

УДК 658.32.03

Я.Ф. Молнар, Е.Н. Пономарева

Молнар Янош Ференцович родился в 1937 г., окончил в 1966 г. Архангельский лесотехнический институт, кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента, директор Института экономики, финансов и бизнеса Архангельского государственного технического университета. Имеет около 60 печатных работ в области менеджмента, экономики и организации лесной промышленности.



Пономарева Елена Николаевна родилась в 1977 г., окончила в 1999 г. Архангельский государственный технический университет, аспирант кафедры менеджмента ИЭФБ АГТУ. Имеет 11 печатных работ в области экономики и управления промышленными предприятиями.



АКТУАЛЬНОСТЬ И МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Обоснована актуальность применения единой тарифной системы на ЦБП. Предложена методика ее разработки отдельно для двух категорий персонала. Расчет тарифной ставки предусматривает использование формулы сложных процентов.

Ключевые слова: единая тарифная система, тарифные ставки, тарифная сетка, должностные оклады, разряд работы.

Целлюлозно-бумажные предприятия относятся к числу самых крупных, имеют многотысячные трудовые коллективы и сложную структуру производства. Для таких предприятий характерно наличие большого количества (свыше 10) тарифных ставок и сеток, схем должностных окладов, которые по разным видам производств (основное, ремонтное, транспорт, связь, энергетика и т.д.) различаются несущественно. Работникам трудно объяснить, чем вызваны эти различия. Кроме того, часовые тарифные ставки имеют неоправданно высокую точность выражения – до десятых долей копейки. Может быть раньше, когда их величина колебалась от 30 ... 40 к. до 1 р. в 1 ч, такая точность была обоснована. В настоящее время, когда часовая тарифная ставка в десятки раз выше ее прежнего значения, принятая точность стала излишней. Переход на единую тарифную систему оплаты труда позволил бы устранить это несоответствие.

Актуальность применения единой тарифной системы на предприятиях ЦБП очевидна и по другой причине. Сейчас руководство предприятия вправе назначать по своему усмотрению должностные оклады руководителям, специалистам, служащим и менять их без перевода работников с одной должности на другую. В результате у одних работников должностные оклады растут, а у других остаются без изменений. Нередки случаи, когда руководители, занимающие должности разного уровня в одном и том же производственном подразделении, отделе, имеют почти равные должностные оклады. Этот процесс практически

вышел из под контроля и не может не вызывать озабоченности. Нужен четкий механизм присвоения категории (разряда) руководителям всех уровней, специалистам и служащим без изменения должностного оклада до очередного повышения разряда.

Такая аргументация перехода на единую тарифную систему оплаты труда всех работников в рамках крупного предприятия выглядит весьма внушительной. Заманчиво иметь единую тарифную систему для всех без исключения работников на предприятии. Однако на практике эту задачу решить нельзя, не противореча элементарной логике. Если бы был исполнен социальный заказ на разработку единой тарифной системы для всего персонала, то для рабочих отводилось бы вместо привычных шести всего несколько разрядов, что недопустимо и неэтично. Поэтому речь может идти лишь о единой тарифной системе отдельно для служащих и для рабочих.

Далее требуется обосновать оптимальное число разрядов для каждой из этих двух групп персонала предприятия. Для руководителей, специалистов и служащих рекомендуется 18-разрядная тарифная система по аналогии с бюджетной в целях их сопоставимости. Для рабочих, в силу достаточно больших различий в тарифных ставках в разных отраслях и видах производств, предлагается 12-разрядная система, при которой межразрядная величина тарифных ставок находится на привычном уровне и не может вызвать недоразумение.

