

ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ, ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ.

УДК 658.314.7

І.О. ТАРАСЕНКО, С.М. НЕВМЕРЖИЦЬКА
Київський національний університет технологій та дизайну

ВИКОРИСТАННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ ПРИ ПЛАНУВАННІ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Запропоновано використовувати при плануванні фонду оплати праці багаторівневу тарифну сітку з застосуванням фіксованих та плаваючих рівнів тарифних ставок, що сприятиме росту зацікавленості робітників у високопродуктивній праці, підвищенню якості та конкурентоспроможності продукції. Розглянуто механізм коригування тарифних ставок в залежності від конкретних умов (індивідуальних здібностей робітників, можливостей підприємства, результатів діяльності тощо) та наведено результати його апробації на одному з підприємств шкрянової галузі України.

В сучасних умовах, враховуючи особливості розвитку економіки України, загострилася проблема стимулювання високоякісної та продуктивної праці. При цьому особливого значення набуває посилення стимулюючої ролі тарифної (основної) заробітної плати. Так, в "Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні", затвердженій 25 грудня 2000 року відзначається: "Відбулися негативні зміни у структурі заробітної плати. При зменшенні частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами), яка становить у галузях промисловості в середньому від 25 до 90%, останнім часом значно збільшилися розміри додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Внаслідок цього стимулююча роль заробітної плати невиправдано знизилась" [1].

Одним з напрямків покращання ситуації є удосконалення тарифної системи, адже в ній самій уже закладено основу диференціації робіт в залежності від складності, а робітників – від рівня їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що стимулюючу роль заробітної плати можна реалізувати, якщо доля тарифної частини в середній заробітній платі складатиме 90-100%, а умовою її отримання буде досягнення певних кінцевих результатів, які відбуваються через бажані кількісні та якісні показники.

Заробіток робітника при цьому складається із трьох частин [2]: перша – основна заробітна плата; друга – гарантовані надбавки та доплати; третя – преміальні виплати за високі досягнення в роботі.

Для розрахунку фонду основної заробітної плати при плануванні фонду оплати праці використовується тарифна система, до складу якої входять багаторівнева тарифна сітка (з врахуванням особливостей підприємства), тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики.

З метою більшої індивідуалізації заробітної плати в залежності від трудового вкладу та особистих здібностей робітників, для формування основної заробітної плати запропонована до використання багаторівнева тарифна сітка з плаваючим або фіксованим базовим рівнем та можливістю зміни тарифу в залежності від конкретних умов [3,4]. До таких умов рекомендовано відносити трудові досягнення колективу (наприклад, зниження (збільшення) собівартості продукції за рахунок економії (перевитрат) сировини та матеріалів, зростання продуктивності праці, економію умовно-постійних витрат за рахунок збільшення обсягу випуску продукції тощо), фінансові та виробничі можливості підприємства та цілі, які стоять перед ним на певному етапі розвитку, а також індивідуальні здібності кожного робітника.

Основою багаторівневої тарифної сітки є:

1. Міжрозрядні коефіцієнти, які визначаються підприємством з урахуванням вимог галузевої угоди.

Віднесення виконуваних робіт до певних рівнів тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

2. Мінімальна заробітна плата у розмірі, встановленому підприємством, але не менше передбаченого державою.

Гарантований рівень тарифної сітки забезпечує мінімальний гарантований розмір заробітної плати, встановлений на підприємстві згідно до КЗпПУ [5]. За тарифними ставками в цих межах відбувається нарахування заробітної плати у випадку простоїв не з вини робітників та у разі невиконання окремими робітниками норм виробітку.

3. Рівні можливих варіацій тарифної ставки в межах відповідного розряду: мінімальний (гарантований) рівень, який може бути фіксованим або плаваючим; базовий рівень (фіксований або плаваючий); розрахунковий рівень (плаваючий, визначений по відношенню до базового рівня); підвищений рівень (плаваючий, визначений пропорційно до розрахункового рівня).

