***Задачи в области оплаты труда в переходный период.***

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы,системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие "заработны плата" наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральных формах (независимо от источников финансировании), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией. Важное место в социальной защите и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, занятости населения и др.). Порядок

их формирования и использовании регламентируется соответствующим законодательством. Все они образуются за счет специальных целевых отчислений и других источников, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных мероприятий и программ.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно ю центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, в также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление.

***Понятие и значение тарифной системы оплаты труда.***

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, которые используются для централизованной дифференциации и регулирования уровня заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести и интенсивности труда, а также ответственности за выполняемые работы, особенностей и народнохозяйственного значения отраслей промышленности и предприятий.

Социально-экономическое значение тарифной системы заключается в том, что она позволяет обеспечить необходимое единство меры труда и его оплаты, реализацию принципа равной оплаты труда за равный труд и дифференциацию основной части заработка в зависимости от качества труда. Основными нормативами (элементами) тарифной системы являются следующие: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и сетки и должностные оклады.

***Сущность и структура тарифно-квалификационных справочников.***

***Их содержание, назначение и использование.***

Тарифно-квалификационные справочники - это нормативные документы, регламентирующие организацию и оплату труда работников и являющиеся обязательными для применения на предприятиях, основанных на государственной собственности. В практике действуют следующие разновидности тарифно-квалификационных справочников: *Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;* *квалификационный справочник профессий,* по которым устанавливаются месячные оклады, и *квалификационный справочник* должностей руководителей, специалистов и служащих. Все тарифно-квалификационные справочники разработаны централизовано и согласованы с профсоюзными организациями. Однако они не являются чем-то постоянным, застывшим . По мере развития научно-технического прогресса, совершенствования производства и общества они пересматриваются и перерабатываются.

*Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС)* состоит из 72 выпусков по различным производствам и видам работ. Первый выпускЕТКСсодержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, второй - характеристики профессий, общие для машиностроения и металлообработки. Другие выпуски имеют отраслевую принадлежность.

Однако следует иметь в виду, что квалификационные характеристики независимо от того, в каких выпусках они изложены, должны применятся во всех отраслях, где имеются соответствующие профессии и виды работ. В ЕТКС, утвержденном Государственным комитетом по труду и социальным вопросам СССР и ВЦСПС протарифицировано 5195 профессий рабочих. Он предназначен для тарификации работ, присвоения тарификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих кадров.

Характеристики профессий разработаны применительно к единой шестиразрядной сетки, что позволяет оценивать их квалификацию и сложность работ одним и тем же измерителем - номинальной величиной неизменным. Однако следует отметить, чтоЕТКС не является постоянным, неизменным. По мере развития научно-технического прогресса могут изменятся и отдельные положения тарифно-квалификационного справочника. Например, количество разрядов по той или иной профессии.

Каждая тарифно-квалификационная характеристика включает в себя характеристику наиболее часто встречающихся работ, требования к знаниям и требования к образованию.

КромеЕТКС в тарифную систему, как было отмечено, входит *квалификационный справочник профессий*, по которому устанавливают месячные оклады. Включенные в этот справочник квалификационные характеристики являются обязательными для применения на предприятиях всех отраслей народного хозяйства.

Вместе с требованиями, изложенными в тарифно-квалификационных характеристиках, предъявляемым к уровню сугубо профессиональных знаний, рабочие должны знать:

- экономическую политику правительства и особенности современного этапа развития страны;

- технологический процесс выполняемой работы, используемое оборудование, приспособления и инструменты, нормы расхода сырья и материалов, энергии и т.д.;

- научные основы организации индивидуального и коллективного труда, производственную инструкцию по профессии и правилам внутреннего распорядка;

- основы техники безопасности и противопожарной техники при выполнении работ;

- требования предъявляемые к качеству работ, возможные разновидности брака, причины их появления, способы предупреждения и устранения.

Для присвоения квалификационного разряда рабочему необходимо иметь профессиональные знания и трудовые навыки для выполнения соответствующих работ. Присвоения или повышения разряда квалификационной комиссией предприятия или цеха на основании заявления рабочего, прошедшего обучение по представлению руководителя подразделения (мастера, начальника участка и т.д.) и обязательно с учетом мнения совета производственной бригады. В состав квалификационной комиссии входят представители администрации предприятия и профсоюзной организации, мастера, специалисты, а при необходимости и высококвалифицированные рабочие.

