

ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ СФЕРА

Тарифы оплаты труда в строительстве

Содержание

[1. Тарифное нормирование оплаты труда в строительстве](#)

[2. Тарифные сетки оплаты труда рабочих-строителей](#)

[3. Тарифные ставки заработной платы рабочих](#)

[4. Порядок разработки фирменных тарифных условий оплаты труда рабочих](#)

1. Тарифное нормирование оплаты труда в строительстве

Основной задачей тарифного нормирования оплаты труда является установление оптимальных пропорций между мерой труда и мерой потребления. Тарифное нормирование обслуживает тарифную систему, представляющую собой совокупность правил и нормативов, обеспечивающих планирования фонда оплаты труда в сметах и дифференцирование заработной платы рабочих в подрядных организациях, в зависимости от качества и условий труда.

Учет количества труда имеет целью отразить в заработной плате продолжительность труда во времени, а также интенсивность и напряженность труда в единицу времени. Количество труда учитывается посредством технического нормирования, предполагающего применение норм времени, норм выработки, норм обслуживания, от уровня выполнения которых, т.е. от степени интенсивности труда, зависит размер оплаты.

Учет качества труда отражает его сложность и квалификацию работника, условия, в которых осуществляется трудовой процесс, в том числе тяжесть и вредность для здоровья. Учет качества труда, или качественных различий в труде, имеет своей конечной целью обеспечение равной оплаты за равный труд независимо от специфики содержания конкретных видов труда. Эта цель достигается с помощью тарифной системы как инструмента регулирования заработной платы на производственном и других уровнях управления персоналом.

Одним из основополагающих принципов организации оплаты труда является ее дифференциация, т.е. установление необходимых различий в заработной плате работников, определяемых посредством учета количества и качества затраченного труда, эффективности и результатов трудовой деятельности.

Тарифная система обеспечивает дифференцированную оплату труда работников в зависимости от следующих критериев: сложность выполняемой работы; условия труда; интенсивность труда; ответственности и значимости выполняемой работы; природно-климатических условий выполнения работы.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, с помощью которых осуществляется регулирование оплаты по различным направлениям: по категориям работников (рабочие, служащие, руководители, специалисты, технические исполнители); по профессиональным и квалификационным группам; по отраслям, подотраслям, производствам и видам деятельности; по уровням сложности и условий труда; по территориальным районам страны.

Тарифная система включает основные элементы, с помощью которых формируются тарифные условия оплаты труда работников предприятий и организаций: тарифные сетки; тарифные ставки (ставки оплаты труда); тарифно-квалификационные справочники; должностные оклады; квалификационный справочник должностей служащих; а также коэффициенты районного регулирования заработной платы работников бюджетных отраслей.

Тарифная сетка представляет собой шкалу, состоящую из определенного числа тарифных категорий, соответствующих им тарифных ставок и тарифных коэффициентов. Она характеризуется диапазоном тарифных коэффициентов - отношение тарифных ставок крайних категорий и тарифными коэффициентами - соотношением тарифных ставок всех категорий тарифной сетки, приведенных к низшей категории или к среднему уровню.

Тарифная ставка - удельная заработная плата рабочего, которая полагается ему за выполнение установленных производственных заданий на работах, соответствующих его квалификации. В строительстве были установлены единые часовые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и рабочих профессий (ЕТКС) - это систематизированный перечень работ и профессий рабочих, предназначенный для тарификации труда, включая тарификацию работ и тарификацию рабочих.

Тарификация работ определяет соответствие работы профессиям и квалификации рабочих и отнесение ее к соответствующей группе оплаты в зависимости от ее сложности, характера, условий труда и особенностей данного производства, в которых она протекает.

Тарификация рабочих - это присвоение рабочим каждой специальности определенного тарифного (квалификационного) разряда, соответствующего имеющейся у них квалификации.

В систему дифференцирования оплаты труда на предприятиях входят различного рода доплаты и надбавки, в том числе компенсирующие дополнительные трудозатраты работников в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также учитывающие повышенную интенсивность труда, доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки, связанные с особым характером выполняемой работы, за выслугу лет (непрерывный стаж работы), надбавки лицам, имеющим ученые степени, звания, особые заслуги, и др.

Тарифная часть заработной платы работника сегодня в строительстве составляет 60-70 % от номинальной (начисленной) заработной платы. При определении остальной суммы заработной платы на предприятиях (премиальные, компенсационные и прочие выплаты) методы тарифного нормирования применяются в незначительном объеме и рассчитываются по другим основаниям.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала конкретных предприятий (подрядных строительных организаций) государством не регулируется, определяются ими самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах.

Система тарифного нормирования в строительстве объединяет все уровни управления оплатой труда в строительстве:

определение договорного (сметного) размера средств на оплату труда по объекту (строительному проекту);

- формирование фонда оплаты труда работников строительной организации на годовую программу подрядных работ (на плановый период);

- дифференцирование и организация заработной платы в подрядной организации по работникам (специальностям и квалификации), по периодам и объектам.

Начальное планирование заработной платы осуществляется в сметных расчетах по объектам строительства на основе сметных тарифов и общих затрат труда рабочих по проекту:

$$ЗП_{см} = T_{см} \times З_{раб}$$

где: $ЗП_{см}$ - заработная плата рабочих в сметной стоимости строительства объекта, рублей;

$T_{см}$ - средняя (сметная) тарифная ставка оплаты труда рабочих в сметном расчете по конкретному объекту, руб./ч.-час;

З_{раб} - затраты труда рабочих по сметному расчету, ч.-час. В настоящее время, трудозатраты по смете определяются в обобщенном виде, без деления по специальностям и квалификации рабочих

Целью сметного планирования стоимости строительства является формирование полного фонда оплаты труда по строительному проекту, а тарифное нормирование в производственных условиях обеспечивает дифференцирование заработной платы рабочих в подрядных строительных организациях.

Принципы непрерывного планирования и соответствия функций управления в строительстве увязывают эти задачи в единую систему посредством тарифных ставок оплаты труда рабочих-строителей. Правило единства функций управления предусматривает, что фактические затраты, отнесенные на оплату труда, должны быть равны (или близки) к запланированным объемам средств на эти цели.

В сметном нормировании тарифные ставки оплаты труда определяются договором сторон, а методы определения договорного уровня ставок должны учитывать как возможности заказчика, так и потребности подрядчика, т.е. должны использоваться современная методика мониторинга регионального рынка рабочей силы.