

УДК 331.221.123

Д.В. Лыков, Я.Ф. Молнар

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова

Лыков Дмитрий Валериевич родился в 1983 г., окончил в 2005 г. Архангельский государственный технический университет, аспирант кафедры менеджмента Института экономики, финансов и бизнеса Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, начальник планово-бюджетного отдела ОАО «Соломбальский ЦБК». Имеет 2 печатные работы в области экономики и управления промышленными предприятиями.

E-mail: dmitry.lykov@gmail.com



Молнар Янош Ференцович родился в 1937 г., окончил в 1966 г. Архангельский лесотехнический институт, кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента Института экономики, финансов и бизнеса Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова. Имеет около 60 печатных работ в области менеджмента, экономики и организации лесной промышленности.

Тел.: 8-921-086-11-77



РЕФОРМИРОВАНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Обоснована актуальность разработки и внедрения на лесозаготовительных предприятиях единой тарифной сетки для оплаты труда всех категорий рабочих. Определены условия и принципы ее построения, представлены ожидаемые выгоды от применения.

Ключевые слова: единая тарифная сетка, тарифная ставка, тарифные коэффициенты, оплата труда, межразрядная разница.

Одним из наиболее важных вопросов в сфере хозяйственной деятельности любого предприятия является оплата труда работников. Заработная плата – неотъемлемая часть системы стимулирования персонала, который оказывает существенное влияние на процесс производства.

Системы оплаты труда, применяемые на лесозаготовительных предприятиях, претерпели незначительные изменения с советского времени. Последнее значительное реформирование системы оплаты труда в лесном комплексе, вызванное необходимостью пересмотра тарифных ставок и повышения гибкости тарифной системы, было предпринято в 1986 г. (приказ № 345 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства»). Тогда ставились такие цели: повысить долю тарифа в заработной плате рабочих, обеспечить прямую связь заработной платы с результатами труда, ликвидировать уравнильность, сделать систему оплаты труда доступной и ясной для понимания каждого работника.

Однако в результате коренных экономических и политических преобразований, произошедших на рубеже 1990-х гг., эти цели не были достигнуты, но предприятия получили большую свободу в вопросах организации заработной платы [2]. Теперь они самостоятельно выбирают формы и системы оплаты, устанавливают размеры должностных окладов и показатели премирования. Государство оставляет за собой регулирование минимального размера оплаты и создание равных возможностей по выделению средств на оплату труда на государственных предприятиях [1].

В настоящее время системы оплаты труда, применяемые на предприятиях ЛПК, нуждаются в последовательном реформировании, так как не способствуют в

полной мере росту производительности труда работников. Без всякого преувеличения можно сказать, что грамотная организация заработной платы вызывает заинтересованность работников в увеличении результативности труда, повышении квалификации и, как следствие, способствует достижению планируемых экономических показателей.

В связи с многоотраслевым характером в ЛПК применяются разные тарифные сетки. Они подразделяются по видам производств (основные, вспомогательные, подсобные), а внутри основного производства по видам работ (на лесосеках, на других лесозаготовительных и лесосплавных работах с выделением нормальных и тяжелых условий труда). На работах как с нормальными, так и с тяжелыми условиями труда используются тарифные сетки для рабочих, занятых на сдельной оплате труда и на повременной.

Таким образом, только на основном производстве насчитывается пять различных тарифных сеток, отдельные – при оплате труда рабочих на ремонте. При наличии на лесозаготовительных предприятиях деревообрабатывающего производства и лесохозяйственной деятельности их еще больше. На транспорте применяются свои тарифные сетки в зависимости от грузоподъемности транспортных средств, классности и т.д.

Такое разнообразие тарифных сеток представляется весьма нецелесообразным. Во-первых, все используемые тарифные ставки отличаются друг от друга незначительно, а значит, их применение в пределах одной отрасли промышленности экономически и организационно невыгодно. Во-вторых, в настоящее время весь спектр тарифных ставок не используется, как ранее, поскольку предприятия стремятся упростить всю систему оплаты труда.

