

ТАРИФНА СИСТЕМА ЯК ОСНОВА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Резюме. Здійснено аналіз тарифної системи оплати праці та елементів, що її утворюють. Запропоновані етапи її формування на підприємстві.

The summary. The data were analyzed the tariff system of payment of labor and elements is carried out, that it is formed. The offered stages of its forming are on an enterprise.

Ключові слова: тарифна система оплати праці, тарифна сітка, тарифний розряд, тарифний коефіцієнт, тарифна ставка, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Вступ. Трансформація економіки нашої країни до ринкових умов господарювання, поява нових форм власності і, відповідно, зміна розподільчих відносин між працівником і працедавцем вимагають нового підходу до розуміння тарифної системи оплати праці. Висока зацікавленість працедавця у ефективній мотивованій праці і, як наслідок, цього у збільшенні доходу підприємства підвищили інтерес вчених-економістів до використання безтарифних систем оплати праці. Тому приведення механізму організації оплати праці на підприємстві до сучасних умов господарювання і розуміння тарифної системи оплати праці в контексті переходу до ринку стає все більш актуальним.

Метою статті є аналіз тарифної системи оплати праці і її елементів, зокрема. Тому для досягнення вищевказаної мети необхідно розв'язати наступні завдання:

- здійснити поелементний аналіз тарифної системи оплати праці;
- запропонувати порядок її формування на підприємстві.

Незважаючи на появу нових систем винагороди за працю, тарифна система її оплати з подальшим розвитком ринкових відносин не втрачає своєї актуальності і тому для ряду вчених-економістів вона стала об'єктом дослідження. Зазначеними питаннями, зокрема, займались Борсукова І.В., Буряк П.Ю., Гадзевич О.І., Гончаров В.Н., Головачов О.С., Григор'єва М.І., Додонов О.В., Долинніна Т.М., Дячун О.В., Калина А.В., Карпінський Б.А., Кірнос А.І., Колот А.М., Мазманова Б.Г., Махсма М.Б., Петров М.В., Радомський С.І., Радомська М.С., Ревенко Н.Ф., Сорокіна М.Є. та ін.

Виклад основного матеріалу. Порядок та умови застосування тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються ст. 6 Закону України „Про оплату праці”, статтями 96-98 Кодексу законів про працю України, генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективним договором підприємства.

Згідно ст. 96 Кодексу Законів про працю і ст. 6 Закону України „Про оплату праці” основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки [14, с. 51; 11].

Як бачимо, згідно вищевказаної статті, основними тарифоутворюючими факторами виступає складність робіт і кваліфікація працівника. Проведений нами аналіз наукових праць, присвячених питанням тарифної системи оплати праці свідчить про те, що більшість вчених-економістів за основу диференціації заробітної плати з допомогою тарифної системи оплати праці беруть характер праці і кваліфікацію працівника (табл. 1).

Таблиця 1

Тарифна система оплати праці в наукових працях

№ п/п	Вчений-економіст, джерело	Трактування тарифної системи
1	2	3
1.	Барсукова І.В., [3, с. 76]	Тарифна система є основою організації заробітної плати працівників і будується в залежності від умов праці, кваліфікації працівників, форми оплати праці і значення даної галузі в народному господарстві.
2.	Булгаков М.І., [4, с. 341]	Тарифна система, яка представляє сукупність нормативів, з допомогою котрих здійснюється диференціація заробітної

