты труда объективно приведет к различиям в покупательной способности заработных плат.

Основу тарифных систем составляют следующие элементы:

- тарифно-квалификационные справочники, включая выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки.

Кроме того, в состав тарифной оплаты следует внести разнообразные выплаты, носящие постоянный характер.

На основе изложенного можно выделить основные элементы тарифной оплаты труда работников (рисунок 1).

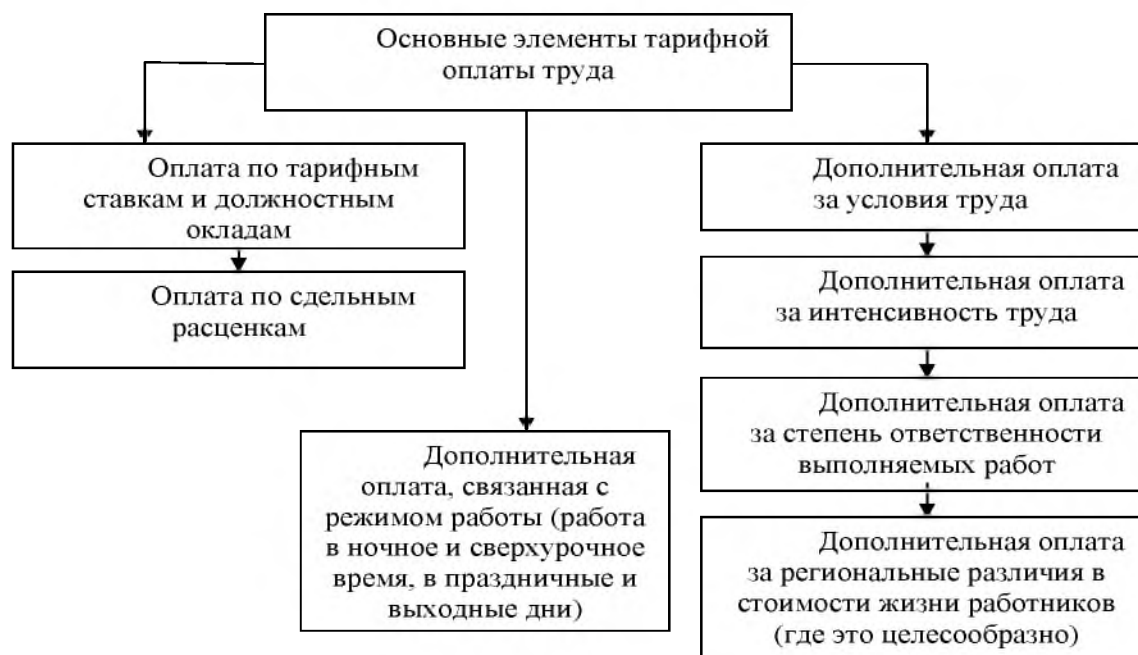


Рисунок 1 – Структура тарифной оплаты труда

Следует особо отметить, что в соответствии с действующим законодательством все перечисленные виды дополнительной оплаты могут устанавливаться как в виде повышенных тарифных ставок (должностных окладов) на основе специально разработанных корректирующих коэффициентов к ним, так и путем применения специальных доплат, носящих постоянный характер.

При этом государство достаточно жестко регламентирует применение тарифных систем. Так, Трудовым кодексом Республики Казахстан установлено, что квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии – на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик

профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций [1, с. 28]. Поскольку для подавляющего большинства профессий рабочих и должностей служащих профессиональные стандарты еще не разработаны, на практике сложность работ и квалификация работников продолжают определяться на основе тарифно-квалификационных справочников. При этом, поскольку Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих предусматривают установление тарифных разрядов, выявляется, что их использование, и, следовательно, построение тарифных сеток применительно к профессиям рабочих, является обязательным в практической деятельности предприятий всех сфер экономической деятельности. Кроме того, законодательно установлено, что доля

выплат, относящихся к основной заработной плате, должна составлять не менее 75% в заработной плате работников [1, с 29]. При этом под основной заработной платой понимается относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера [1, с. 5]. В то же время нельзя приравнивать тарифную оплату и основную заработную плату, поскольку последняя включает в себя отдельные виды премий и вознаграждений, выплачиваемых работникам в соответствии с договоренностями, содержащимися в соглашениях и коллективных договорах.

