

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БРЕСТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
КАФЕДРА ПРИРОДООБУСТРОЙСТВА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**  
по нормированию и оплате труда  
в водохозяйственном строительстве  
для студентов  
*специальности 1-74 05 01*  
*«Мелиорация и водное хозяйство»*

УДК У 69003

Данные методические указания предназначены для студентов специальности 1-74 05 01 «Мелиорация и водное хозяйство». Составлены на основании действующей в Республике Беларусь нормативной базы.

Составители: Стельмашук С.С., доцент, к.т.н.  
Дашкевич Д.Н., старший преподаватель  
Белькевич А.А., инженер-гидротехник

Рецензент: Страпко В.П., первый заместитель генерального  
директора ГО «Брестмелиоводхоз»

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения.....	4
1.1. Техническое нормирование .....	4
1.2. Организация труда рабочих .....	7
2. Оплата труда.....	8
3. Оплата повышений, надбавок и доплат к заработной плате.....	15
4. Вознаграждение за выслугу лет .....	21
5. Премирование за производственные результаты деятельности.....	22
5.1. Общие положения .....	22
5.2. Премирование рабочих.....	23
5.3. Премирование водителей .....	24
5.4. Премирование руководящих работников, специалистов и служащих за результаты финансово-хозяйственной деятельности .....	25
5.5. Премия за экономию горюче-смазочных материалов.....	26
5.6. Премирование работников, занятых ремонтом машин и механизмов.....	27
6. Выплаты из прибыли, оставшейся после налогообложения.....	28
6.1. Вознаграждения по итогам работы за год.....	28
6.2. Материальная помощь и единовременные выплаты.....	29
6.3. Премирование из прибыли за выполнение показателей эффективности работы.....	30
7. Специальные виды премий.....	31
7.1. Премия за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов .....	31
7.2. Премирование за ввод в действие производственных мощностей.....	32
8. Формы оплаты труда рабочих .....	32
9. Выдача нарядов (производственных заданий) бригаде (звену).....	34
10. Порядок распределения зарплаты по наряду между членами бригады (звена).....	35
Приложения .....	39
Литература.....	43

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1. ТЕХНИЧЕСКОЕ НОРМИРОВАНИЕ** – это научная система исследования затрат времени при производстве строительного-монтажных работ с целью установления производственных норм, улучшения использования машин и рабочего времени, внедрения передовых методов труда.

Задачами технического нормирования являются: установление технически обоснованных норм; отбор наиболее эффективных методов производства работ для широкого их внедрения; выявление условий, способствующих лучшей организации труда.

На основании технического нормирования устанавливаются фактические значения производительности, затрат времени, материалов, энергии и других ресурсов для обоснования технических норм, используемых при проектировании, для планирования и установления сметной стоимости строительства, а также непосредственно в процессе строительства.

Под нормой следует понимать количество времени или ресурсов (материалов, энергии, воды, трудовых затрат), которое необходимо затратить на выполнение единицы объема работ или на единицу готовой продукции. В строительстве широко применяют следующие виды технических норм: времени, машинного времени, выработки, производительности, расхода материалов, полуфабрикатов, изделий, энергоматериалов, воды, пара, сжатого воздуха и др.

*Норма времени* (Н. вр.) – это общее количество времени, затрачиваемое всеми рабочими соответствующей квалификации на выработку единицы доброкачественной продукции или единицы объема работ; выражается в рабочих днях или часах на единицу измерения готовой продукции (на 10, 100, 1000 м<sup>3</sup>, м<sup>2</sup> или м и т. д.).

*Норма машинного времени* характеризует количество времени, в течение которого должна работать машина для того, чтобы выполнить единицу объема работ или единицу продукции; выражается в сменах или часах на единицу измерения продукции.

Если машину обслуживает звено из нескольких человек, то между нормой времени рабочих и нормой машинного времени существует связь:

*Норма времени = Норма машинного времени · Число рабочих в звене.*

*Норма выработки* – это объем работ (или количество продукции), который должен быть выполнен рабочим соответствующей квалификации в единицу времени (за смену, за час).