За базовий рівень тарифної сітки приймається рівень минулого періоду, який є основою для нарахування заробітної плати в розрахунковому періоді.

Розрахунковий рівень — це той, який одержано шляхом коригування базового рівня тарифних ставок в залежності від досягнутих змін в собівартості продукції (її зменшенні або збільшенні). Це обґрунтовується тим, що економія від зниження собівартості є джерелом коштів, які можливо спрямувати на додаткове стимулювання. У випадку фінансових ускладнень в роботі підприємства цей рівень може співпадати з гарантованим, або залишатись на рівні базового.

Коригування відбувається наступним чином: якщо у звітному періоді завдяки зусиллям колективу підрозділу (підприємства) досягнуто економію за рахунок зниження собівартості продукції, деяка визначена частина від одержаної економії пропорційно питомій вазі заробітної плати в структурі собівартості (або іншій частині), спрямовується на підвищення тарифної частини заробітної плати.

Запропонований механізм коригування тарифних ставок розрахункового рівня [3, 4] був апробований на підприємствах шкіряної галузі України.

За результатами діяльності бригади робітників обробного цеху одного з підприємств за місяць на випуск 50243,0 м² шкіри різних видів хромового методу дублення економія сировини та основних матеріалів склала $C^{ээ} = 11740,14$ грн. Коефіцієнт збільшення заробітної плати від досягнутої економії встановлено на рівні $d=0,5$ (тобто 50% від одержаної економії передбачається спрямувати на підвищення тарифної частини заробітної плати). Тоді фонд тарифної (основної) заробітної плати коригується на суму $C' = 5870,07$ грн., яка визначається за формулою (1):

$$C' = C^{ээ} \cdot d \quad (1)$$

Отже, для коригування тарифних ставок робітників у поточному періоді за результатами їх роботи можна використати 5870,07 грн. коштів, які було зеконормовано завдяки зусиллям робітників заводу, який виготовляє шкіру хромового методу дублення.

Кошти від зниження собівартості продукції, які не використовуються на стимулювання, можуть бути спрямовані підприємством, наприклад, на освоєння та розробку нових видів продукції тощо. Якщо такої необхідності немає, то одержана економія є джерелом збільшення прибутку, або на цю величину можна знизити ціну на продукцію, що є одним із методів підвищення конкурентоспроможності продукції.

Розрахунок сумарної трудомісткості виконання технологічних операцій виготовлення заданого обсягу шкіри проводиться на основі даних про випуск продукції у звітному періоді та нормативну трудомісткість на кожній операції. Сумарна трудомісткість виконання операцій (T^{Σ}) розраховується за формулою (2). Відповідні дані наведено в табл. 1.

$$T^{\Sigma} = \sum_{i=1}^n k_i \cdot n_i \quad (2)$$

Таблиця 1

Визначення трудомісткості випуску еластичної шкіри обсягом 50243,0 м²

Розряд	Тарифний коефіцієнт, k_i	Трудомісткість виконання технологічних операцій, годин		
		за нормативом на 100м ²	на звітний випуск	
			фактично n_i	приведена до I розряду $k_i \cdot n_i$
I	1,00	28,1067	14121,63	14121,63
II	1,10	91,1823	45812,74	50394,01
III	1,22	35,1233	17647,02	21529,36
IV	1,36	27,7600	13947,46	18968,54
V	1,56	10,7617	5406,984	8434,895
VI	1,82	18,895	9493,45	17278,02
Разом				130726,5

На основі даних табл. 1 абсолютна величина зміни тарифної ставки першого розряду в розрахунку на одну годину праці (за трудомісткістю випуску продукції у обсязі 50243,0 м², приведеною до трудомісткості виконання операцій за першим розрядом) розраховується за формулою (3) та дорівнює $t_1^{abc} = 0,044903$ грн.:

$$t_1^{abc} = \frac{C'}{T^{\Sigma}} \quad (3)$$

Величина, на яку буде проводитись коригування тарифної ставки першого розряду, врахуванням коефіцієнта у розраховується за формулою (4) та дорівнює $t_1' = 0,039046$:

$$t_1' = t_1^{abc} \cdot \gamma \quad (4)$$

При цьому коефіцієнт коригування $\gamma = 0,8696 \approx 0,87$ було визначено за формулою (5), виходячи з того, що додаткова заробітна плата на підприємстві складає в середньому 15%:

$$\gamma = \frac{100}{100 + \beta} \quad (5)$$

Тоді тарифна ставка першого розряду розрахункового рівня, визначена згідно формули (6), буде становити $t_1^{розр} = 0,762046 \approx 0,762$:

$$t_1^{розр} = t_1^6 + t_1', \quad (6)$$

де t_1^6 – тарифна ставка першого розряду базового рівня за тарифною сіткою підприємства.
Для інших розрядів (з другого по шостий) рівень тарифної ставки визначається:

$$t_i^{розр} = t_i^6 + t_1' \cdot k_i, \quad (7)$$

де i – номер розряду за тарифною сіткою підприємства;
 t_i^6 – базова тарифна ставка i -го розряду за тарифною сіткою підприємства;
 k_i – тарифний коефіцієнт i -го розряду.

Наприклад, для другого розряду тарифна ставка розрахункового рівня буде становити (грн.):

$$t_2^{розр} = 0,795 + 1,1 \cdot 0,039046 = 0,795 + 0,0429 = 0,838$$

Аналогічно визначаються тарифні ставки за іншими розрядами розрахункового рівня тарифної сітки підприємства. Значення тарифних ставок за всіма розрядами наведено в табл.2.

Таблиця 2

Визначення тарифних ставок розрахункового та підвищеного рівня робітників погодинної форми оплати праці

Розряди	Тарифні ставки за годину, грн.			
	гарантований рівень	базовий рівень	розрахунковий рівень	підвищений рівень
I	0,702	0,723	0,762	0,795
II	0,773	0,795	0,838	0,875
III	0,856	0,882	0,930	0,970
IV	0,955	0,983	1,036	1,081
V	1,095	1,128	1,189	1,241
VI	1,278	1,316	1,387	1,448

Тарифні ставки гарантованого рівня визначені, виходячи із мінімальної заробітної плати (118 грн. станом на 01.07.2000 року) та міжрозрядних коефіцієнтів, затверджених галузевою угодою робітників легкої промисловості.

Тарифні ставки розрахункового рівня використовуються для визначення фонду основної заробітної плати робітників у періоді, коли було проведено їх коригування.

Виходячи із фінансових можливостей, підприємство може використати для додаткового стимулювання підвищений рівень тарифних ставок. При цьому на основі інформації про трудомісткість випуску продукції та встановленого рівня тарифних ставок визначається розмір фондів основної та додаткової заробітної плати. Результати розрахунків вказаних фондів наведено в табл.3.

Таблиця 3

Визначення фонду основної заробітної плати за різними рівнями тарифних ставок

Розряд	Фактична трудомісткість виконання технологічних операцій, годин	Фонд основної заробітної плати, грн.			
		за тарифними ставками гарантованого рівня	За тарифними ставками базового рівня	за тарифними ставками розрахункового рівня	за тарифними ставками підвищеного рівня
I	14121,63	9913,37	10209,94	10761,34	11230,93
II	45812,74	35413,25	36421,13	38388,84	40063,24
III	17647,02	15105,85	15564,67	16405,31	17121,14
IV	13947,46	13319,82	13710,35	14451,00	15081,39
V	5406,984	5920,65	6099,08	6428,43	6708,99
VI	9493,415	12132,58	12493,33	13167,98	13742,67
Разом	106429,20	81892,15	94498,50	99602,91	103948,30

Розрахунок фондів оплати праці за тарифними ставками різних рівнів тарифної сітки представлений в табл.4.

Результати порівняльного аналізу фондів оплати праці, визначених за тарифними ставками базового, розрахункового та підвищеного рівнів представлені в табл.5.

