

3. Тарифные ставки заработной платы рабочих

Тарифные ставки рабочих - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей). Тарифные ставки можно использовать в измерителях: месяц, смена, час. Соотношение между этими показателями следует принимать по календарным данным за текущий год или по усредненным данным за ряд последних лет в размере: 1 месяц = 21.6 смен = 167 час (для 40-часовой рабочей недели).

Размер заработной платы рабочих определяет именно тарифная ставка (у рабочих повременщиков - при определении размер оплаты за отработанное время, у рабочих-сдельщиков - при определении сдельных расценок).

Соотношение заработной платы рабочих разных специальностей (по минимальной или средней ставке) устанавливаются только на самом предприятии. Порядок формирования тарифных ставок оплаты труда по специальностям и квалификации в обязательном порядке закрепляется в коллективном договоре.

Тарифные ставки оплаты труда устанавливаются для всех категорий тарифной системы, принятой в организации: по специальностям - в профессиональной тарифной сетке и по квалификации - в разрядной тарифной сетке.

Формирование тарифных ставок заработной платы по специальностям, профессиям и должностям (вертикальное тарифное нормирование) является основным элементом дифференцирования оплаты труда работников в строительстве.

Тарифные коэффициенты вертикальной сетки оплаты труда - по профессиям, рассчитываются как отношение средней заработной платы на предприятии к средним ставкам, принятым для рабочих соответствующих специальностей.

При наличии тарифной сетки по профессиям (вертикаль тарифных ставок) и установленной на любой момент времени средней (расчетной) ставки оплаты труда по организации, тарифные ставки по профессиям определяются автоматически перемножением средней ставки на тарифные коэффициенты.

Определение ставок оплаты труда по разрядам (горизонталь тарифных ставок) в фирменной тарифной системе состоит в умножении величины тарифной ставки (минимальной или средней) по профессии на соответствующие тарифные коэффициенты по квалификационным разрядам.

4. Порядок разработки фирменных тарифных условий оплаты труда рабочих

Разработка тарифных условий оплаты труда на конкретном предприятии состоит из нескольких взаимосвязанных этапов:

1. Определение уровня средней заработной платы в подрядной организации за планируемый период;
2. Формирование тарифных коэффициентов по специальностям (вертикаль ставок оплаты труда);
3. Разработка сетки тарифных коэффициентов по категориям квалификации - разрядам (горизонталь ставок);
4. Расчет базовых тарифных ставок оплаты труда;
5. Проверка и контроль разработанной фирменной системы тарифной оплаты труда.

1. Средний уровень оплаты труда рабочих строителей в подрядных организациях устанавливается на уровне достигнутом в предыдущем периоде и с учетом текущих и будущих возможностей организации в затратах на оплату труда.

Средний уровень оплаты труда определяется на основе отчетных материалов о фактических данных, положений коллективного договора и перспективы развития предприятия, его экономического и финансового состояния.

Средние текущие тарифные ставки, рассчитанные по фактическим данным об оплате труда за предыдущий период, включают затраты по всем системным видам оплаты труда в строительной организации. Текущие цены оплаты труда являются ставками фонда оплаты труда (ФОТ рабочих), объединяющими тарифные, премиальные и компенсационные выплаты заработной платы рабочих в строительстве.

Средний уровень тарифных ставок в абсолютном размере принимается с учетом сложившейся в организации соотношений тарифной и надтарифной частей фирменной системы оплаты труда. При определении средней тарифной ставки по организации целесообразно ориентироваться на оптимальный для современного уровня удельный вес тарифа в заработной плате - примерно 60-80 % с последующим его повышением до общеевропейского стандарта (не менее 90 %). Тарифная часть средней заработной платы становится базовой ставкой дифференцирования оплаты труда рабочих в организации.

В настоящем примере проектирования фирменной системы оплаты труда базовая тарифная ставка устанавливается в организации исходя из планируемой средней заработной платы рабочих на плановый период и уровня тарифной части в общей сумме оплаты труда. В примере расчета фирменной системы средняя заработная плата принята в размере 12,5 тыс. руб. в месяц, а отношение тарифной и премиальной частей заработной платы установлено как 80 и 20 %. Базовая ставка фирменной тарифной системы оплаты труда составляет 10,0 тыс. руб. в месяц ($12,5 \times 0,8 = 10,0$).

2. Тарифные соотношения ставок оплаты труда по специальностям устанавливаются на предприятии по группам профессий. Перечень специальностей и их группировка индивидуальны по организациям и устанавливаются в системе управления персоналом исходя из основных задач производства.

Тарифное соотношение ставок оплаты труда по специальностям рассчитывается отношением принятого размера этих ставок и средней заработной платы рабочих в организации (тарифной части) на планируемый период.

3. Тарифные коэффициенты по уровню квалификации (разрядам) разрабатываются в фирменной тарифной сетке оплаты труда в соответствии с решаемыми задачами и требованиями к персоналу.

В практической деятельности возможно расширение действующей 6-и разрядной сетки путем добавления новых категорий минимального и максимального уровня оплаты труда с формированием 8-и разрядной сетки.

Рекомендуется также в фирменных тарифных сетках по разрядам увеличивать диапазон тарифных коэффициентов с 1,8 в традиционной сетке до 3,0-4,0 в реальных условиях дифференцирования оплаты труда в подрядных организациях. Варианты таких фирменных тарифных сеток представлены на диаграмме 3.

Тарифная сетка [1] отражает степенную зависимость роста тарифов по разрядам, сетка [2] линейную зависимость. В фирменных тарифных системах рекомендуется применять тарифные сетки типа [1].

Такое построение фирменной тарифной сетки - дополнение до 8 разрядов с сохранением 6-и разрядной части традиционного вида и диапазоном коэффициентов равным четырем, позволяет:

- сохранить действующую систему тарифно-квалификационных характеристик (по справочнику ЕТКС работ и рабочих профессий);

- сохранить порядок и методику расчета коэффициентов тарифной сетки;

- использовать общие правила расчета коэффициентов для неквалифицированных рабочих (не прошедших аттестацию);

- оплату повышенного мастерства специалиста возможно учитывать по ставкам тарифной системы, а не в субъективной премиальной форме.

По расчетным данным разрабатывается фирменная сетка тарифных коэффициентов по квалификационным разрядам рабочих-строителей.