*Норма производительности* – это объем работ (или количество продукции), который должен быть выполнен с помощью машины или механизма в единицу времени (за час, за смену, за месяц).

Между нормой выработки (производительности) и нормой времени (машинного времени) существует обратно пропорциональная связь:

*Норма выработки = 1 / Норма времени.*

*Нормы расхода материалов*, энергии и других ресурсов характеризуют потребное количество их на единицу объема работ или продукции.

В связи с тем, что совершенствуются способы и методы производства работ, постоянно улучшается качество строительных материалов, изменяются конструкции возводимых сооружений и непрерывно растет производительность

труда, технические нормы необходимо периодически пересматривать и приводить их в соответствие с достижениями производства.

Разработанные технические нормы подлежат утверждению в установленном порядке.

Разработка норм времени, выработки и производительности ведется в такой последовательности: предварительное изучение строительного процесса, подлежащего нормированию; установление условий для нормального осуществления строительного процесса, то есть решение вопросов о том, кто, как и какими приемами, приспособлениями, машинами будет выполнять работу; установление состава звена; учет продолжительности и распределения рабочего времени; систематизация, анализ и обработка материалов по изучению затрат рабочего времени на ряде строек; проектирование технических норм; проверка норм в условиях производства.

Нормированию подлежат только рационально организованные строительные процессы, которые ведут современными, прогрессивными методами. Нормируемый процесс должны выполнять рабочие соответствующей квалификации, хорошо освоившие данный вид работ при полном соблюдении требований техники безопасности, охраны труда. Каждому нормируемому строительному процессу дают подробную характеристику, включающую описание существа процесса, способов и методов выполнения, характеристику используемого оборудования, рабочих-исполнителей, климатических условий и т. д.

На основании учета продолжительности и распределения рабочего времени проводят предварительный анализ структуры затрат рабочего времени по элементам отдельно для рабочих и для машин (рис. 1.). На основании анализа затрат времени устанавливают нормативное значение коэффициента использования рабочего времени машин.

Существует несколько методов наблюдений для определения затрат времени: хронометраж, фотоучет, фотография рабочего дня, технический учет.

*Хронометраж* применяют для установления продолжительности периодически повторяющихся элементов строительных процессов (отдельных циклов или элементов циклов).

Хронометраж может быть сплошной и выборочный. Так как измеряемые при хронометраже отрезки времени очень малы, то чаще применяют выборочный метод наблюдений, когда в ряде циклов последовательно измеряют продолжительность отдельных элементов цикла, а затем по ним судят о течении всего процесса. Время измеряют секундомером с точностью до 0,2...1,0 с.