Недостаточно просто предложить 12-разрядную тарифную сетку для оплаты труда рабочих, ее следует четко аргументировать. В пользу этой сетки служат следующие аргументы:

- 1) сохраняется привычная для рабочих межразрядная разница, равная примерно 11 %;
- 2) она кратна прежней 6-разрядной и сопоставима с 18-разрядной сеткой для руководителей, специалистов, служащих, составляя 2/3 от последней;
- 3) сохраняется 6-разрядная тарификация каждого вида работ;
- 4) не нарушается дифференциация часовых тарифных ставок в зависимости от условий труда, т. е. рабочий одного и того же разряда имеет часовую тарифную ставку, отличающуюся на 4, 8, 12, 16, 20 и 24 % от ставки при нормальных условиях труда.

Работники предприятий практически всегда внимательно следят и чутко реагируют на любое изменение в организации оплаты труда. Чтобы предупредить возможные недоразумения, рекомендуется строго соблюдать основополагающие принципы разработки и внедрения единой тарифной системы оплаты труда, а именно:

- 1) должна быть сохранена действующая система присвоения разрядов рабочим. При этом обеспечивается применение единого тарифно-квалификационного справочника и функционирование тарифно-квалификационных комиссий в прежнем режиме;
- 2) присвоенный рабочему новый разряд не может быть меньше старого ни при каких условиях во избежание нанесения морального ущерба;
- 3) каждому новому разряду должен соответствовать один (не два, три и т. д.) старый разряд с тем, чтобы не нарушить действующий порядок их присвоения;

4) количество разрядов в новой тарифной сетке должно быть равно шести, т. е. каждому старому разряду должен соответствовать один единственный новый разряд;

5) ни один работник в результате внедрения единой тарифной ставки не должен потерять в заработной плате. Новые тарифные ставки могут быть равны или больше прежних;

6) внедрение единой тарифной системы следует приурочить к очередной индексации заработной платы;

7) необходимо обеспечить гласность и прозрачность при принятии решения о внедрении тарифной системы.

Единая тарифная система оплаты труда работников предприятий разработана по специальной методике с применением математического аппарата.

Расчет часовой тарифной ставки (должностного оклада) производится по формуле сложных процентов

$$Q_n = Q_0 \left(1 + \frac{P}{100} \right)^n,$$

где Q_0 – минимальная часовая тарифная ставка (должностной оклад);

P – межразрядная разница, %;

n – число разрядов, определяемое методом логического анализа исходя из привычной для конкретного предприятия ситуации.

Чтобы не делать сложных вычислений для всех значений часовых тарифных ставок (должностных окладов) произведем следующие преобразования:

$$\begin{aligned} \frac{Q_n}{Q_0} &= \left(1 + \frac{P}{100} \right)^n; & \ln \left(\frac{Q_n}{Q_0} \right) &= n \ln \left(1 + \frac{P}{100} \right); \\ \ln \left(1 + \frac{P}{100} \right) &= \frac{1}{n} \ln \frac{Q_n}{Q_0}; & 1 + \frac{P}{100} &= \exp \left(\frac{1}{n} \ln \frac{Q_n}{Q_0} \right); \\ P &= 100 \left(\exp \left(\frac{1}{n} \ln \frac{Q_n}{Q_0} \right) - 1 \right); & P &= 100 \left(e^{\frac{1}{n} \ln \frac{Q_n}{Q_0}} - 1 \right). \end{aligned}$$

По значению межразрядной разницы P в процентах и часовой тарифной ставки (должностного оклада) предшествующего разряда находят значение часовой тарифной ставки (должностного оклада) следующего разряда.

Выполненные по изложенной методике расчеты величины тарифных ставок и должностных окладов проверяются на предмет соответствия закону нормального распределения.

Архангельский государственный
технический университет

Поступила 15.03.04

Ya.F. Molnar, E.N. Ponomareva

Relevance and Technique of Development and Introduction of Standard Wage System for Labor Remuneration of Pulp-and-Paper Mill Employees

Relevance of applying standard wage system at PPM is substantiated. Technique of its development is offered separately for two categories of employees. Use of compound interest formula is foreseen for wage rate calculation.