Квалификационная комиссия, руководствуясь требованиями тарифно-квалификационного справочника, после проверки знаний и практических навыков рабочего устанавливает ему разряд в соответствии с его квалификацией и с учетом выполняемой работы. Присвоение разряда оформляется протоколом комиссии, утверждается приказом по предприятию и распоряжением по цеху по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза и записывается в трудовую и расчетную книжки рабочего.

*Квалификационный справочник д*олжностей руководителей, специалистов и служащихсодержит 132 общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих. Его применение обеспечивает правильное разделение труда, рациональный подбор, расстановку кадров, определение должностных обязанностей, квалификационных требований, предъявляемых к соответствующим работникам.

В квалификационных характеристиках описывается должностные обязанности, требования к знаниям, уровню и профилю подготовки руководителей, специалистов и служащих. Характеристики по каждой должности состоят из *трех разделов: "*Должностные обязанности", "Должен знать" и "Квалификационные требования".

Квалификационный справочник для специалистов предусматривает внутридолжностное категорирование по оплате труда, позволяющее дифференцировать оклады в зависимости от конкретного трудового вклада работника, его квалификации и производственного опыта.

Справочник предназначен для применения на предприятиях производственных отраслей народного хозяйства. Изложения в нем характеристики отдельных должностей могут быть использованы для определения обязанностей работников учреждений и организаций, независимо от их отраслевой и ведомственной подчиненности. Он может широко использоваться для правильного подбора и использования кадров на предприятиях всех форм собственности.

Изложенные в общеотраслевых квалификационных характеристиках Квалификационного справочника должностные обязанности работников не в полной мере учитывают особенности отдельных производств. Поэтому предприятиям рекомендуется составлять должностные инструкции по каждой должности, принимая за основу должностные обязанности, изложенные в Квалификационном справочнике*.* В должностных инструкциях излагаются конкретные для данного предприятия обязанности, права и ответственность должностного лица. Квалификационные характеристики должностей специалистов той или иной отрасли народного хозяйства разрабатываются в соответствии с отраслевыми методиками.

***Тарифные ставки, сетки и должностные оклады.***

Тарифные ставки представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени (час, день, месяц). В связи с чем различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки, которые устанавливаются по каждому разряду. Их берут за основу при определении размера оплаты за отработанное время рабочим-повременщикам и сдельных расценок для рабочих-сдельщиков. Они устанавливаются с учетом минимума заработной платы, квалификации труда, что позволяет осуществлять дифференциацию оплаты труда.

C помощью тарифных ставок осуществляется внутриотраслевое и межотраслевое регулирование заработной платы рабочих. При осуществлении первого предпочтение в оплате отдается рабочим, обслуживающим современное высокопроизводительное и сложное оборудование. Внутриотраслевое регулирование зарплаты в зависимости от условий труда связано с компенсацией повышенных расходов жизненной энергии и осуществляется путем установления доплат за условия труда. Это не относится к угольной, нефтехимической промышленности, черной и цветной металлургии и некоторым другим отраслям, где компенсация предусмотрена в самих тарифных ставках для нормальных, тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условий труда. Напряженность (интенсивность) труда частично учитываются путем более высоких тарифных ставок (примерно на 7%) рабочим-сдельщикам в сравнении с рабочими-повременщиками. Однако следует иметь в виду, что в некоторых отраслях установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и повременщиков.

Межотраслевое регулирование заработной платы осуществляется путем установления более высоких тарифных ставок для ведущих отраслей (угольной, металлургической, машиностроительной) по сравнению с неведущими (легкой, пищевой и некоторыми другими).

Следует также иметь в виду, что руководителям государственных предприятий предоставлено право по согласованию с профсоюзными комитетами устанавливать за счет и в пределах планового фонда заработной платы отдельным высококвалифицированным рабочим,занятым на особо важных и ответственных работах, месячные оклады взамен тарифных ставок. В зависимости от отраслей, такие оклады колеблются в широких пределах.

