

Павел ИВАРОВСКИЙ

Брестский государственный технический университет, Беларусь

ОПЛАТА ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

The article presents the problems of salary in building firms.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы оплаты труда занимают центральное место в работе руководителей каждой строительно-монтажной организации. Эффективное использование средств, направляемых на оплату и стимулирование труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих, позволяет обеспечить определенные темпы роста жизненного уровня строителей, дальнейшее повышение производительности труда, ускорение внедрения научно-технического прогресса.

Необходимо усиление заинтересованности всех категорий работников в конечных результатах труда, преодоление уравнительности в оплате труда. Принцип оплаты труда должен основываться на количестве и качестве труда.

При переходе на рыночные отношения главным требованием в системе оплаты труда, отвечающим как интересам работника, так и интересам нанимателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении её затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности строительной организации.

Соблюдение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты труда должно побуждать руководителей и специалистов в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резервы повышения эффективности производства.

Перед работниками строительных организаций стоят задачи совершенствования технологических процессов, организации труда и заработной платы, повышения качества работы и сокращения сроков строительства.

Жестко регулируемая государством система ценообразования в строительстве в Республике Беларусь не всегда отражает в сметных ценах необходимый уровень оплаты труда строителей.

Строительные организации испытывают дефицит квалифицированных кадров ввиду их оттока в зарубежные страны. Основной причиной этого явля-

ется неудовлетворенность зарплатами. Средняя заработная плата в строительстве в 2007 году составляет 700+900 тыс. белорусских рублей, что значительно ниже чем в Польше, России и других странах.

Министерство архитектуры и строительства разработала мероприятия по росту заработной платы строителей на 2006-2010 годы на 197,7 процента. Мероприятия утверждены 1 сентября 2006 года Постановлением Совета Министров Республики Беларусь.

Предусматривается увеличение межразрядных коэффициентов для рабочих 5-6 разрядов, увеличение премиальных доплат до 50%, увеличение ставки первого разряда для строительной отрасли.

1. ИСТОЧНИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Источником заработной платы работников в строительстве является сметная заработная плата. Сметная заработная плата образуется за счет разных статей затрат: заработной платы, предусмотренной в каждом конструктивном элементе; заработной платы в накладных расходах, в плановых накоплениях, в зимних затратах, во временных зданиях и сооружениях; заработная плата в эксплуатации машин и механизмов и транспортных затратах. Даже в материалах и конструкциях может быть заработная плата.

При получении конструкций не полного заводского изготовления на строительной площадке может быть доведение их до проектных требований. В этом случае составляется калькуляция затрат с учетом заработной платы, энергетических затрат, затратах механизмов и т.д. Приходится готовое к монтажу изделие и списываются необходимые затраты.

В конструктивных элементах удельный вес зарплаты составляет небольшую величину - 7+12% от общей сметной стоимости.

В структуре накладных расходов удельный вес заработной платы составляет 35,7%. Это зарплата работников аппарата управления, линейного персонала (старших прорабов, прорабов, мастеров, линейных механиков), работников, осуществляющих обслуживание аппарата управления (операторы связи, операторы электронных вычислительных машин, дворники, уборщики и т.д.).

В накладных расходах предусматривается также дополнительная зарплата рабочих основного производства, включая дополнительные отпуска за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

В структуре плановых накоплений фонд потребления, который в основном направляется на стимулирование труда, составляет 23,08%.

Удельный вес зарплаты во временных зданиях и сооружениях составляет 28%, а в зимних удорожаниях - 59,2%.

В стоимости эксплуатации машин и механизмов удельный вес зарплаты составляет 35%.

В стоимости автомобильного транспорта удельный вес зарплаты - 20%.

Имея планируемый или фактический объем строительно-монтажных работ можно с высокой степенью точности определить как общий фонд заработной платы, так и заработную плату в отдельности для рабочих и специалистов.

Сначала определяется стоимость по элементам затрат в базовых (1991 год) ценах, а затем, увеличивая базовые цены на индекс роста зарплаты в данном периоде времени, получаем сумму фонда зарплаты в текущих ценах.

При своевременном или досрочном вводе объектов в эксплуатацию в сметах предусматриваются средства на премирование. Они определяются от суммы сметных величин основной зарплаты и эксплуатации машин в следующих размерах:

- Агропромышленный комплекс - 16,75%;
- Жилищное строительство - 14,75%;
- Социальный комплекс - 12,10%;
- Объекты производственного назначения - 10,70%;
- Прочие объекты - 10,05%.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДЕКСА РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Индекс роста заработной платы принимается Минстройархитектуры по согласованию с Межведомственной комиссией по ценообразованию в строительстве.

Разработано шесть вариантов определения индекса роста заработной платы.

