Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

Уральский колледж технологий и предпринимательства

Дисциплина: Основы строительного производства
Группа:У301
Преподаватель: Дорофеева Г.А.
Тема урока:**Совершенствование оплаты труда в строительстве**
Цель: содействовать получению знания в области строительного производства
Тип урока: формирование новых знаний

Уважаемые студенты! Вам необходимо ознакомиться с учебным материалом самостоятельно. Для закрепления нового учебного материала необходимо выполнить практическое задание (см задание на 2 паре).

Предлагается выполнить краткий тезисный конспект в формате word/

Задание необходимо выполнить в форме презентации и выслать мне на адрес электронной почты: gal62kuz@mail.ru

Задание будет оцениваться по 5 бальной системе.

Дисциплина: Основы строительного производства на 2 паре)
Группа:У301
Студент (Ф.И.О)

ЛЕКЦИЯ.

Совершенствование оплаты труда

При нормативном методе планирования средств на оплату труда определяются планово-производственные нормативы затрат труда и заработной платы:

1. на комплекс работ;
2. на укрупненный измеритель конструктивного элемента;
3. на бригаду;

4. на объект;
5. на строительную организацию в целом.

Переход на договорные цены подразумевает **квалификационное нормирование** с расчётом заработной платы и трудозатрат. Для конкретной организации необходимы внутренние нормы затрат труда. При этом целесообразно воспользоваться нормами ЕНиР для тех работ, технология и способы выполнения которых не изменились. Расценки необходимо исключить или их индексировать. Следует проверить реальную обоснованность разработанных планово-производственных нормативов и в случае их излишней напряженности они должны быть снижены на 10-15%. Государство должно контролировать и регламентировать вопросы нормализации условий труда, снижения тяжести условий труда. Оплата труда при использовании планово-производственных норм может быть дифференцирована в зависимости от степени выполнения производственных заданий по качеству и графикам работ.

Применение форм оплаты труда связанных со стимулированием перевыполнения норм выработки, досрочного выполнения работ проблематично и не всегда эффективно, так как за счёт повышения темпов снижается качество. Досрочное выполнение работ, не ускоряющее возведение объектов, вызывает заморозку финансовых средств. Перспективной формой является урочная оплата труда. Производство строительных работ должно осуществляться в необходимом месте и в необходимом объеме и точно в срок. При этом рабочему или звену устанавливают задание на выполнение комплекса работ, определяется размер дневной заработной платы. Работа в течение смены должна выполняться в заданном темпе. Заработная плата выплачивается, как правило, еженедельно.

Организация оплаты в условиях коллективного, бригадного, арендного подряда является прогрессивной формой оплаты

труда. В этом случае рабочие бригады получают дополнительно вознаграждения за экономию затрат на эксплуатацию машин, материалов, и накладных расходов. Заработная плата выдается на основе планово-производственных норм и калькуляции. Средства на оплату распределяются между бригадами, звеньями в соответствии с **коэффициентом трудового вклада** (КТВ), отражающим степень выполнения норм выработки. Распределение заработной платы внутри бригад рабочим должно происходить в соответствии с отработанным временем каждого, тарифным разрядом и **коэффициентом трудового участия** (КТУ). КТУ должен применяться к надтарифному заработку и устанавливаться в зависимости от качественных характеристик работы и поведения рабочих. Оплата труда руководителей, специалистов, инженерно-технических работников и специалистов осуществляется в соответствии с месячным окладом согласно должности, квалификации, ответственности. Премиальные надбавки начисляются и выплачиваются по результатам деятельности. Целесообразно применение контрактной системы оплаты индивидуально каждому работнику управления в соответствии с соглашением.

Бестарифная система оплаты труда

Традиционные формы оплаты труда слабо учитывают факторы ограничений средств на заработную плату строительной организации и индивидуальный вклад каждого работника в обеспечении результатов труда и производства.

Бестарифная система оплаты трудаставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов коллектива и обосновывает долю в образованном всем коллективом фонде оплаты труда. Доля ФОТ определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, характеризующего его квалификационный уровень, а главное уровень участия в коллективном результате труда. Он отражает не только умение выполнять определенный

вид работ, но и наличие стажа, знания, условия труда, фактическую отдачу каждого работника.

Существует ряд вариантов – способов определения **коэффициента квалификационного участия (ККУ)** по данным отечественного опыта его применения.

Один из способов состоится в установлении градации дифференциации ККУ по профессионально-квалификационным группам (например, 1 ÷ 4,5). Первоначальное определение ККУ осуществляется на основе ЕТКС. В дальнейшем ККУ работников дифференцируется в большей степени с учетом фактически установленного уровня заработной платы. В таком случае ККУ определяется как частное от деления сложившегося уровня заработной платы к минимальному уровню. Межгрупповые соотношения возможно изменить.

Другой вариант формы отражает принципы социальной справедливости. При этом ККУ составляется из коэффициентов, характеризующих рабочее место (сложность работы, вредность, тяжесть) и проф. мастерство.