		плати працівників різних категорій.
3.	Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григорєва М.І., [5, с. 98]	Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності роботи, умов праці.
4.	Гадзевич О.І., [7, с. 23]	Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. З допомогою тарифної системи устанавлюються співвідношення між низько і високооплачуваними категоріями трудящих.
5.	Головачов О.С., [20, с. 361-362]	Тарифна система оплати праці – це сукупність норм і нормативів, які дозволяють визначити рівень кваліфікації працівників, розряд робіт і диференціювати оплату праці в залежності від складності, інтенсивності і умов праці, а також відповідальності працівника при виконання робіт. Тарифна система (при рівних економічних умовах) забезпечує єдність міри праці і її оплати, рівну оплату на рівну працю і диференціацію основної частини в залежності від факторів якості праці.
6.	Гончаров В.Н., Радомський С.І., Радомська М.С., Кирнос А.І., [8, с. 64]	Тарифна система являє собою сукупність взаємопов'язаних нормативів, які використовуються для диференціації оплати праці і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників в залежності від кваліфікаційного рівня, умов, складності і інтенсивності праці, а також відповідальності за виконувані роботи і особливостей промислового виробництва, які розробляються централізовано, обов'язкові для державних підприємств і рекомендованих для приватних.
7.	Долиніна Т.М., [6, с. 20]	Тарифна система являє собою сукупність нормативів, які визначають диференціацію тарифної частини заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп факторів
8.	Дячун О.В., [10, с. 148]	Під тарифною системою розуміють систему характеристик і показників, на основі яких диференціюється заробітна плата.
9.	Калина А.В., [13, с. 182]	Тарифна система являє собою сукупність елементів, з допомогою яких суспільство встановлює вихідну диференціацію в оплаті праці різних груп працівників в залежності від складності і умов праці, особливостей окремих галузей промисловості і виробництв, кліматичних умов конкретної місцевості з метою забезпечення в масштабах країни єдності міри праці і її оплати.
10.	Калина А.В., [12, с. 181]	Тарифна система оплати використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а для розподілу працівників – залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.
11.	Колот А.М., [15, с. 113]	За змістовою характеристикою тарифна система – це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких визначається рівень заробітної плати працівників залежно від складності роботи (кваліфікації, відповідальності) та умов праці.
12.	Крилов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В., [1, с.	Тарифна система – система оплати праці, в основі котрої є лежать нормативи, які регулюють рівень заробітної плати різних груп і категорій працівників в залежності від їх

Проблеми мікро- та макроекономіки України

	187]	кваліфікації, складності виконуваної роботи, умов праці, характеру і інтенсивності праці, умов виконання робіт, типу виробництва.
13.	Мазманова Б.Г., [17, с. 126]	Тарифна система – це сукупність нормативів (встановлених централізовано чи в локальному порядку), яка забезпечує диференційовану (тобто різну) оплату праці в залежності від наступних критеріїв: складності виконуваної роботи; умов праці; інтенсивності праці; відповідальності і значущості виконуваної роботи; природно-кліматичних умов виконання роботи.
14.	Махсма М.Б., [18, с. 98]	Тарифна система – сукупність нормативів, за допомогою яких регулюється рівень заробітної плати працівників по галузях і регіонах, а також залежно від видів виробництва, кваліфікаційних ознак, характеру та умов праці різних категорій працівників.
15.	Петров Ю.Д., Белкин М.В., Катаев В.П. і ін., [21, с. 251]	Тарифна система оплати праці являє собою сукупність нормативів, які використовуються для диференціації і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників в залежності від кваліфікації, умов, складності і інтенсивності праці, а також особливостей виробництва.
16.	Погорелов І.М., Погорелов М.І., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А., [25, с. 374]	Тарифна система – це інструмент диференціації заробітної плати в залежності від складності праці і її умов.
17.	Пошерстник Н.В., Мейксін М.С., [26, с. 200]	Тарифна система організації оплати праці являє собою сукупність норм, які забезпечують диференціацію розмірів оплати праці в залежності від її кваліфікації, складності, інтенсивності, умов, характеру.
18.	Радомський С.Й., Гончаров В.М., Додонов О.В., Попов Д.А., Шапран О.Є., [27, с. 178]	Тарифна система являє собою сукупність нормативів, з допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних груп і категорій працівників.
19.	Ревенко Н.Ф., Схиртладзе А.Г., Арістова В.Л., [24, с. 265]	Тарифна система являє собою сукупність взаємопов'язаних нормативів, які використовуються для диференціації оплати праці і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників в залежності від кваліфікаційного рівня, умов, складності і інтенсивності праці, а також відповідальності за виконані роботи і особливостей промислового виробництва, які розробляються централізовано, обов'язкові для державних підприємств і рекомендованих для приватних.
20.	Сорокіна М.Е., [19, с. 52]	Тарифна система є одним із розповсюджених інструментів диференціації заробітної плати в залежності від якості праці, тобто складності виконуваних робіт, кваліфікації працівників, значущості тих чи інших видів діяльності і професій для організації інтенсивності праці і ряду інших факторів.