Вариант № 1. Индекс роста зарплаты определяется исходя из решений Правительства Республики Беларусь об изменении минимальной заработной платы и тарифной ставки 1-го разряда с учетом среднего разряда рабочих в строительстве. Определяется по формуле

$$I_{з.п.} = \frac{T_{сх1,2} K_{мхК}}{T_{бхF_{м}}}$$

T_c - тарифная ставка первого разряда, принятая Советом Министров Республики Беларусь, руб.;

1,2 - отраслевой коэффициент;

K_m - межразрядный коэффициент;

K - корректирующий коэффициент, к тарифным ставкам (окладам) принимает Министерство труда и социальной защиты;

T_b - часовая тарифная ставка среднего разряда в базисных (1991 г.) ценах, руб.;

F_m - среднемесячный фонд рабочего времени.

Вариант № 2. Индекс роста зарплаты определяется исходя из соотношения ставки 1-го разряда и минимального потребительского бюджета согласно

тарифному соглашению между Минстройархитектуры, Союзом строителей и республиканским комитетом профсоюзов.

Этот вариант сложно применять на практике в связи с тем, что в тарифном соглашении, принятом на перспективу в 2+3 года, коэффициент отношения тарифной ставки 1-го разряда и минимального потребительского бюджета может не соответствовать фактической инфляции.

Вариант № 3. Расчет индекса роста производится исходя из среднемесячной заработной платы по отрасли «Строительство» на основании данных Министерства статистики и анализа.

Делением среднемесячной зарплаты в последний отчетный период на среднемесячную зарплату в 1991 году определяется индекс роста заработной платы.

Вариант № 4. Индекс роста зарплаты определяется отношением среднемесячной зарплаты по отраслям экономики в целом по республике по данным Минстата в текущих ценах на расчетный месяц к среднемесячной зарплате в базисных ценах 1991 года.

Вариант № 5. Определение индекса роста зарплаты производится исходя из соотношения ставки 1-го разряда и минимального потребительского бюджета, в базисных ценах 1991 года с учетом среднего разряда рабочих в строительстве

$$J_{з.п.} = \frac{МПБ \times 0,615 \times K_{мхДт}}{Тб \times F_{м}}$$

МПБ - минимальный потребительский бюджет;

0,615 - соотношение тарифной ставки 1-го разряда и минимального потребительского бюджета в базисных ценах 1991 года;

K_m - межразрядный коэффициент;

D_t - размер ежемесячной доплаты к тарифным ставкам (окладам), исчисленный из корректирующих коэффициентов, установленных Минтруда;

T_b - часовая тарифная ставка среднего разряда в базисных ценах (1 руб. 77 коп.);

F_m - среднемесячный фонд рабочего времени.

Вариант № 6. Индекс роста зарплаты определяется исходя из темпов роста тарифной ставки 1-го разряда на основании Постановлений Правительства Республики Беларусь

$$J_{з.п.} = J_{з.п. \text{ пр.м.}} \times K_1 \times K_2$$

$J_{з.п. \text{ пр.м.}}$ - индекс роста зарплаты предыдущего месяца;

K_1 - коэффициент отношения тарифной ставки текущего месяца к тарифной ставке предыдущего месяца;

K_2 - коэффициент, учитывающий рост потребительских цен нарастающим итогом свыше 5%.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ-СДЕЛЬЩИКОВ

Начисление заработной платы рабочих-сдельщиков производится на основании сметной зарплаты на единицу объема работ, объема выполненных работ и индекса зарплаты, установленного строительной организацией. Индекс зарплаты, как правило, устанавливается не выше индекса, утверждаемого Минстройархитектуры и Минэкономики.

Каждой бригаде или отдельному звену выдается задание на планируемый период (месяц, неделю, день) с учетом трудоемкости работ, численности рабочих и фактически достигнутой нормы выработки.

Конструктивные элементы, выполненные с нарушением строительных норм и правил, оплате не подлежат до устранения нарушений.

Индивидуальная зарплата рабочего определяется в зависимости от его разряда, отработанного времени и коэффициента трудового участия (КТУ). КТУ необходимо определять ежедневно для каждого рабочего с записью в специальном табеле. В конце месяца выводится средняя величина КТУ.

Кроме выполнения сметных работ, рабочие выполняют работы по охране труда и технике безопасности (ограждение открытых проемов, лестниц, котлованов), убирают территорию стройплощадки и прилегающую территорию, содержат бытовые помещения и т.д.

В зависимости от вида и месторасположения стройки величина трудоемкости и зарплаты на эти работы составляет 5-10 процентов от сметной зарплаты. Для упрощения выдачи заданий рабочим может быть принят повышающий коэффициент к основным видам работ 1,1.

В процессе производства работ от рабочих-сдельщиков требуется выполнение определенного объема работ с качеством, соответствующим строительным нормам и правилам, техническим условиям или действующим стандартам. При выполнении месячного задания рабочие-повременщики могут премироваться.