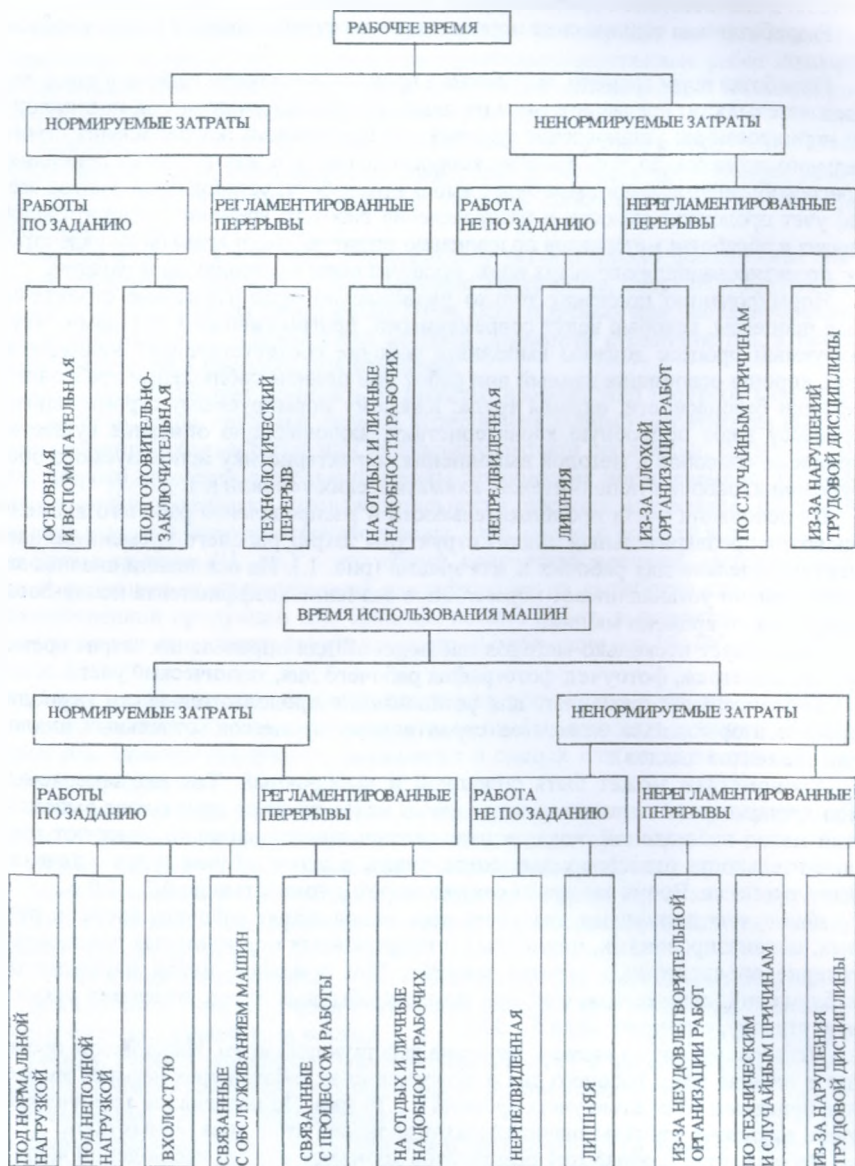
*Фотоучет* применяют для учета всех видов затрат рабочего времени ручных, механизированных, циклических и непрерывных строительных процессов в течение определенного отрезка времени. Это основной метод нормативных наблюдений, осуществляемый при помощи обычных часов, имеющих секундную стрелку, с точностью до 5...30 с.

Цель *технического учета* – проверка действующих норм. Наблюдения проводят в течение всего рабочего дня одновременно за работой трех-четырех звеньев или бригады с точностью учета времени 5...10 мин. По материалам технического учета выявляют причины значительных отклонений от установленных норм.

Регистрацию и обработку результатов хронометражных наблюдений выполняют на бланках единого образца.

Затраты времени регистрируют нормировщики одним из трех способов: цифровым, графическим или смешанным.

Результаты наблюдений обрабатывают методами математической статистики.



*a* – рабочих; *б* – машин

Рисунок 1 – Схема к анализу использования рабочего времени

Нормы расхода строительных материалов разрабатывают также на основании наблюдений, проводимых на ряде строек. Нормативные наблюдения ведут одним из следующих способов: технический учет, производственный метод, лабораторный метод, расчетный метод.

В результате таких наблюдений устанавливают фактический расход строительных материалов, необходимый на единицу объема работ или продукции. Окончательная норма расхода материалов, помимо конструктивного (чистого) расхода, учитывает также отходы и потери, неизбежные при выполнении строительно-монтажных работ.

Сметные нормы расхода различных строительных материалов, полуфабрикатов и изделий на единицу объема работ содержатся в сборниках элементных сметных норм, в приложениях к строительным нормам и правилам (СНиП), а на различные конструктивные элементы – в справочниках укрупненных сметных норм.

Основными нормативными документами, применяемыми в строительстве, являются сборники норм и расценок (НиР), строительные нормы и правила (СНиП).