21.	Степанов А.Г., [23, с. 213]	Тарифна система являє собою сукупність норм, за допомогою яких встановлюється диференційована оплата праці.
22.	Шумаков Ю.Н., Єремін В.И., Жаріков С.В., Панов В.Б., [22, с. 197]	Під тарифною системою необхідно розуміти систему організаційно-правових норм (тарифів), встановлених в колективних договорах, тарифних угодах і нормативних актах для регулювання заробітної плати груп (категорій) працівників в залежності від складності і умов праці, значущості, інтенсивності, характеру виробництва і природно-кліматичних умов, в котрих працюють підприємства.

Однак, ми вважаємо, що тарифна система оплати праці являє собою систему її диференціації за рядом ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці та її оплати.

Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [14, с. 51]. Вони є зовнішніми формами функціонування факторів диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка – це шкала, яка відображає співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації, які виконують роботи різної складності. Вона є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу працівників.

Характерними ознаками тарифної сітки є кількість розрядів, тарифні коефіцієнти і діапазон співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів. Окремі вчені-економісти вважають, що елементом тарифної сітки є тарифна ставка [22, с. 199; 9, с. 6]. Однак більшість вчених-економістів вважають, що тарифна ставка не є елементом тарифної сітки, а є елементом тарифної системи [2, с. 34; 4, с. 341; 6, с. 20; 7, с. 24; 10, с. 148; 13, с. 182; 15, с. 113; 16, с. 87; 17, с. 126; 20, с. 362; с. 21, с. 252; 23, с. 214; 26, с. 201; 29, с. 100]. Ми також вважаємо, що тарифна ставка є елементом тарифної системи, а тарифна сітка лише диференціює її кількісне вираження.

Тарифний розряд – це показник, який відображає рівень кваліфікації працівника, який необхідний для виконання певного виду робіт.

Тарифний коефіцієнт – це показник, який відображає у скільки разів тарифні ставки другого і вищих розрядів більше тарифної ставки першого розряду. Тарифний коефіцієнт ставки першого розряду дорівнює одиниці.

Саме тарифним коефіцієнтам належить пріоритетна роль у диференціації оплати праці різної складності і працівників різної кваліфікації. З їх допомогою формуються ставки різних розрядів:

$$T_n = T_1 \times K_n,$$

де T_n - тарифна ставка n-го розряду;

T_1 - тарифна ставка першого розряду;

K_n - тарифний коефіцієнт n-го розряду.

Тарифний коефіцієнт встановлює співвідношення складності (а відповідно, і оплати праці, віднесеної до того чи іншого розряду), зі складністю простої праці, який приймається за базу порівняння (еталон). Іншими словами, тарифний коефіцієнт є коефіцієнтом редуції праці (визначення складної праці в одиницях простої, яка прийнята за еталон) [19, с. 53-54].

Абсолютне і відносне наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду в різних тарифних сітках можуть суттєво відрізнятись.

Абсолютний „розрив” (міжрозрядна різниця) в суміжних тарифних коефіцієнтах визначається як різниця між їх значеннями.

Відносний „розрив” (міжрозрядна різниця) показує, на скільки процентів збільшуються тарифні коефіцієнти від розряду до розряду [19, с. 54].

Темп наростання тарифних коефіцієнтів може посилюватись або послаблюватись в залежності від потреб підприємства у працівниках певної кваліфікації.

В залежності від характеру змін тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду використовують наступні типи побудови тарифних сіток: рівномірний відносний і прогресивний

Проблеми мікро- та макроекономіки України

абсолютний – ріст тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду відбувається в однаковому розмірі; прогресивний відносний і прогресивний абсолютний – тарифні ставки більш високих розрядів можуть зростати у більшому відносному розмірі, ніж нижчі; регресивний відносний і змішаний абсолютний – тарифні ставки нижчих розрядів можуть зростати у більшому відносному розмірі, ніж вищі; змішаний відносний і змішаний абсолютний – тарифні ставки у цьому виді тарифної сітки може містити у собі елементи трьох вищевказаних видів тарифних сіток (табл. 2). В залежності від типу наростання тарифних коефіцієнтів на підприємстві можна регулювати дефіцит працівників певної кваліфікації. Однак такі заходи повинні здійснюватись в раціональних межах, оскільки є інші засоби стимулювання працівників дефіцитних професій (доплати, надбавки, гарантійні, компенсаційні та інші заохочувальні виплати).

Вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів має важливе значення. Найбільш оптимальним варіантом є рівномірне і прогресивне наростання тарифних коефіцієнтів, оскільки такі варіанти стимулюють працівників постійно підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Змішаний тип наростання тарифних коефіцієнтів, на нашу думку, доцільно застосувати при тривалому дефіциті кваліфікованих працівників, адже для них необхідно забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Найбільш демотивуючим типом, на нашу думку, є регресивний тип наростання тарифних коефіцієнтів. Його найраціональніше застосовувати при дефіциті малокваліфікованих працівників, адже плінність таких кадрів можна стримати, підвищуючи тарифні коефіцієнти нижчих розрядів.

Однак, окрім темпів наростання тарифних коефіцієнтів, не менш важливе значення має міжрозрядна різниця, яка не повинна бути меншою „порога відчутності” (10 %) [7, с. 29; 15, с. 128; 28, с. 19].

Так, Колот А.М. наголошує на необхідності врахування під час формування внутрішньовиробничої („заводської”) тарифної сітки так званого „порога відчутності”. Під ним розуміють мінімально необхідний (нижній) рівень різниці між тарифними ставками робітників суміжних розрядів. Якщо фактична різниця в рівнях тарифних ставок буде нижчою за „пори́г відчутності”, то така тарифна сітка неадекватно відобразатиме різницю в складності праці (кваліфікації) і не забезпечуватиме об’єктивної диференціації тарифних умов оплати праці [15, с. 128].

Таблиця 2

Типи побудови тарифних сіток

Вид тарифних сіток	Кваліфікаційні розряди							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Тарифні коефіцієнти							
Рівномірна	1,00	1,15	1,32	1,52	1,75	2,01	2,3	2,66
Міжрозрядна різниця (відносний „розрив”, %)		15	15	15	15	15	1	15
Міжрозрядна різниця (абсолютний „розрив”)		0,15	0,17	0,2	0,23	0,26	0,3	0,35
Прогресивна	1,00	1,11	1,25	1,44	1,68	2,00	2,4	2,98
Міжрозрядна різниця (відносний „розрив”, %)		11	13	15	17	19	2	23
Міжрозрядна різниця (абсолютний „розрив”)		0,11	0,14	0,19	0,24	0,32	0,4	0,56
							2	
Регресивна	1,00	1,23	1,49	1,77	2,07	2,38	2,6	2,99
Міжрозрядна різниця (відносний „розрив”, %)		23	21	19	17	15	9	11
Міжрозрядна різниця (абсолютний „розрив”)		0,23	0,26	0,28	0,3	0,31	13	0,3
							0,3	

							1	
Змішана	1,00	1,14	1,33	1,60	1,98	2,30	2,6	2,86
Міжрозрядна різниця (відносний „розрив”, %)		14	17	20	24	16	0	10
Міжрозрядна різниця (абсолютний „розрив”)		0,14	0,19	0,27	0,38	0,32	13	0,26
							0,3	

Також характерною ознакою тарифної сітки є її діапазон, який визначається як співвідношення між її крайніми розрядами.

Темп наростання тарифних коефіцієнтів і діапазон тарифної сітки можуть розширюватись чи звужуватись в залежності від конкретних умов діяльності підприємства.

Наступним елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка – це виражений в грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу (година, день, місяць). Вибір одиниці робочого часу залежить від системи обліку виробітку і нормування праці в різних галузях промисловості. Якщо нормування праці здійснюється за нормами виробітку, то зазвичай використовують годинні тарифні ставки. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати працівникам (за працю в нічний час, доплати бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормові роботи та ін). Тому на кожному підприємстві незалежно від виду діяльності необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки застосовують у випадку, коли нормування праці здійснюється на основі змінних норм виробітку. Місячні тарифні ставки використовують, як правило, на роботах, які безпосередньо не впливають на кількісні результати виробництва.