В третьем варианте формы используется совокупность вилок и шкал, характеризующих профессионально-квалификационный уровень и сложность работы. Соотношение 9 классификационных групп по оплате труда 1 : 6.

В четвертом варианте для рабочих применяется сдельная форма оплаты труда, для управленцев – бестарифная контрактная форма оплаты труда, когда индивидуально каждый работник ИТР, специалист или служащий оплачивается и премируется в соответствии с договоренностью с руководителем предприятия или Советом директоров.

Оплата труда рабочих, занятых управлением и обслуживанием механизмов

В реальных условиях работы механизмов возможно множество форм оплаты труда. От выбора конкретной формы оплаты зависит мотивация и эффективность труда конкретного механизатора и в целом результаты труда и производства коллектива.

Оценивается возможность нормирования работ, выполняемых рабочими (машинистами кранов, экскаваторов и др.) и их включение в состав комплексных или специализированных бригад. Для механизаторов применяются все формы сдельной и повременной форм оплаты труда. Кроме выплаты основной заработной платы применяются премиальные доплаты.

Если труд не поддается или слабо поддается нормированию применяется повременная форма оплаты. Наиболее эффективная повременно-премиальная система оплаты. При выполнении условий премирования производятся премиальные доплаты до 40 % их тарифной ставки (за профессиональное мастерство, безаварийность, перевыполнение производственных заданий).

Механизаторы – сдельщики получают основную заработную плату по нарядам. Целесообразна аккордная система с премиальными доплатами за выполнение заданий в срок или досрочно.

Рабочих-механизаторов часто включают в состав бригад, тогда их труд оплачивается сдельно (как и бригады) пропорционально квалификации и отработанного времени. Фонд оплаты труда включает заработок механизаторов и прочих рабочих.

В общую сумму фонда оплаты труда может включатся также заработная плата механизаторов и прочих рабочих, за обслуживание смежных бригад при распределении

заработной платы между членами бригады, включая машинистов. Заработную плату последних определяют по их тарифным ставкам и плановой продолжительности работы машин.

Если механизаторы не получают заработную плату из фонда бригады, то им начисляют заработную плату по сдельным расценкам на измеритель продукции бригад. Заработки механизаторов повременщиков рассчитывают умножением часовых тарифных ставок на продолжительность работы по наряду. Для механизаторов, работающих по тарифным ставкам, доплату за классность они получают. Не рекомендуется смешенная форма оплаты труда в течении определенного месяца (сдельная и повременная). Если же использовались обе формы оплаты труда, то премии по сдельной системе выплачивают по аккордной системе, повременную применяют с выплатой премий в процентах от тарифных ставок.

При обслуживании механизатором нескольких механизмов труд его должен оплачиваться по разрядам для управления сложными машинами.

Оплата, компенсации, доплаты в специфических условиях труда

Оплата труда бригадиров осуществляется соответственно их квалификации и фактически отработанному времени по нарядам бригад. Руководители предприятий имеют право устанавливать бригадирам доплаты за руководство бригадой при ее составе более 10 человек на общестроительных работах и более 6 человек на спецмонтажных работах. Доплаты бригадиру до 20 % от его тарифной оплаты осуществляются в зависимости от числа рабочих. Доплаты устанавливаются в согласовании с профсоюзами. Разрешена доплата звеньевым в размере 50 % от доплат бригадира. Доплаты бригадиру-мастеру не устанавливаются. Доплаты за руководство бригадой, звеном выплачиваются при выполнении ими

производственных заданий и обеспечения качества работ. Сменным бригадирам, не освобожденным от основной работы, доплата производится в размере 50 % от размера основного бригадира. При работе неполный месяц доплаты уменьшаются пропорционально времени. Бригадир может быть лишен права на получение доплаты при невыполнении план-задания и установленных норм выработки (для сдельщиков) или нормированного задания (для повременщиков). За нарушение техники безопасности, за брак, за нарушение трудовой дисциплины к бригадиру применяются меры административного воздействия. При замещении членом бригады отсутствовавшего бригадира ему передаются доплаты.

Оплата труда молодых рабочихпосле окончания обучения проводится по льготной системе для их закрепления на предприятии. Строительные организации пополняются рабочими из ПТУ, после индивидуально-бригадного обучения на курсах. Руководителю предприятия разрешается в первые полгода устанавливать молодым рабочим пониженные нормы выработки не более чем на 40 % в первые 3 месяца и на 20 % в 3 последующих месяца. Также для студентов на практике рекомендуется снижать норму выработки до 20 %. Снижение норм выработки ведет к увеличению норм времени и расценок на поправочный коэффициент:

$$K_n = \frac{100\Delta H_{выр}}{100 - \Delta H_{выр}} \quad (6.21)$$

где $\Delta H_{выр}$ - снижение норм выработки в процентах.