В лесозаготовительном производстве разрешить указанную проблему можно путем сокращения числа тарифных сеток и внедрения единой тарифной сетки для всех видов работ. В процессе преобразования, безусловно, необходимо сохранить разницу между тарифными ставками, отражающими сложность труда и квалификацию работника.

Преимуществами предлагаемой единой сетки для оплаты труда являются: достижение единообразия в организации оплаты труда работников предприятия; создание заинтересованности у работников к профессиональному и карьерному росту;

упрощение организации, планирования, учета и отчетности по заработной плате.

При разработке единой тарифной сетки ключевым моментом является установление числа разрядов [4]. В наиболее распространенной сейчас шестиразрядной тарифной сетке с тарифными коэффициентами по разрядам 1,00; 1,09; 1,20; 1,36; 1,55; 1,80 разница 9 % между I и II разрядами возрастает до более чем 16 % между V и VI разрядами, а в абсолютном выражении разница между тарифными ставками превышает 3-4-кратную. Такое построение тарифных сеток создает у рабочих материальный стимул к повышению своей квалификации и выполнению более сложных работ.

Поскольку для разных видов работ применяется большее число тарифных ставок, количество разрядов не может оставаться равным шести, так как межразрядная разница значительно возрастает. Поэтому целесообразно принять за основу двенадцатиразрядную тарифную сетку. При этом должны выполняться следующие условия для оплаты труда рабочих лесозаготовительных предприятий:

1) сохраняться привычная для рабочих разница часовой тарифной ставки между смежными разрядами и шестиразрядная система тарификации работ;

2) обеспечиваться условия применения в прежнем режиме Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), регламентирующего порядок присвоения разрядов рабочим и стимулирующего повышение их квалификации;

3) предлагаемая двенадцатиразрядная тарифная сетка должна быть кратна прежней шестиразрядной.

Поскольку действующая в настоящее время шестиразрядная тарифная сетка предусматривает превышение максимального размера часовых тарифных ставок над минимальным в 1,8–1,9 раза, то при создании единой двенадцатиразрядной тарифной сетки оно должно составлять 3,6–3,8 раза. Предлагаемая сетка построена по принципу прогрессивного абсолютного и равномерного относительного нарастания тарифных коэффициентов, межразрядная разница равна 13 %.

При переходе от шестиразрядных тарифных сеток к единой двенадцатиразрядной необходимо разработать соотношение между действующими и новыми разрядами, чтобы определить порядок их присвоения. Поэтому в процессе установления рабочим новых разрядов необходимо руководствоваться следующими принципами:

каждому старому разряду может соответствовать только один новый, тот же или более высокий, чтобы не нарушить действующий порядок присвоения разрядов рабочим;

значения новых часовых тарифных ставок могут быть равны или больше старых, но не при каких условиях не меньше их.

Минимальная часовая тарифная ставка принимается из расчета соответствия начисленной заработной платы рабочего первого разряда прожиточному минимуму, установленному для данного региона [3].

Введение ЕТС с равномерным нарастанием оплаты по разрядам позволит упростить организацию заработной платы. В рамках предприятия будет применен единый масштаб определения ценности труда работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2004. 224 с.

2. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С. Организация оплаты труда на предприятиях и в организациях в период перехода к рыночной экономике. Луганск: ВУГУ, 1998. 168 с.

3. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. 400 с.

4. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МЦФЭР, 2005. 528 с.

Поступила 05.07.10

D.V. Lykov, Ya.F. Molnar

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov

Reformation of Rating Payment System at Forest-industry Enterprises

The actuality of the development and introduction of unified payment system for the labour of all categories of workers is substantiated. The conditions and principles of its formation are defined, the expected operating benefits are provided.

Keywords: unified rating payment system, tariff rate, tariff coefficients, remuneration of labor, difference between the categories.