Тарифная сетка является важным элементом тарифной системы. Она

1.6

представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочих от их квалификации. Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифные ставки второго и последующего разрядов сетки выше ставки первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Делением тарифной ставки каждого разряда на тарифную ставку первого разряда определяет соответствующие им тарифные коэффициенты. Соотношения тарифных коэффициентов крайних разрядов принято называтьдиапазоном тарифной ставки*.*

Различают абсолютные (в долях единицы) и относительное (в процентах) возрастание тарифных коэффициентов. Степень возрастания имеет важное значение для обеспечения правильной дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от тарифно-квалификационного разряда выполняемой работы, так как соответствует степени повышения их квалификации.

В 1992 году была разработана *Единая тарифная сетка* (*ЕТС*) для рабочих, руководителей, специалистов и служащих предприятий, организаций и учреждений, находящихся на бюджетном финансировании (табл. 1). Если ранее действующие тарифные сетки были шести-, восьми-, двенадцатиразрядные и предназначались для рабочих, то ЕТС рассчитана на восемнадцать разрядов и охватывает все категории работающих.

1

*Таблица 1* ***Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| Тарифный коэффициент | **1.00** | **1.30** | **1.69** | **1.91** | **2.16** | **2.44** | **2.76** | **3.12** | **3.53** |
| Разряд | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** |
| Тарифный коэффициент | **3.99** | **4.51** | **5.10** | **5.76** | **6.51** | **7.36** | **8.17** | **9.07** | **10.07** |

1.6

*ЕТС* представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников бюджетных отраслей, включая рабочих, служащих, специалистов и руководителей, каждая профессионально-квалификационная группа работников от рабочих низшего уровня квалификации до руководителей предприятий, организаций или учреждений, занимает в ЕТС опреде- 0

ленный диапазон разрядов. Первые восемь разрядов сетки предназначены

для тарификации рабочих, что соответствует условиям тарификации действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих. Однако труд рабочих, занятых на важных ответственных работах (экспериментальных и опытно-конструкторских) может оплачиваться окладами исходя из 9-12 разрядов. Перечень профессий таких рабочих утверждается министерствами и ведомствами и Министерством труда Российской Федерации. Труд работников других категорий оплачивается по разрядам (табл. 2).

Общий диапазон ЕТС составляет 1.00 : 10.07, т.е. вставка 18-го разряда в 10.07 раза превышает ставку 1-го разряда. Начиная с этого разряда и по третий разряд, ставки увеличиваются на 30 %, с 4-го по 15-тый - на 13 % и с 16-го по 18-тый - на 11 %.

*Таблица 2* ***Разряды оплаты труда Единой тарифной сетки по общеотраслевым***

***должностям служащих.***

1.0

|  |  |
| --- | --- |
| Категория и должностьработника |  Диапазон разрядов |
|   **1** |   **2** |
| **1. Технические исполнители** |
|  Дежурный бюро пропусков | **2** |
|  Копировщик | **2** |
| Нарядчик | **2** |
| Табельщик | **2** |
|  Учетчик | **2** |
| Экспедитор | **2** |
| Агент | **3** |
| Делопроизводитель | **3** |
| Секретарь | **3** |
| Секретарь | машинистка | **3** |
| Счетовод | **3** |
| Чертежник | **3** |
| Архивариус | **3** | **4** |