По мере изменения условий все нормативные документы периодически дополняют и перерабатывают.

## 1.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОЧИХ

Строительные процессы выполняют рабочие-строители, имеющие соответствующую специальность. Строительных рабочих делят по профессиям (землекоп, бетонщик, плотник, слесарь) со специализацией в пределах каждой профессии (плотник по общестроительным работам, плотник по гидротехническим работам, плотник по опалубке или слесарь-монтажник, слесарь-ремонтник, слесарь-лекальщик и т. д.). В пределах каждой профессии рабочие различаются по квалификации в зависимости от мастерства.

В соответствии со сложностью выполняемых работ для рабочих основных строительных профессий установлено восемь квалификационных разрядов.

Некоторые специальные работы требуют исполнителей особо высокой квалификации (вне разряда).

Квалификацию (разряд) рабочего устанавливают в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС). В нем для каждой профессии и квалификации приводятся перечни основных понятий и вопросов, которые должен знать рабочий, и перечень работ, которые он должен уметь выполнить в установленное время и с оценкой не ниже чем «хорошо».

Для выполнения строительно-монтажных работ рабочие объединяются в различные производственные единицы: рабочие звенья, бригады.

Рабочее звено – основная наименьшая единица, занятая выполнением отдельных рабочих операций или простых (не комплексных) рабочих процессов, а также изготовлением и выпуском определенной однородной продукции. Звено обычно состоит из 2...7 рабочих одной профессии, но разной квалификации, и является специализированной единицей. Примером может служить звено, обслуживающее один экскаватор, звено арматурщиков, звено бетонщиков и др.

Рабочая бригада объединяет несколько звеньев. Бригады могут быть специализированными и комплексными. В специализированные бригады входят зве-

ня рабочих одной профессии (бригада плотников, бригада бетонщиков, бригада монтажников и т. д.).

В комплексные бригады входят звенья рабочих разных профессий, связанных между собой единым технологическим процессом. Так, комплексная бригада на бетонных работах будет состоять из звена арматурщиков, звена плотников, звена бетонщиков. Состав бригады комплектуется по выработке ведущего звена и колеблется от 7 до 25 человек для специализированных и до 40 человек для комплексных бригад. Во главе бригады стоит бригадир, назначаемый из числа наиболее опытных рабочих, способный организовать работу всей бригады.

Производственное задание (наряд) оформляют на бланках единого образца. На лицевой стороне задания (наряда) дают описание работ и условий их выполнения, указывают объем работ, необходимые по нормативам затраты труда, расценки за работы и сумму заработной платы за заданный объем. Наряд должен быть оформлен заранее, чтобы бригада могла изучить предстоящие работы и подготовиться к их выполнению.

После окончания работ в наряде записывают фактически выполненный объем работ, фактические затраты труда, сумму заработной платы за сделанную работу и делают отметку о качестве работ.

На обратной стороне наряда помещен табель для учета времени, отработанного каждым членом бригады.

Общую сумму заработной платы распределяют между членами бригады пропорционально отработанному времени с учетом квалификационных разрядов рабочих.

Учет и сопоставление производительности труда в условиях строительства ведут одним из следующих методов: ценностным, нормативным, натуральных показателей.

При *ценностном методе* производительность труда оценивают стоимостью продукции, приходящейся на один рабочий день. Этот метод пригоден только для сопоставления работ неизменного состава.

*Нормативный метод* заключается в сравнении фактических затрат труда, приходящихся на единицу продукции, с затратами труда, предусмотренными действующими на данные работы нормативами (в часах, днях на  $1\text{ м}^3$ ,  $1\text{ м}^2$  и др.). При хорошей организации труда и совершенной технологии фактические затраты труда будут ниже нормативных.

*Метод натуральных показателей* применяется для оценки производительности труда рабочих, звеньев, бригад, выполняющих одинаковые работы. Показатели в виде количества продукции за один день (в  $\text{м}^3$  в день, в  $\text{м}^2$  в день и др.). Количественно этот показатель является величиной, обратной показателю, характеризующему затраты труда.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Труд работников оплачивается на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь в зависимости от сложности, условий труда и квалификации этих работников и в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда».



Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих, тарифных (должностных) окладов руководителей, специалистов и служащих.

Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих (далее – ЕКСД) и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), а также иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке. При тарификации наниматель руководствуется:

Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 (далее – ЕКСД).

Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34 (далее – ЕТКС).

Тарифный разряд устанавливается рабочему (специалисту, служащему) в зависимости от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых им работ (обязанностей), а также ответственности. Эти требования заложены в тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристиках, предусмотренных соответствующими квалификационными справочниками.

Распределение работников по тарифным разрядам ЕТКС применяется для определения тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов по профессиям рабочих, должностям руководителей, специалистов и других служащих.

Тарифный разряд руководителя предприятия или филиала предприятия устанавливается в зависимости от списочной численности работников. Списочная численность работников предприятия или филиала предприятия определяется по данным статистической отчётности: списочная численность в среднем за период (нарастающим итогом) на 1-е число месяца, в котором заключается, продлевается либо перезаключается контракт или при внесении изменений по оплате труда.

При снижении списочной численности работающих на предприятии или в филиалах предприятия в связи с проведением модернизации, оптимизации численности работающих, реорганизации путём выделения из предприятия филиалов в самостоятельные юридические лица тарифный коэффициент Единой тарифной сетки работников, установленный руководителю предприятия или руководителю филиала предприятия, не изменяется в течение всего срока действия контракта.

2.2. Тарифный разряд рабочему присваивается (повышается) с учётом сложности самостоятельно выполняемых им работ, уровня образования и профессиональной подготовки рабочего.

Вопрос о присвоении (повышении) разряда рабочему рассматривается квалификационной комиссией филиала предприятия, возглавляемой главным инженером (заместителем начальника). Право на повышение разряда в установ-

ленном порядке имеют рабочие, успешно выполняющие работы более высокой квалификации не менее трех месяцев в течение года. При этом рабочим, выполняющим нормы труда, более высокая квалификация присваивается в первую очередь.

Присвоение (повышение) разряда рабочему производится на основании следующих документов:

- письменного заявления рабочего о присвоении (повышении) разряда;
- документов, подтверждающих прохождение работником производственного обучения;
- представления руководителя участка (мастера, прораба), в котором работник выполняет работу.

Решение комиссии оформляется протоколом, содержащим заключение о присвоении (повышении) или неприсвоении (неповышении) разряда рабочим. На основании заключения квалификационной комиссии наниматель издает приказ о присвоении профессии и разряда рабочему. Соответствующая запись вносится в трудовую книжку работника (пункт 23 Общих положений ЕТКС). Работник должен быть ознакомлен с ней под расписку в личной карточке согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь от 16.06.2014 г. № 40 «Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников».

Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, перечень которых определяется коллективным договором или нанимателем, может быть установлен месячный оклад взамен тарифных ставок, исходя из тарифного коэффициента 2,48.

В соответствии со статьёй 61 Трудового кодекса Республики Беларусь Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 октября 2014 г. №94 "О внесении дополнений и изменений в выпуск 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и рабочих профессий" по профессии "Водитель автомобиля" производится тарификация работ по разрядам с сохранением присвоенных ранее классов и устанавливаются следующие квалификационные характеристики и разряды по профессии "Водитель автомобиля":

– при управлении механическими транспортными средствами категории "В" или "ВЕ" – 4-й разряд;

– при управлении механическими транспортными средствами категории "С" либо "СЕ", кроме грузовых автомобилей (автопоездов) всех типов грузоподъёмностью свыше 60 тонн (для автопоездов – по суммарной грузоподъёмности автомобиля и прицепа) – 5-й разряд;

– при управлении механическими транспортными средствами категории "D" либо "DE", автомобилями МЧС, предназначенными для реализации мер по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, автомобилями скорой (неотложной) медицинской помощи – 6-й разряд;

– при управлении механическими транспортными средствами категории "СЕ", грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов грузоподъёмностью

свыше 60 тонн (для автопоездов с суммарной грузоподъёмности автомобиля и прицепа) – 7-й разряд.