Таким образом, есть все основания полагать, что действующее трудовое законодательство всемерно способствует повышению роли тарифной системы во всей системе организации заработной платы. Это находит подтверждение при анализе статистических материалов. По данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан удельный вес только оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам в фонде оплаты труда в целом по республике в 2016 г. составил 71,2% против 72,2% в 2012 г., то есть наблюдается снижение данного показателя (таблица 1). Однако в данном случае речь идет только о доле оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам, что неполностью характеризует удельный вес выплат тарифного характера. Более наглядная картина наблюдается при более детальном анализе.

Таблица 1 – Удельный вес тарифной оплаты в фонде оплаты труда по отдельным сферам экономической деятельности Республики Казахстан, %

Вид экономической деятельности	Удельный вес оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам			Удельный вес компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда		
	2012 г.	2016 г.	2017г.	2012 г.	2016 г.	2017 г.
Республика Казахстан	72,2	71,2	72,8	4,5	5,1	5,0
Промышленность	62,7	62,3	62,8	7,0	8,1	7,9
Сельское хозяйство, лесное и рыбное хозяйство	85,7	84,4	84,6	1,4	1,9	2,2
Строительство	79,8	79,9	82,7	4,0	3,1	3,4
Примечание – Рассчитано автором по источнику [5, с. 49-53; 6]						

Несложные арифметические расчеты свидетельствуют о том, что доля тарифной оплаты в фонде заработной платы в 2017 г. в среднем по республике сложилась на уровне 77,8%. При этом величина данного показателя по сферам экономической деятельности колеблется от 70,7% в промышленности до 86,1% в строительстве и 86,8% в сельском, лесном и рыб-

ном хозяйстве. В связи с этим можно сформулировать вывод о том, что основу всей системы организации заработной платы составляет именно тарифная система.

Широкая самостоятельность, предоставленная организациям предпринимательского сектора экономики в ходе процесса углубления рыночных реформ,

обусловила появление различных моделей тарифных систем. Анализ практики дает основание выделить основные из них.

Наиболее широкое распространение получила модель, основанная на так называемом раздельном подходе к тарификации профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих. Речь в данном случае идет о разработке автономных (независимых друг от друга) тарифных сетках профессий рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих (в дальнейшем – просто служащих). Именно такая модель была внедрена еще в период функционирования командно-административной экономики в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального Совета профессиональных союзов (ВЦСПС) от 17 сентября 1986 г. № 1115, «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» [7]. В настоящее время она достаточно успешно применяется в организациях различных сфер экономической деятельности и, в первую очередь, на предприятиях горно-металлургического комплекса. Разумеется, речь в данном случае не идет о применении централизованно установленных величин тарифных ставок и должностных окладов, а именно о подходах к построению тарифных систем.

Вторая модель предусматривает построение так называемой единой тарифной сетки, сущность которой состоит в следующем. Рабочим всех профессий на основе ЕТКС устанавливаются соответствующие тарифные разряды, а служащим – условные тарифные разряды. Тем самым осуществляется объединение тарифной оплаты всех категорий персонала предприятий в единое целое. Необходимо отметить, что история

возникновения такой модели восходит к первым годам независимости нашей страны, когда было принято Постановление Кабинета Министров Республики Казахстан от 20 октября 1992 года, № 888, «О новых условиях оплаты труда на основе Единой тарифной сетки для всех категорий работников народного хозяйства» [8]. Она предусматривала установление тарифных разрядов и тарифных коэффициентов для всех профессионально-квалификационных групп работников с применением централизованно установленной тарифной ставки рабочего первого разряда. С углублением рыночных реформ в Казахстане, основанных на предоставлении все большей самостоятельности предприятиям в сфере оплаты труда, все централизованно установленные правила были, разумеется, отменены, но принципы построения единых тарифных сеток продолжают использоваться во многих организациях предпринимательского сектора экономики.

В последние годы на предприятиях отдельных сфер экономической деятельности начали активно внедряться так называемые грейдовые системы оплаты труда. Такая модель основывается на проведении специальных исследований по оценке профессий рабочих и должностей служащих с применением комплекса факторов, характеризующих степень сложности и ответственности выполняемых работ. Балльная оценка, устанавливаемая по каждой профессии и должности, группирует их и ранжирует по уровням оплаты. Такая модель также относится к тарифной, поскольку определяет постоянную часть заработка каждого конкретного работника [7, с. 122]. Преимущество грейдовых моделей оплаты заключается в том, что они основаны на применении аналитических методов исследования балльной оценки профессий и должностей, на основе которых возможно установление научно

обоснованных межрядных и меж-
должностных различий в оплате.