1.0

|  |  |
| --- | --- |
|  **1** |   **2** |
| Кассир (включая старшего) | **3** | **4** |
| Машинистка | **3** | **4** |
| Экспедитор по перевозке грузов | **3** | **4** |
| Инкассатор (включая старшего) | **4** | **5** |
| Секретарь | стенографистка | **4** | **5** |
| Статистик | **4** | **5** |
| Стенографистка | **4** | **5** |
|  **2. Специалисты** |
| Диспетчер (включая старшего) | **4** | **5** |
| Инспектор (включая старшего) | **4** | **5** |
| Лаборант (включая старшего) | **4** | **5** |
| Техник всех специальностей и наименований | **4** | **8** |
| Бухгалтер | **5** | **11** |
| Инженеры различных специальностей и наименований | **6** | **11** |
| Переводчик | **6** | **11** |
| Переводчик | дактилолог | **6** | **11** |
| Психолог | **6** | **11** |
| Редактор | **6** | **11** |
| Социолог | **6** | **11** |
| Физиолог | **6** | **11** |
| Художник | **6** | **11** |
| Экономисты различных специальностей и наименований | **6** | **11** |
| Юрисконсульт | **6** | **13** |
| Архитектор | **6** | **13** |
| Математик | **6** | **13** |
| Программист | **6** | **13** |
| Технолог | **6** | **13** |
| Художник | конструктор (дизайнер) | **6** | **13** |
|  **1** |   **2** |
| Электронщик | **6** | **13** |
| Бухгалтер | ревизор | **7** | **13** |
|  **3. Руководители** |
| ***Заведующие*** | камерой хранения | **3** |
| архивом | **3** | **4** |
| бюро пропусков | **3** | **4** |
| копировально-множительной бюро | **3** | **4** |
| фотолабораторией | **3** | **4** |
| хозяйством | **3** | **4** |
| экспедицией | **3** | **4** |
| канцелярией | **4** | **5** |
| машинописным бюро | **4** | **5** |
| складом | **4** | **6** |
| Мастера участка | **6** | **11** |
| Начальник хозяйственного отдела | **7** | **8** |
| Начальник участка (смены) | **7** | **12** |
| Производитель работ (прораб), включая старшего | **8** | **11** |
| Начальник отдела | **11** | **14** |
| Начальник цеха | **11** | **14** |
|  Главный специалист | **13** | **17** |
|  Руководитель учреждения, организации, предприятия | **10** | **18** |

**0**

Аналогичные таблицы разработаны по основным должностям служащих отраслевой бюджетной сферы.

При разработке Единой тарифной сетки *использовались* следующие *принципы*:

**1.** Охват единой тарифной шкалой всех категорий работников бюджетной сферы.

**2.** Группировка профессий и должностей работников по признаку общности выполняемых работ.

**3.** Тарификация профессий и должностей работников по признаку сложности выполняемых работ (функций).

**4.** Установление ставки оплаты первого разряда в размере не ниже уровня минимальной заработной платы, вводимой в соответствии с законодательством, нарастание всех ставок по разрядам, обеспечивающее материальную заинтересованность в труде по мере увеличения его сложности.

Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда устанавливается правительством Российской Федерации. Ставки (оклады) работников других разрядов устанавливают путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда на соответствующий коэффициент. Единую тарифную сетку могут использовать предприятия, организации и учреждения, основанные на негосударственной собственности. Однако многие из них, исходя из своего финансового состояния и специфики, разрабатывают свои тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники к ним.

Например, в международном акционерном обществе "Седин" (Краснодар) с учетом специфики предприятия разработана своя тарифная сетка (табл. 3) и классификация работников (табл. 4), которыми пользуются при оплате труда.

*Таблица 3* ***Принцип составления тарифной сетки по оплате труда работников***

***международного акционерного общества "Седин".***

1.0

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раз-ряд | Категорияработников | Уровень специфики работы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Рабочие |  |  |  |  |  |  |  |
| Руководители |
| Специалисты |
| Служащие |
|  **1** |  |  |  |  |  | 1.00 | 1.10 | 1.21 | 1.33 | 1.46 | 2.35 |
|  **2** |  |  | 1.10 | 1.21 | 1.33 | 1.46 | 1.61 | 2.59 |
| **3** | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

0

В графе "Категории работников" в зависимости от присвоенного разряда работнику проставляется (+) либо (-). Коэффициент оплаты выводится и проставляется исходя из присвоенного разряда и характера выполняемой работы, качества труда, зафиксированных в графе "Уровень специфики работы". Каждая категория работников отражена в специально разработанной классификации, учитывающей уровень квалификации и профессиональную принадлежность.

*Таблица 4* ***Схема классификации работников***

***международного акционерного общества "Седин".***

1.0

|  |  |
| --- | --- |
|  Раз-ряд | Категории работников |
| Рабочие | Руководители | Специалисты | Служащие |
|  **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  **2** | + | - | - | ДелопроизводительСекретарь-машинисткаТабельщик |

***|* 3** | ... | ... | ... | ... |

1.3

Таким образом, предлагаемая система оплаты труда учитывает не только уровень квалификации работников, но и специфику выполняемой работы, качество труда.

