

Организация заработной платы в строительстве. Формы оплаты труда в строительстве

В строительстве применяются сдельная и повременная формы оплаты труда.

Сдельная оплата, являющаяся основной формой оплаты труда, имеет разновидности: прямая сдельная, аккордная, сдельно-премиальная (аккордно-премиальная).

При прямой сдельной оплате труда рабочему начисляется заработная плата в зависимости от количества выработанной доброкачественной продукции по действующим сдельным расценкам. Сдельная оплата труда может быть индивидуальная, когда рабочий выполняет индивидуальное задание и получает заработную плату по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работ (в натуральном измерении) или количество изготовленной продукции, и коллективная (бригадная) оплата. При бригадной форме, наиболее широко применяемой в условиях индустриальных методов строительства, объем выполненных работ учитывается в целом по бригаде и заработная плата зависит от общей ее выработки. Заработок распределяется между членами бригады в зависимости от присвоенного каждому рабочему квалификационного разряда и фактически отработанного времени.

За руководство бригадой и звеном в строительстве в зависимости от количества рабочих, объемов и специфики выполняемых работ установлена доплата: бригадирам — от 20 до 50 руб. в месяц и звеньевым — от 10 до 20 руб. в месяц. Доплаты должны производиться при условии выполнения бригадой или звеном заданий в установленные сроки, при высоком качестве работ, с учетом состояния трудовой и производственной дисциплины.

Аккордная система предусматривает выдачу бригаде утвержденного руководителем строительно-монтажной организации аккордного задания на основе калькуляции затрат труда на комплекс строительно-монтажных работ, строительство объекта или его части с определением заработной платы. Применение аккордной системы оплаты труда требует от строительной организации обеспечения хорошо подготовленного фронта работ, четкого и непрерывного материально-технического снабжения в соответствии с утвержденным графиком и организации постоянного контроля выполнения объема работ, их качества и фактически затраченного времени. Аккордная система оплаты труда стимулирует интенсификацию производства, повышает заинтересованность бригады и каждого рабочего в ускорении выполнения задания.

Весьма эффективной разновидностью сдельной оплаты является аккордно-премиальная система, предусматривающая бригаде кроме заработка по сдельным расценкам дополнительно премию за выполнение работ по аккордному наряду в срок и досрочно и при соблюдении требований к качеству работ. За каждый процент сокращения

нормативного времени размер премии составляет: при отличной оценке качества выполненных работ — до 3 %, при хорошей — до 2 %, при удовлетворительной — 0,5 % сдельного заработка по аккордному наряду.

Руководителям строительно-монтажных трестов предоставлено право по согласованию с профсоюзными комитетами за счет экономии фонда заработной платы устанавливать повышенные надбавки к тарифным ставкам высококвалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах за профессиональное мастерство: рабочим IV разряда — до 16%, V — до 20% и VI — до 24% тарифной ставки. При ухудшении показателей надбавки уменьшаются или отменяются.

Для стимулирования многосменной работы и улучшения использования строительной техники предоставлено право устанавливать дополнительную оплату труда рабочих и линейных инженерно-технических работников в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в пределах фонда заработной платы и сметной стоимости соответствующих объектов.

При выдаче аванса премия ежемесячно может выплачиваться в размере не более 50% установленного размера премии по аккордному наряду, при условии плановой продолжительности выполнения аккордного задания свыше одного месяца. Окончательный расчет по аккордному наряду, включая начисление премии за сокращение нормативного времени, производится только после выполнения всех работ, предусмотренных этим нарядом. Предельный размер премии не должен превышать 40% суммы сдельного заработка по аккордному заданию. При невыполнении задания к установленному сроку премия не выплачивается.

При повременной оплате труда заработная плата начисляется по тарифной ставке соответствующего разряда за фактически отработанное время. Эта форма применяется для оплаты труда на работах, не поддающихся нормированию. Для стимулирования труда рабочих-повременщиков применяется повременно-премиальная форма оплаты. Премия выплачивается за своевременное и качественное выполнение заданий в размере до 40% их тарифной ставки (по месячным результатам работы за фактически отработанное время).

Фонд заработной платы делится на основную заработную плату и дополнительную. К основной заработной плате относятся оплата по сдельным расценкам, аккордным нарядам, тарифным ставкам, окладам, а также премии рабочим-сдельщикам и повременщикам, доплаты за сверхурочные работы, оплата простоев не по вине рабочих, доплата сдельщикам в связи с изменением условий работы при освоении новых профессий, оплата за учеников, руководство производственной практикой.

Дополнительная заработная плата — это оплата простоев по атмосферным условиям, доплата бригадирам, оплата за время отпусков, выплата выходного пособия, оплата

льготных часов подростков, льгот учащихся средних школ, вузов и техникумов.

За счет фонда заработной платы выплачиваются премии рабочим по аккордно-премиальной и повременно-премиальной системе независимо от расхода фонда заработной платы.