Визначення розмірів складових фонду оплати праці за тарифними ставками різних рівнів тарифної сітки

Назва фонду	Величина фонду (грн.), визначена згідно рівня тарифних ставок			
	гарантованого	базового	розрахункового	підвищеного
$\Phi^{озп}$	81892,15	94498,50	99602,91	103948,30
$\Phi^{під}$	12283,82	14174,78	14940,44	15592,25
$\Phi^{озп} + \Phi^{під}$	94175,97	108673,28	114543,35	119540,55

Аналіз складових фонду оплати праці, визначених за тарифними ставками базового, розрахункового та підвищеного рівнів

Назва фонду	Розмір фонду в грн., за тарифними ставками			Відхилення (базовий – розрахунковий рівні)		Відхилення (базовий – підвищений рівні)	
	базового рівня	розрахункового рівня	підвищеного рівня	абсолютне, грн.	відносне, %	абсолютне, грн.	відносне, %
$\Phi^{озп}$	94498,50	99602,91	103948,30	5104,41	+5,4	9449,80	+10,0
$\Phi^{під}$	14174,78	14940,44	15592,25	765,66	+5,4	1417,47	+10,0
$\Phi^{озп} + \Phi^{під}$	108673,28	114543,35	119540,55	5870,07	+5,4	10867,27	+10,0

Як видно з даних табл.5, при порівнянні складових фонду оплати праці, визначених за тарифними ставками базового та розрахункового рівнів, збільшення розмірів фондів основної заробітної плати та гарантованих надбавок та доплат відбулося на 5,4%, а сума абсолютного збільшення цих фондів разом склала 5870,07 грн., що відповідає розміру виділених на це коштів від економії матеріальних ресурсів.

Порівняльний аналіз фондів оплати праці, визначених за тарифними ставками базового та підвищеного рівнів показує, що підвищений фонд основної заробітної плати збільшений на 10,0% у порівнянні з базовим фондом, що в абсолютному розмірі складає 10867,27 грн. Одержана економія матеріальних ресурсів ($C^{оз} = 11740,14$ грн.) дозволяє виплатити робітникам заробітну плату на підвищеному рівні повністю за рахунок зекономлених ними коштів. При цьому підвищення витрат на оплату праці не вплине на збільшення витрат на виробництво шкіри, але майже всі кошти від економії будуть спожиті (залишок складає 872,87 грн.).

Запропонованою системою оплати праці передбачається, що підприємство при плануванні фонду оплати праці самостійно вирішує, який рівень тарифних ставок доцільно використовувати для стимулювання робітників в кожному конкретному місяці. Це дозволить підприємству залежно від ситуації та поставленої мети обрати той варіант розрахунку фонду основної заробітної плати, який найкраще сприятиме досягненню бажаних результатів роботи.

Крім того, при плануванні фонду оплати праці доцільно формувати його знизу – від індивідуальних заробітних плат, які визначені згідно тарифних ставок, до загального розміру фонду. В цьому випадку він відображатиме сумарні витрати на оплату праці у загальних витратах підприємства на виробництво продукції та сприятиме росту зацікавленості робітників у високопродуктивній праці, підвищенню якості та конкурентоспроможності продукції.

Література

1. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні // Урядовий кур'єр. - 2001. - №4. - С. 9-10.
2. Закон України "Про оплату праці" (із змінами та доповненнями, внесеними згідно із Законом №20/97-ВР від 23.01.97р.).
3. Тарасенко І.О., Рожок В.Д., Гречан А.П. Удосконалення системи матеріального стимулювання на промислових підприємствах // Вісник Державної академії легкої промисловості України. - К.: ДАЛПУ, 1999. - №2. - С. 177-181.
4. Тарасенко І.О., Рожок В.Д., Гречан А.П. Використання гнучких систем оплати праці - один із напрямків удосконалення матеріального стимулювання на промислових підприємствах // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький: ТУП, 2001. - №2. - Ч.2 (31). - С. 96-98.
5. Кодекс законів про працю (із змінами та доповненнями внесеними в 1981-97р.р.).

Надійшла 26.4.2002 р.