Под качеством труда на предприятии понимают ответственность за выполняемую работу; физическое и эмоциональное напряжение; режим работы; самостоятельность при принятии решений и их уровень разновидность подразделения, к которому относится работа; место, на котором осуществляется работа (на своей территории или территории заказчика, в помещении или за его пределами в любую погоду); разработка принципиальных направлений хозяйственной деятельности предприятия и уровень руководства.

Установления должностных окладов в период переходной экономики имеет некоторые особенности. На частных предприятиях их величина никакими документами не регламентируется. В связи с чем на одинаковых или аналогичных частных предприятиях для одних и тех же руководителей, специалистов или служащих, выполняющих одни и те же функции, оклады могут колебаться в соотношении 1:3 и более. Рынок труда пока не работает в этой области и поэтому он не определяет и не регулирует оклады. Их величина зависит от того, кто, как и с кем договорится.

На коллективных предприятиях и в акционерных обществах оклады руководителям высокого ранга часто устанавливают трудовые коллективы и советы управления, которые в свою очередь устанавливают оклады руководителям среднего и низшего ранга.

На государственных предприятиях в былые времена должностные оклады в основном устанавливались в соответствии со схемой должностных окладов. Последняя представляет собой совокупность названий должностей руководителей, специалистов и служащих, по которым указываются минимальные и максимальные оклады в зависимости от группы предприятий или категорийности работников. В настоящее время оклады определяют по Единой тарифной сетки в соответствии с присвоенным разрядом.

***Определение средних значений тарифного коэффициента,* *тарифного разряда и тарифной ставки*.**

Если применяется единая тарифная сетка и известны тарифные разряды работ и рабочих и их тарифные коэффициенты, то среднее значение последних определяется по следующим формулам:

SKi\*Чi

1. для рабочих Кс = ------

Чi

SKi\*Чpi

2. для работ Кс = -------

Tpi

где Kс - средний тарифный коэффициент рабочих (работ);

Ki - тарифный коэффициент, соответствующий разряду той или иной группы рабочих (работ);

Чi - численность рабочих, имеющие одинаковые разряды, чел.;

Тpi - трудоемкость работ по соответствующим разрядам, нормо-час.

При известном среднем тарифном разряде средний тарифный коэффициент рабочих (работ) определяется по формулам

3.Кc = Кн+(Кб-Км)\*(Рс-Рн);

4. Кс = Кб-(Кб-Км)\*(Рб-Рс);

где Кс - средний тарифный коэффициент рабочих (работ);

Км - тарифный коэффициент, соответствующий меньшему из двух тарифных разрядов сетки, между которыми находится известный средний разряд;

Кб - тарифный коэффициент, соответствующий большему из двух смежных разрядов тарифной ставки, между которыми находятся известный средний разряд;

Рс - средний тарифный разряд рабочих (работ);

Рм - меньший из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний разряд;

Рб - больший из двух смежных разрядов, между которыми находится известный средний тарифный разряд.

Средний тарифный коэффициент рабочих (работ) можно также определить по средней тарифной ставки:

Тс

5. Кс = --

Т1

где Тс - средняя тарифная ставка оплаты рабочих (работ);

Т1 - тарифная ставка первого разряда.

Средний тарифный коэффициент рабочих (работ):

Рм+(Кс-Км)

6. Рс = ----------

(Кб-Км)

(Р1\*Ч1+Р2\*Ч2+...+Рi\*Чi) SРi\*Чi

7. Рс = ----------------------- = ------

Ч1+Ч2+...+Чi SЧi

Рб-(Тб-Тс)

8. Рс = ----------

Тб-Тм

где Тм - меньшая из двух тарифных ставок, между которыми находится известная средняя тарифная ставка;

Рб - большая из двух смежных тарифных ставок, между которыми находится известная средняя тарифная ставка;

Рi - значение разрядов;

Чi -численность рабочих соответствующих разрядов, чел.

Средняя тарифная ставка, когда известны тарифные ставки рабочих (работ) или тарифная ставка первого разряда и средний тарифный коэффициент, определяется по формулам

SТi\*Чi

8. Тс = ------

SЧi

SТi\*Тi

9. Тc = ------

SТi

где Тc - тарифная ставка рабочих (работ) соответствующих разрядов.