Источником премирования в размере 30 процентов от основной сметной зарплаты являются премиальные доплаты, предусмотренные в смете. Кроме этого, при выполнении особо-важных или срочных заданий, при бережном отношении к материальным ресурсам и экономии их, рабочие-сдельщики могут премироваться за счет прибыли организации. Предельных размеров премирования из прибыли не существует. Необходимо только наличие фонда потребления.

Каждая строительная организация, исходя из конкретных условий, разрабатывает свое положение по премированию работников, утверждает на собрании коллектива и вносит в коллективный договор. Коллективный договор является локальным нормативным актом организации по оплате и стимулированию труда.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ-ПОВРЕМЕНЩИКОВ

В строительных организациях до 25-30 процентов работающих являются повременщиками. Это слесари по ремонту техники, электрики, машинисты строительных машин, сторожа.

Оплата труда рабочих-повременщиков производится на основании присвоенных им тарифных разрядов и принятой в организации ставки первого разряда.

Единая тарифная ставка Республики Беларусь содержит 27 разрядов, в том числе для рабочих - 8 разрядов. Каждый разряд имеет свой тарифный коэффициент. Например, для 6-го разряда тарифный коэффициент 1,9. При ставке 1-го разряда у организации 200 тыс. руб. в месяц заработная плата рабочего повременщика составит $1,9 \times 200 = 380$ тыс. руб.

Кроме тарифной зарплаты рабочие-повременщики могут премироваться при качественном и своевременном выполнении заданий. Условия премирования организации разрабатывают самостоятельно. Они должны быть конкретными для каждой категории рабочих-повременщиков.

Например, для машинистов строительной техники основными условиями премирования должны быть: недопущения перерасхода горючесмазочных материалов и отсутствие поломок и сверхнормативных ремонтов. Для электриков основным показателем для премирования может быть: обеспечение бесперебойной работы всех электроустановок на объекте и отсутствие перерасхода электроэнергии.

Величина премиальных доплат устанавливается с таким расчетом, чтобы в целом по организации сумма премиальных доплат была не более 30 процентов. 30 процентов премиальных доплат включается в состав себестоимости.

При наличии чистой прибыли и фонда потребления премиальные доплаты выплачиваются без ограничения.

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основании тарифных разрядов и ставки 1-го разряда, принятой в организации.

По степени сложности управления строительная отрасль относится к самой сложной. Все отрасли экономики Республики Беларусь разделены на три категории по сложности управленческого труда. Разрядность руководителей, специалистов и служащих увеличивается на одну единицу по мере увеличения сложности управления.

Например, инженер в пищевой промышленности тарифицируется по 10 разряду, инженер по ремонту и обслуживанию автомашин - по 11 разряду, а инженер строительной организации = по 12 разряду.

Разрядность руководителей устанавливается в зависимости от численности работников в организации. Для строительной отрасли при численности

работников до 20 чел. - тарифный разряд руководителя - 18, при численности от 21 до 100 чел. - 19 разряд, при численности от 101 до 300 чел. - 20 разряд, при численности от 301 до 600 чел. - 21 разряд.

Максимальный, т.е. 27 разряд может быть при численности работников свыше 15 000 чел.

Разрядность первых заместителей руководителей устанавливается на один разряд ниже руководителей, а заместителей руководителей на два разряда ниже руководителей.

Единая тарифная сетка Республики Беларусь предусматривает следующий процент нарастания тарифных коэффициентов: от 1 до 4 разряда - 16 процентов, от 4 до 6 разряда - 10 процентов, свыше 6 разряда - 7 процентов. Следовательно, у руководителей, специалистов и служащих на вышестоящих должностях разница в зарплате составляет всего 7 процентов. Международная практика показывает, что процент нарастания тарифных коэффициентов и зарплаты должен быть не менее 15+20 процентов.

Кроме тарифной заработной платы руководители, специалисты и служащие могут иметь различного вида доплаты и премии.

Существующим в Республике Беларусь законодательством предусмотрено, что при заключении контрактов наниматель имеет право увеличивать оклад до 50 процентов. Для высококвалифицированных специалистов, а также для специалистов, выполняющих срочную или особо-важную работу, наниматель имеет право за сложность и напряженность в работе устанавливать надбавки к заработной плате до 50 процентов должностного оклада. Общая величина надбавки не должна превышать 30 процентов от общей суммы окладов по штатному расписанию.

Эти надбавки и увеличение окладов по контракту выплачиваются за счет себестоимости. Кроме этого руководители, специалисты и служащие могут премироваться за выполнение установленных показателей. Например, за соблюдение графиков производства работ, за выполнение задания по прибыли и рентабельности.