Выводы и заключение

В рамках названных моделей тарифной оплаты возможно применение различных видов тарифных сеток, выбор которых может зависеть от специфики того или иного предприятия и в первую очередь от размерности хозяйствующего субъекта. В первом приближении их совокупность может быть сведена к следующему:

- тарифная сетка рабочих и схема должностных окладов служащих;

- тарифная сетка рабочих основного производства, тарифная сетка рабочих вспомогательного производства, схема должностных окладов служащих;

- базовая тарифная сетка рабочих (с дальнейшей ее корректировкой по степени ответственности выполняемых работ, интенсивности труда, региональных различий и т.п.), схема должностных окладов служащих филиалов, схема должностных окладов служащих центрального аппарата;

- единая тарифная сетка рабочих и служащих;

- единая тарифная сетка рабочих и служащих филиалов (производственных подразделений без образования юридического лица), схема должностных окладов служащих центрального аппарата и т.п.

Применительно к понятию «схема должностных окладов служащих», на наш взгляд, необходимо определенное пояснение. Дело в том, что в подавляющем большинстве организаций предпринимательского сектора экономики установление должностных окладов работникам данной категории персонала производится на основе утвержденного работодателем штатного расписания. Данный локальный акт фиксирует распределение численного состава ра-

ботающих по подразделениям с учетом их функционального назначения в производственном процессе и возлагаемых на них обязанностей. Штатное расписание, кроме того, определяет различия в объемах работ и численности необходимых работников определенных должностей, но не фиксирует их квалификационные различия. Поэтому в данном случае можно однозначно утверждать, что применительно к руководителям, специалистам и другим служащим не установлены общие условия оценки сложности выполняемых работ. Это означает, что работники данной категории персонала находятся вне тарифной системы, поскольку работодатель может в любой момент внести изменения в части наименования должностей, численности работников по той или иной должности, должностного оклада. Схема же должностных окладов, напротив, устанавливает именно квалификационные различия с учетом сложности работ. К тому же такая схема не подвластна изменению со стороны работодателя, особенно если она отражена в коллективном договоре. Следовательно, схема должностных окладов служащих выполняет такую же роль, как и тарифная сетка рабочих [9, с. 100].

Предложенные модели тарифных сеток могут применяться на предприятиях предпринимательского сектора экономики независимо от сфер экономической деятельности. В то же время представляется целесообразным дифференцированный подход к выбору каждой из них в зависимости от размерности организаций, типа и ассортимента выпускаемой продукции, наличия структурных подразделений и филиалов и других факторов (таблица 2).

Таблица 2 – Рекомендуемые виды тарифных сеток в зависимости от видов предприятий

№ п/п	Модель тарифной сетки	Вид предприятий, на которых целесообразно ее использование
1.	Тарифная сетка рабочих и схема должностных окладов служащих	Средние предприятия с ограниченным ассортиментом выпускаемой продукции
2.	Тарифная сетка рабочих основного производства, тарифная сетка рабочих вспомогательного производства, схема должностных окладов служащих	Средние предприятия с более широким ассортиментом выпускаемой продукции, имеющие в своем составе основные и вспомогательные цеха
3.	Базовая тарифная сетка рабочих (с дальнейшей ее корректировкой по степени ответственности выполняемых работ, интенсивности труда, региональных различий и т.п.), схема должностных окладов служащих подразделений (филиалов), схема должностных окладов служащих центрального аппарата	Крупные предприятия, имеющие в своем составе многопрофильные подразделения (филиалы) с широким ассортиментом выпускаемой продукции
4.	Единая тарифная сетка рабочих и служащих	Средние и крупные предприятия с ограниченным ассортиментом выпускаемой продукции (оказываемых услуг)
5.	Единая тарифная сетка рабочих и служащих филиалов (производственных подразделений без образования юридического лица), схема должностных окладов служащих центрального аппарата и т.п.	Крупные предприятия с широкой филиальной сетью

Предложенный подход, как представляется, может способствовать более эффективному использованию тарифной оплаты и обеспечению тесной связи размеров заработной платы со сложностью и ответственностью выполняемых работ и другими тарифообразующими факторами.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. - // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2015. - № 12(204). – 63 с.
2. Политика доходов и заработной платы: учебник / под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.
3. Интернет-ресурс: <http://be5.biz/ekonomika/o004/37.html>. Дата обращения: 27 марта 2018 года.
4. Современная экономика труда: монография / руководитель авторск. кол-ва

и научн. ред. В.В. Куликов / Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.

5. Оплата труда в Республике Казахстан: статистический сборник (на каз. и рус.яз.). 2012-2016. – Астана, 2017. – 121 с.