Документом, по которому начисляется заработная плата, является наряд-задание, в котором указываются перечень работ, конкретные условия их выполнения, срок начала и окончания, нормативное время и расценка. Наряды-задания выдаются за 2 — 3 дня до начала работ под расписку бригадирам и регистрируются в специальном реестре выдачи[^] и нарядов. Если указанный в наряде объем работ не выполнен к окончанию платежного периода, он закрывается на объем фактически выполненных работ. На неоконченную часть работ выписывается новый наряд.

По аккордному наряду заработная плата указывается общей суммой, определенной по калькуляции затрат труда и заработной платы. Аккордные наряды с правом на премию регистрируются в специальном журнале в установленном порядке.

Распределение общей суммы заработка по наряду между членами бригады, включая все виды премий (за исключением выплаты по листкам нетрудоспособности, за исполнение общественных обязанностей и др.), производят пропорционально фактически отработанному -времени каждым членом бригады и часовой тарифной ставке присвоенного ему разряда.

Между членами бригады заработная плата может распределяться по коэффициенту приработка. Тогда рассчитывается тарифный заработок каждого члена бригады путем умножения количества фактически отработанных человеко-часов на часовую тарифную ставку присвоенного ему разряда. Коэффициент приработка определяется путем деления суммы заработка по наряду на сумму тарифного заработка всех членов бригады. Заработная плата каждого рабочего в бригаде исчисляется умножением его тарифного заработка на коэффициент приработка.

В целях повышения заинтересованности членов бригад в повышении своего вклада в общий результат работы применяются коэффициенты трудового участия членов бригады, использование которых возможно только при правильной организации повседневного учета и объективной оценки работы каждого рабочего в бригаде. Коэффициент трудового участия может быть установлен всем коллективом бригады открытым голосованием по результатам работы за данный месяц и при участии мастера (производителя работ).

Для стимулирования повышения производительности труда установлен кроме указанных выше ряд других премий.

В подрядных строительно-монтажных организациях установлен премиальный фонд мастера (производителя работ), в который ежемесячно может выделяться до 3% от суммы

планируемого фонда заработной платы рабочих по данному участку работ для премирования рабочих. Этот фонд может быть образован и использован при наличии в пределах утвержденного фонда заработной платы по участку мастера, независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку прораба или в целом в строительной организации. Мастеру дано право премировать за счет выделенного в его распоряжение премиального фонда в размере до полумесячной тарифной ставки премируемого рабочего.

За ввод в действие объектов строительства в срок и досрочно премии выплачивают министерства и ведомства и другие организации, которым предоставлено право утверждения титульных списков строек. Размеры премий установлены в зависимости от оценки качества принятых объектов государственными комиссиями. При отличной оценке размер премии повышается на 10%, при хорошей — премия выплачивается в установленном размере, при оценке «удовлетворительно» ее размер уменьшается на 20%.

При сокращении срока строительства не менее чем на 30% сумма установленной премии повышается на 50%, при сокращении на 20% — на 25%, а при сокращении срока на 10% — на 10%. Суммарный размер премии за ввод в действие объекта строительства в срок устанавливается при заключении подрядного договора в соответствии со сметной стоимостью строительства и действующим Положением.

Не менее 50% из общей суммы премии, полученной строительно-монтажной организацией за ввод объектов, направляется на премирование особо отличившихся рабочих и бригадиров.

Премии за создание и внедрение новой техники (в том числе прогрессивных и эффективных методов организации производства, внедрение комплексной механизации и автоматизации производства, научной организации труда и др.) устанавливаются в зависимости от годовой экономической эффективности, получаемой в результате внедрения, и выплачиваются руководящим и инженерно-техническим работникам сверх премий за хозяйственную деятельность, а рабочим — сверх максимальных размеров премий независимо от выполнения плана по другим показателям деятельности организации.

Вся экономия фонда заработной платы, полученная от сокращения численности руководящих, инженерно-технических работников и служащих против установленной по нормативу, может быть использована трестом для выплаты надбавок в размере 50 % дополнительного оклада работника, включая руководителей трестов, управлений, линейный персонал и аппарат управления этих организаций. Надбавки уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей работ.

При обеспечении трестом, управлением и приравненным к ним организациям ввода в действие производственных мощностей и объектов, предусмотренных планом экономического и социального развития в данном году, работнику может выплачиваться премия за ввод их в действие в размере до шести месячных должностных окладов (тарифных ставок) в год. При вводе в действие не всех запланированных мощностей и объектов предельный размер премий не должен превышать четырех месячных должностных окладов (тарифных ставок) в год. Эти премии выплачиваются независимо от других показателей работы.

Для усиления заинтересованности в повышении эффективности строительного производства и образования необходимого строительного задела установлено премирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих строительно-монтажных трестов, управлений и приравненных к ним организаций за достигнутые результаты хозяйственной деятельности. При этом 50 % этих премий выплачивается за выполнение квартальных планов по объему строительно-монтажных работ и отдельно по 25 % за выполнение заданий по росту производительности труда и снижению себестоимости строительно-монтажных работ.