Для одного работника ограничений по величине премиальных не существует, но в целом по организации только 30 процентов от суммы окладов или тарифных ставок относится на себестоимость.

За счет прибыли (фонда потребления) руководители, специалисты и служащие могут премироваться по разработанным организациями положениям. Величина премиальных выплат зависит только от наличия фонда потребления.

Руководители организаций ограничены начислением зарплаты. Величина зарплаты руководителя, а также главного инженера, главных специалистов, заместителей руководителя не должна превышать среднюю зарплату по организации более, чем в 3,5 раза. При превышении начисленной зарплаты более чем в 3,5 раза от средней по организации, часть зарплаты резервируется и может быть выплачена в последующие месяцы отчетного года.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ И ВЫПЛАТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

Наряду с премированием разных категорий работников по их специфическим показателям строительные организации разрабатывают и общие показатели премирования для всех категорий работников.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается работникам, проработавшим в организации не менее одного года. В себестоимость строительно-монтажных работ включается вознаграждение в размере до 20 процентов тарифной ставки или должностного оклада.

В настоящее время предусматривается вознаграждение за выслугу лет в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время. Не учитывается время отпуска без сохранения заработной платы часы прогулов и т.д.

За сбор хранение отгрузку и сдачу лома и отходов черных и цветных металлов предусматривается премирование в размере до 100 процентов месячной тарифной ставки или оклада в год. Премированию подлежат рабочие, специалисты, служащие и руководители непосредственно принимающие участие в сборе, хранении, сдаче, отгрузке металлолома и организации этой работы.

Премирование производится, как правило, за счет средств, полученных от реализации металлолома.

Правительство Республики Беларусь в августе 2007 года приняло Постановление по стимулированию работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов. Предусматривается премирование за экономию дизельного топлива до 70 процентов от суммы экономии, за экономию бензина - до 80 процентов, за экономию моторных масел - до 60 процентов.

Условия премирования разрабатывают организации самостоятельно. Однако, правительством предусмотрено, что максимальный размер премии одному работнику не должен превышать 50 процентов тарифной ставки или должностного оклада за фактически отработанное время в отчетном квартале.

Общая сумма средств, направляемых на премирование работников не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических ресурсов.

Премия за своевременный ввод объектов в эксплуатацию также распространяется на все категории работников. Она распределяется между организациями, принимавшими участие в строительстве, пропорционально нормативным трудозатратам. Генподрядной организации предоставлено право уменьшать

премии до 50 процентов тем субподрядчикам, которые не выполняли график производства работ и увеличивать премии организациям, которые своевременно выполняли договорные обязательства.

Премии отдельным работникам определяются исходя из отработанного времени на данном объекте и личного участия в обеспечении своевременного ввода. Дано право руководителю организации увеличивать, или уменьшать премию за ввод в зависимости от качества труда работника.

Предельными размерами премия за ввод объектов в эксплуатацию не ограничивается.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Строительные организации Республики Беларусь имеют четко организованную систему оплаты труда в строительстве. Разработаны всеобъемлющие формы премирования. Однако, достойная заработная плата работников в строительстве не обеспечивается.

Имеет место ряд нерешенных проблем, особенно в области ценообразования в строительстве. Индекс роста заработной платы определялся с 1991 по 2007 год тремя различными методами. Вначале ценным методом, т.е. пропорционально инфляции по потребительской корзине, затем пропорционально росту заработной платы в целом по республике и, наконец, пропорционально росту заработной платы, устанавливаемой правительством для бюджетных организаций.

Изменение вариантов расчета индекса привело к его занижению на 25+28 процентов. Строительные организации стали недополучать необходимые суммы не только на заработную плату, но также на накладные расходы и плановые накопления. Это привело к резкому снижению рентабельности организаций и к низкой заработной плате.

В настоящее время готовится переход строительных организаций с базовых цен 1991 года на цены января 2006 года. Многие ошибки в вопросах ценообразования могут быть исправлены. Новые цены вводятся с января 2008 года.

Реализация мероприятий Минстройархитектуры по комплексному развитию материально-технической базы строительной отрасли также будут способствовать росту производительности труда и зарплаты строителей.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Иваровский П.Н., Техническое нормирование, оплата и стимулирование труда в строительстве, Брест 2005.
- [2] Иваровский П.Н., Анализ деятельности строительно-монтажных организаций, Брест 2004.

-
- [3] Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2007 года «О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов.
 - [4] Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2006 года № 1118 «О государственной комплексной программе развития материально-технической базы строительной отрасли на 2006-2010 годы».
 - [5] Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 1.03.2007 г.
 - [6] Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.12.2006 г.
 - [7] Методические указания по определению стоимости строительства предприятий, зданий и сооружений и составлению сметной документации Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь (РДС 8.01.105-03), Минск 2003.