Условия для присвоения классов водителям автомобиля определяются в разделе "Автомобильный и городской автомобильный транспорт" параграф 1 "Водитель автомобиля", выпуска 52 ЕТКС

2.3. Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по ЕТКС, определяется путём последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям ( $K=1,2$ ).

2.4. Размер минимальной заработной платы (месячной и часовой), устанавливаемый Советом Министров Республики Беларусь, является обязательным для всех нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников.

Минимальная заработная плата применяется в трудовых отношениях как минимальный социальный стандарт за работу в нормальных условиях труда при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.

В состав минимальной заработной платы включаются заработная плата за выполненную работу и отработанное время, а также выплаты стимулирующего характера, определенные в письме Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.05.2011 № 03-03/2251П «О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы».

2.5. Оплата труда работникам производится:

- по сдельным расценкам;
- часовым тарифным ставкам за фактически отработанное время;
- должностным окладам согласно штатному расписанию, рассчитанным на основании Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.

Организация может вносить изменения в Положение по оплате труда в связи с принятием нормативных актов по оплате труда, а также устанавливать тарифную ставку первого разряда для работников предприятия (не ниже государственной) в соответствии с действующим Порядком повышения тарифной ставки первого разряда в зависимости от роста объёмов производства, реализации продукции и эффективности хозяйствования. В случае снижения производительности труда в неблагоприятные условия для выполнения работ (зимний период), а также в связи со значительным снижением объёмов работ и с целью сохранения трудовых коллективов и обеспечения их прибыльной работы предоставить право руководителям филиалов предприятия временно устанавливать в организации понижающий коэффициент к действующей тарифной ставке первого разряда и выплатам стимулирующего характера.

Определение сдельной заработной платы бригады, работающей по единому наряду, производится на основании нормативной заработной платы, включённой в акт приёмки выполненных работ за отчётный месяц или норматива заработной платы на единицу объёма работ. В целях учёта индивидуального вклада каждого работника в результаты работы бригады распределение заработной платы между её членами производится в зависимости от фактически отработанного времени, тарифной ставки и коэффициента трудового участия (КТУ).

Установление КТУ членам бригады производится мастером (прорабом) участка с указанием его в едином наряде, который утверждается главным инженером филиала унитарного предприятия.

В качестве базового КТУ принимается единица (1,0). Она является средней оценкой труда исполнителей, которые в расчётном месяце выполняли установленные задания, строго соблюдали требования по качеству работ, охране труда, трудовой дисциплине, иные требования, предусмотренные должностными инструкциями и обязанностями.

2.5.1. Заработная плата рабочих может быть повышена с применением КТУ:

- за досрочное выполнение производственного задания – до 0,2;
- качество выполняемых работ – до 0,3;
- применение передовых приёмов и методов труда, обеспечивающих более высокую производительность труда – до 0,1;
- помощь в работе члену бригады, наставничество – до 0,1;
- проявление инициативы в работе, способствующей экономному расходованию трудовых и материальных ресурсов – до 0,3.

2.5.2. Заработная плата рабочих может быть понижена с применением КТУ:

- за низкое качество работ (за каждый случай) – до 0,3;
- низкую культуру производства, неудовлетворительное содержание рабочих мест – до 0,2;
- нарушение правил техники безопасности при производстве работ по вине работника – до 0,1;
- низкую трудовую дисциплину – до 0,2;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение производственных заданий и норм выработки, правил техники безопасности при производстве работ по вине работника – до 0,2.

2.6. При определении сдельной заработной платы на механизированные работы, выполняемые по сдельному наряду, к сдельным расценкам, определяемым на основании сборников единых норм и расценок на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы (далее – ЕНиР), применяется индекс роста основной заработной платы, ежемесячно утверждаемый Министерством архитектуры и строительства Республики Беларусь.