При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.

Тарифікація робіт – це сукупність методів обліку і порівняння витрат праці різних видів робіт без врахування показників її виконання.

Тарифікація працівників – це присвоєння працівнику кваліфікаційного розряду відповідно до його кваліфікації. Кваліфікація працівника визначається сукупністю спеціальних знань, практичних навиків і вимог до виконання робіт.

Згідно ст. 96 Кодексу законів про працю кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менше як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження [14, с. 51].

Тарифікація робіт і присвоєння працівникам кваліфікаційного розряду відбувається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (довідників).

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це збірники кваліфікаційних характеристик професій, згрупованих за видами робіт. Вони включають детальну характеристику основних видів робіт з вказанням вимог, які ставляться до кваліфікації працівника. Застосовуються для присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам. Основним критерієм для присвоєння тому чи іншому працівнику кваліфікаційного розряду є наявність у нього професійних навиків для виконання робіт, віднесених до даного розряду. У тарифно-кваліфікаційних довідниках розроблені кваліфікаційні характеристики, які складаються із трьох розділів:

Перший розділ – „Характеристика робіт” – описується характеристика тих робіт, котрі повинен виконувати працівник даної кваліфікації.

Другий розділ – „Повинен знати” – вказується основні вимоги до кваліфікації працівника, які необхідні для виконання робіт, представлених у першому розділі.

Третій розділ – „Приклади робіт” – наводяться приклади робіт, типових для кожного розряду. Це значно полегшує можливість визначення до якого розряду необхідно віднести ту чи іншу роботу.

Оплата праці керівників, професіоналів, спеціалістів і технічних службовців здійснюється на основі схеми посадових окладів.

Посадовий оклад – це фіксований розмір оплати праці за виконання трудових обов'язків певної складності, обсягу, ступеня відповідальності тощо. Встановлюється в централізованому порядку.

Схеми посадових окладів – це перелік посад і розміри місячних окладів по кожній професії.

Згідно ст. 96 Кодексу Законів про працю посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів на відповідній посаді [14, с. 51].

Для визначення рівня кваліфікації і вимог, які пред'являються до посадовців використовується тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) посад керівників, спеціалістів і службовців, метою якого є правильна оцінки праці цієї категорії працівників.

Кожна посада характеризується за трьома основними розділами:

Перший розділ „Посадові обов'язки” – вказують основні функції і задачі працівника даної посади.

Другий розділ „Повинен знати” – перераховуються урядові нормативні документи, професійні знання і вмінні по конкретній посаді.

Третій розділ „Кваліфікаційні вимоги” – встановлюються вимоги до рівня освіти, стажу роботи по посаді, порядок призначення на посаду і звільнення.

Даний довідник є вихідним документом для розробки деяких регламентуючих документів на підприємстві: штатного розпису, положення про структурні підрозділи і посадові інструкції. Він дозволяє класифікувати професії управлінського персоналу за їх складністю, рівнем кваліфікації і вирішення завдань.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці і соціальної політики [11].

Як відомо, ринкові перетворення у нашій країні, поява нових форм власності змінили вектор регулювання трудових відносин з макрорівня на мікрорівень. Підприємства отримали право самостійно формувати свою тарифну систему. Розробка тарифної системи оплати праці на підприємстві – процес трудомісткий, який потребує високого рівня кваліфікації спеціалістів-розробників (знання сучасних систем оплати праці, принципів їх побудови і ін.), але при цьому краще враховуються специфіка виробництва і праці, положення на ринку товарів і праці і інші фактори.

Ми вважаємо, що процес розробки тарифної системи оплати праці на підприємстві повинен складатись із наступних етапів:

Перший етап - визначення вихідної бази для побудови власної тарифної системи оплати праці, тобто визначення розміру тарифної ставки першого розряду. Згідно ст. 6 Закону України „Про оплату праці” тарифна ставка робітника першого розряду повинна перевищувати законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати [11].