Оплата работ, имеющих подвижной характер,обусловлена повышенными расходами работников. Эти расходы возмещаются в виде надбавок, компенсаций в сводном сметном расчете (гл.10). Надбавки за подвижной характер работ выплачиваются:

работникам строительно-монтажных и специализированных управлений занятых на строительстве, реконструкции, ремонте линейно-протяженных объектов (автомобильных и железных дорог, линий электропередач и связи и др.);

для передвижных механизированных колонн (ПМК) в сельской местности, для объектов сельского и водного хозяйства и социально-культурного назначения на селе при отсутствии в районах деятельности строительной организации;

надбавки за подвижной характер работ начисляются работникам оплачиваемым по установленным окладам в процентах к должностному окладу, а рабочим, оплачиваемым по тарифным ставкам в процентах к месячной тарифной ставке по разряду. В районах Крайнего Севера – 40 %, в остальных районах – 30 %.

Надбавку за подвижной характер работне облагают налогами и не учитывают при исчислении среднего заработка. Надбавку исчисляют пропорционально времени пребывания на работе. Выплата надбавки сохраняется в период временной нетрудоспособности, женщинам в период отпуска по беременности, работникам в период привлечения их к гособязанностям. Надбавку за подвижной характер работ выплачивают - работникам, перемещенным в составе организации (подразделения) на новое место жительства в другую местность на срок до 3 лет.

Далее надбавку выплачивают за календарные дни пребывания на объектах, если по целым дням и характеру работ они не могут возвращаться к месту жительства.

Работникам принятым в месте дислокации организации по собственному желанию, оргнабору, переводу за календарные дни пребывания на объектах, если они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства ежедневно или в расположение строительной организации;

Надбавки за подвижной характер не выплачивают:

1. работникам, занятым на временной эксплуатации объектов, подсобных и обслуживающих хозяйств;
2. работникам за время нахождения в отпуске.

Оплата сверхурочных работпроизводится в случае выполнения сверх установленного для работников количества часов. Нормальная продолжительность рабочего времени – 41 час в неделю.

Должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени. Продолжительность смен может быть 7 час 30 мин, 8 час, 8 час 15 мин (с компенсацией отработки в субботу).

Трудовое законодательство запрещает выполнение сверхурочных. Однако в исключительных случаях разрешается:

1. при производстве работ для предотвращения стихийного бедствия;
2. при устранении обстоятельств нарушающих функционирование работ по водо- газснабжению, освещению, транспорту;
3. при необходимости закончить начатую работу требующую сменной непрерывности;
4. при погрузочно-разгрузочных работах, не допуская простоя транспорта;
5. при неявке сменщика для продолжения работ.

К сверхурочным работам запрещается привлекать:

1. беременных и кормящих матерей;
2. лиц моложе 18 лет;
3. рабочих обучающих в ПТУ, общеобразовательных школах.

Ограничивается продолжительность сверхурочных – 120 час в год, 4 часа в течении двух дней подряд.

Дополнительный отпуск запрещается. Повышенная **оплата работы за сверхурочные**: за час двух первых часов 37,5 %, за последующие часы – 75 %. **Сверхурочные** без разрешения администрации не оплачиваются.

Оплата работ в ночное время происходит за период деятельности с 22 час до 6 час утра. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час в сравнении с дневным. В непрерывных производствах продолжительность ночной работы приравнивается к дневной. При сдельной оплате труда за каждый час ночной работы производится доплата сверх сдельной 1/7, 1/6, 1/5 часовой тарифной ставки. Доплату труда рабочим и линейным ИТР следует производить в размере 35 % часовой тарифной ставки, оклада. **Доплаты за работу в вечернюю и ночную смены** вводятся только для работников занятых в многосменном режиме. Смена считается ночной, если 50 % времени происходит в ночное время. Введение льгот (доплаты) производится в соответствии с графиками.

Оплата труда в выходные и праздничные днипроизводится в соответствии с действующим положением. Согласно трудовому кодексу работа в выходные дни запрещается. Перенесение выходных для всего коллектива допускается в исключительных случаях. Привлечение рабочих к работе в выходные дни допускается:

- для предотвращения стихийных бедствий;
- для предотвращения порчи государственного или общественного имущества;
- для выполнения неотложных, непредвиденных работ;
- для выполнения погрузочно-разгрузочных работ не допуская простоя транспорта.

К работе в выходные дни рабочие привлекаются по приказу, в котором указывается день отдыха (компенсация). Денежная компенсация запрещается. Если предоставление

другого дня невозможно, то вводится двойная оплата. Должно быть разрешение администрации. Оплату производят за часы фактически проработанные в праздничный день. По желанию работающего ему может быть предоставлен отгул той же продолжительности.

Оплату за время простояпроводится дифференцированно в зависимости от причины простоя. Время простоя по вине рабочего оплате не подлежит. Если простой не по вине рабочего (по причине отсутствия электроэнергии, материалов и др.) и не представляется возможность перевода рабочего на другую работу, то время простоя оплачивается в размере 37,5 % тарифной ставки по разряду рабочего. Месячная заработная плата не может быть ниже установленного минимума. На период освоения новых производств в строительстве простои оплачиваются из расчета 75 % тарифной ставки. При переводе на нижеоплачиваемую работу рабочему сохраняется средний заработок при выполнении норм выработки, или оплата по тарифной ставке для соответствующего разряда.