2.7. В целях необоснованного разрыва в оплате труда руководителей филиалов унитарного предприятия и работников ПМК, ПМС установить коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по филиалу предприятия, который не должен превышать 4,0.

2.8. Для стимулирования и повышения профессионального мастерства рабочих, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий вводятся дифференцированные надбавки за профессиональное мастерство:

- для 3-го разряда – 20 процентов;
- для 4-го разряда – 25 процентов;
- для 5-го разряда – 30 процентов;
- для 6-го разряда – 40 процентов;
- для 7-го разряда – 45 процентов.

Начисление надбавки для рабочих, занятых на строительно-монтажных работах, за профессиональное мастерство производится от заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам. Надбавки устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающим качество выполняемых работ, соблюдающим трудовую дисциплину, выполняющим доведенные задания на 100 процентов и более. Надбавка выплачивается по представлению прораба (мастера) хозрасчётного участка и ежемесячно утверждается главным инженером ПМК, ПМС. В случае выявления брака, снижения качества работ, невыполнения доведенного задания и нарушения трудовой дисциплины надбавка не начисляется и не выплачивается за тот месяц, в котором выявлены указанные нарушения *на основании приказа начальника филиала унитарного предприятия.*

2.9. С целью стимулирования труда работников филиалов предприятия и аппарата управления предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам от заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учётом повышений, предусмотренных законодательством, относятся на себестоимость продукции, работ и услуг, включаются в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании.

К стимулирующим выплатам относятся:

- премии работникам за результаты финансово-хозяйственной деятельности по действующей системе премирования;
- надбавки стимулирующего характера, к которым относятся:
  - вознаграждение за выслугу лет;
  - надбавка за сложность и напряжённость в работе;
  - надбавка за высокие достижения в труде и другие показатели работы;
  - надбавка за профессиональное мастерство для рабочих и классность для водителей автомобильного транспорта.

2.10. При работе филиалов унитарного предприятия в условиях внутрихозяйственного расчёта применяется метод распределения хозрасчётного дохода, заключающегося в том, что все затраты по выполнению работ хозрасчётного участка, услуг обслуживающего подразделения (участка механизации) и созданию централизованного фонда возмещаются за счёт доходов хозрасчётных участков. Разница между доходом хозрасчётного участка и его расходом составляет хозрасчётный доход, остающийся в распоряжении хозрасчётного участка, который направляется для материального стимулирования членов участка в виде доплат к заработной плате (приработок). Для формирования приработка участка направляется до 35 процентов от хозрасчётного дохода в зависимости от уровня рентабельности работ по участку.

2.11. Распределение приработка между членами хозрасчётного участка производится прорабом (мастером) участка с учётом трудового вклада работника, пропорционально фонду заработной платы работников, определяемого по тарифным ставкам, сдельным расценкам и должностным окладам за фактически отработанное время. При распределении приработка применяется коэффициент трудового участия (КТУ). Размер приработка утверждается руководителем филиала унитарного предприятия.

2.12. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605 «Об утверждении Положения о резервном фонде

заработной платы» может создаваться резервный фонд оплаты труда. Резервный фонд оплаты труда предназначен для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также установленных законодательством, коллективным договором гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатёжеспособности нанимателя, ликвидации филиала предприятия, и в других предусмотренных законодательством случаях. Резервный фонд не является самостоятельной финансовой системой, его средства входят в состав денежных средств филиалов предприятия.

Резервный фонд образовывается за счёт ежеквартальных отчислений 5 процентов от суммы прибыли, остающейся в распоряжении филиала предприятия до достижения им размеров до 25 процентов от месячного фонда оплаты труда. На цели, не предусмотренные в пункте 2.11, средства резервного фонда используются только с согласия трудового коллектива филиала предприятия, которое должно быть получено на общем собрании. При этом расходуемые средства резервного фонда подлежат восстановлению в течение 6 месяцев за счёт прибыли, остающейся в распоряжении филиала унитарного предприятия.

