Світлана Хомяк

ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основною організації оплати праці на підприємстві є тарифна система. Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких регулюється рівень заробітної плати працівників по галузях і регіонах, а також залежно від видів виробництва, кваліфікаційних ознак, характеру і умов праці різних категорій працівників. Тарифна система складається з таких елементів: тарифної сітки та тарифних ставок. Тарифна система виступає основою формування та диференціації заробітної плати [1].

Тарифна сітка – це шкала, яка визначає співвідношення в оплаті праці різних груп працівників в залежності від їх кваліфікації. Вона складається з певної кількості тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Тарифні розряди відображають ступінь складності і відповідальності виконуваної роботи. Як показує практика, підприємства можуть використовувати диференціацію тарифних ставок першого розряду за трьома основними ознаками:

1) за формами оплати праці;
2) за окремими професійними групами;
3) за умовами праці.

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили,стрижнем централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, ядром професій – кваліфікаційної диференціації в оплаті праці. Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, як виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто у робітника вищої кваліфікації – вищий розряд тарифної сітки. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікаційних робітників вищу від оплати праці робітника 1-го розряду. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

Для правильного використання робочої сили на підприємствах під час планування чисельності робітників, перекваліфікації робіт великого значення набуває зіставлення середнього розряду робітників і робіт. Ці величини мають відповідати одне одному. Якщо середній розряд робіт випереджає середній розряд робітників, то це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу. Випуску продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо

підвищення кваліфікації робітників. Якщо ж середній розряд робітників вищий середнього розряду робіт, то кваліфікаційна робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається [2].

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок. Які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. Тому питома вага тарифної частини має бути максимальною. Як показує досвід, тариф, що є постійною частиною заробітної плати, має становити до 80 % заробітку. Якщо змінна частина заробітку становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації [3].

В даний час застосування тарифної системи не є обов'язковим для усіх суб'єктів господарювання, скоріше носить рекомендаційний характер, але слід відзначити, що використання тарифної системи є бажаним, оскільки вона найбільш об'єктивно забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакову роботу, диференціацію заробітної плати залежно від складності, якості праці і рівня кваліфікації працівників.

Список використаних джерел:

1. Бобров В. Я. Основи ринкової економіки: Підручник. – К.: Либідь, 2002. – 320 с.
2. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія // Держава та реґіони. Економіка та підприємництво. – 2007. – № 3. – С. 60–64.
3. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. – Л. : Афіша, 2001. – 220 с.
4. Жигірь А. Особливості організації оплати праці на приватних підприємствах / А. Жигірь // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 18–20.