6. Интернет-ресурс: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_afzLoop=289454160162139#%40%3F_afzLoop%3D289454160162139%26_adf.ctrlstate%3Dihm5p9tqi_226. Дата обращения: 31 мая 2018 года.

7. Интернет-ресурс: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13494.htm. Дата обращения: 6 апреля 2018 года.

8. Интернет-ресурс: http://online.zakon.kz/document/?doc_id=1043891. Дата обращения: 6 апреля 2018 года.

9. Берешев С. Организация заработной платы и нормирования труда на предприятиях Республики Казахстан. Вопросы и ответы. – Алматы: Издательский дом «ЭКО», 2011. 2011. – 472 с.

References

1. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK. - // Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii. – 2015. - № 12(204). – 63 s. (in Russ.)
2. Politika dokhodov i zarabotnoy platy: Uchebnik /Pod red. P.V. Savchenko i YU.P. Kokina. – М.: Yurist», 2000. – 456 s. (in Russ.)
3. Internet resurs: <http://be5.biz/ekonomika/o004/37.html>. Data obrashcheniya: 27 marta 2018 goda. (in Russ.)
4. Sovremennaya ekonomika truda: Monografiya / rukovoditel' avtorsk. kol-va i nauchn. red. V.V. Kulikov. Institut truda Mintruda Rossii (NII truda). – М.: ZAO «Finstatinform», 2001. – 660 s. (in Russ.)
5. Oplata truda v Respublike Kazakhstan. Statisticheskiy sbornik \na kazakhskom i russkom yazykakh\ . 2012-2016. – Astana, 2017. – 121 s. (in Russ.)
6. Internet resurs: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_afzLoop=289454160162139#%40%3F_afzLoop%3D289454160162139%26_adf.ctrlstate%3Dihm5p9tqi_226. Data obrashcheniya: 31 maya 2018 goda. (in Russ.)
7. Internet resurs: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13494.htm. Data obrashcheniya: 6 aprelya 2018 goda. (in Russ.)
8. Internet resurs: http://online.zakon.kz/document/?doc_id=1043891. Data obrashcheniya: 6 aprelya 2018 goda. (in Russ.)
9. Bereshev S. Organizatsiya zarabotnoy platy i normirovaniya truda na predpriyatiyakh Respubliki Kazakhstan. Voprosy i otvety. – Almaty: Izdatel'skiy dom «EKO», 2011. / TOO RPIK «Dəuir», 2011. – 472 s. (in Russ.)

Түйін

Мақалада тарифтік жүйелердің теориялық, практикалық аспектілері және экономиканың бизнес секторындағы кәсіпорындарда жалақы ұйымдастырудың негізі ретінде қарастырылады. Тәжірибені талдау негізінде республиканың экономикалық дамуының қазіргі кезеңінде оларды қолданудың ерекшеліктері анықталды, әртүрлі факторларға байланысты төлем тарифтік модельдерін және жұмысшы тарифтерін қолдану бойынша нақты ұсыныстар жасалды. Бұдан басқа, нарықтық реформаларды тереңдету процесінде, тарифтік жүйелердің түрлі модельдерінің пайда болуы. Тарифтік желілердің осы модельдері, өз кезегінде, экономикалық қызмет саласына қарамастан, экономиканың бизнес секторындағы кәсіпорындарда қолданылуы мүмкін. Сонымен қатар, олардың әрқайсысын таңдаудың дифференциалды көзқарасы, ұйым көлеміне, өнімнің түрі мен ауқымына, құрылымдық бөлімшелер мен филиалдардың болуы және басқа да факторларға сәйкес келеді.

Түйінді сөздер: жалақы, тарифтік жүйе, тарифтік шкаласы, тарифтік мөлшерлеме, төлемдерді бағалау жүйесі.

Abstract

The article considers theoretical and practical aspects of tariff systems as the basis for wage organization at enterprises of the business sector of the economy. Based on the analysis of practice, the specifics of their application at the present stage of the economic development of the republic are revealed, specific proposals for the application of tariff models of payment and workers' tariff grids are developed depending on various factors. In addition, during the process of deepening market reforms, the emergence of various models of tariff systems. These models of tariff grids, in turn, can be applied at enterprises of the business sector of the economy, regardless of the spheres of economic activity. At the same time, a differentiated approach to the choice of each of them, depending on the size of the organizations, the type and range of products, the availability of structural subdivisions and branches and other factors, seems appropriate.

Keywords: wages, tariff system, tariff scale, tariff rate, grading system of payment.