Другий етап - визначення частки тарифу у заробітній платі. Однак, необхідно на цьому етапі звернути увагу на те, що чим вища частка тарифу у структурі оплати праці, тим вищим є гарантованість щомісячного доходу для працівника, але і нижча зацікавленість у кінцевих результатах діяльності підприємства. Тому висока гарантованість заробітної плати протирічить не гарантованості доходу організації.

Третій етап - сформувати тарифну сітку. У цьому питанні підприємство має альтернативні варіанти вибору тарифних сіток: єдина тарифна сітка, галузева, регіональна або розробити власну тарифну сітку. Останній варіант є найраціональнішим, оскільки найкраще враховується специфіка діяльності підприємства. Але при цьому варіанті необхідно провести на підприємстві тарифікацію робіт і працівників.

Четвертий етап - вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду. Визначається в залежності від потреб підприємства у працівниках певної кваліфікації.

Отже, незважаючи на відсутність взаємозв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці окремого працівника і діяльності підприємства в цілому, невелика різниця в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, що побудило вчених-економістів стверджувати про неефективність цієї системи оплати праці, тарифна система оплати праці з часом не втрачає своє актуальності. Однак, ми вважаємо, що критично оцінювати необхідно не саму тарифну

систему як таку, а кількісне вираження елементів, що її утворюють. Адже наскільки повно будуть враховані в її елементах фактори, які відображають об'єктивно існуючі відмінності в оплаті праці, залежить ефективність її функціонування.

Використана література

1. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.
2. Барсук В. Тарифная система, тарифные ставки, должностные оклады // Современный бухгалтер. - 2007. - № 47 (203). – С. 34-38.
3. Барсукова И.В. Организация оплаты труда // Бухгалтерский вестник. - 1999. - № 11. – С. 74-80.
4. Бухалков М.И. Организация и нормирования труда: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.
5. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
6. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с. : ил.
7. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
8. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Кирнос А.И. Теоретические и практические основы организации заработной платы: Монография / Под общей редакцией проф. Дорофиевко В.В. – Донецк: ООО «Лебедь». – 2005. – 248 с.
9. Гопцій Р., Нагорний В. Оплата праці в 2006 році: вивчаємо нововведення // Все про бухгалтерський облік, 2006. - № 20 (1174). - С. 6-9
10. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці. Навчальний посібник. – Львів, 2001. – 220 с.
11. Закон України „Про оплату праці” // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
12. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. Для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.: іл.
13. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.: ил.
14. Кодекс законів про працю України: Офіц. видання. – К.: Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. – 160 с.
15. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340с.
16. Крапивин О.М., Власов В.И. Оплата труда. Вопросы правового регулирования. – М.: «Ось-89», 2008. – 288 с.
17. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.: ил.
18. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2005. – 304 с.
19. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вузовский учебник, 2006. – 272 с.
20. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / А.С. Головачев и [др.]; под общ. ред. А.С. Головачева. – 3-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2007. – 603 с.
21. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: Учебник для вузов / Ю.Д. Петров, М.В. Белкин, В.П. Катаев и др.; Под ред. Ю.Д. Петрова, М.В. Белкина. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.
22. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин, С.В. Жариков, В.Б. Панов / Под ред. Ю.Н. Шумакова. – М.: КолосС, 2008. – 304 с.: ил.
23. Организация, нормирование, оплата труда на предприятиях транспорта. Практическое пособие / А.Г. Степанов. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 351 с.
24. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник/Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова; Под общей ред. Н.Ф. Ревенко. – М.: Высш. шк., 2005. – 383 с.
25. Погорелов І.М., Погорелов М.І., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А. Економіка та організація праці. – Х.: Фактор, 2007. – 640 с.
26. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях (12-е изд.) – СПб.: «Издательский дом Герда», 2004. – 768 с.
27. Радомський С.Й., Гончаров В.М., Додонов О.В., Попов Д.А., Шапран О.С. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки. Навчальний посібник. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с.
28. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства // Праця і зарплата. 1999. – № 11 (171). - С. 18-31
29. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации. – К.: Дакор, КНТ, 2008. – 336 с. (с. 100); Бухалков М.И. Организация и нормирования труда: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.