2.13. Повышение тарифной ставки первого разряда производится по установленным показателям и нормативам после подведения итогов их финансово-хозяйственной деятельности с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом либо за месяцем подведения итогов. Показатели, установленные для повышения тарифной ставки 1 разряда, определяются на основании статистической и ведомственной отчетности.

2.14. Тарифная ставка 1 разряда устанавливается:

- для руководителей специалистов и служащих;
- для рабочих, не тарифицируемых разрядами;
- для рабочих, занятых на строительно-монтажных работах и подсобном производстве.

Повышение тарифной ставки 1 разряда осуществляется в зависимости от выполнения одного из следующих показателей к соответствующему периоду предыдущего года, характеризующих эффективность работы предприятия:

- роста объемов производства продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах;
- роста производительности труда по выручке от реализации продукции, работ (услуг) на 1 среднесписочного работника;
- роста выручки от реализации продукции, работ и услуг.

Органом, уполномоченным управлять имуществом, могут быть установлены другие экономические показатели работы предприятия.

2.15. Установление тарифной ставки 1 разряда для категорий работников в соответствии с п. 2.13 и п.2.14 по одному из показателей оформляется приказом на основании расчёта.

Рост объёмов производства продукции, товаров (работ, услуг) в текущих ценах и других показателей финансово-экономической деятельности учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

При изменении в течение года экономического показателя, в зависимости от которого будет в дальнейшем повышаться тарифная ставка первого разряда, его выполнение учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему

щему периоду предыдущего года. Изменение названного показателя может осуществляться не чаще одного раза в год.

2.16. При повышении тарифной ставки 1 разряда обязательными условиями являются:

- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

- превышение темпа роста производительности труда по выручке от реализации продукции, работ (услуг) на 1 среднесписочного работника над темпом роста номинальной заработной платы.

2.17. Устанавливается размер (норматив) повышения тарифной ставки первого разряда до 1,0 включительно на каждый процент прироста установленного показателя в зависимости от эффективности финансово-экономической деятельности предприятия.

2.18. При повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

2.19. При совершенствовании состава заработной платы с целью увеличения доли тарифа в средней заработной плате может быть одновременно повышена тарифная ставка первого разряда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, отражаемых в составе расходов на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором было проведено совершенствование. Кроме того, на предприятии может быть осуществлён переход от применения трех размеров тарифной ставки первого разряда к единому размеру этой ставки путем проведения совершенствования состава заработной платы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

При дальнейшем повышении тарифной ставки первого разряда до конца года за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, установленная после проведения совершенствования состава заработной платы, а рост показателя исчисляется нарастающим итогом с месяца ее установления к соответствующему периоду предыдущего года.

После совершенствования состава заработной платы полученная доля тарифа должна сохраняться в составе средств, отражаемых в расходах на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении. При этом размеры премий, надбавок, доплат и иных выплат, начисляемых в филиалах предприятия за счет чистой прибыли, могут не уменьшаться.

### **3. ОПЛАТА ПОВЫШЕНИЙ, НАДБАВОК И ДОПЛАТ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

3.1. На стройках, представляющих особо важное значение, приказом по организации могут быть введены особые условия оплаты и стимулирования труда. Основанием для введения особых условий оплаты является выполнение особо

важных контрактов или строительство отдельных объектов по Государственному заказу.

На объекте, по которому введены особые условия, может устанавливаться доплата к должностному окладу, тарифной ставке, сдельной системе в соответствии с Положением об оплате труда на этих стройках. Указанная доплата выплачивается при условии выполнения графика производства работ, высоком качестве работ и снижении себестоимости выполняемых работ.

3.2. Работникам филиалов предприятия и аппарата управления предприятия наниматель с учётом финансового состояния и при наличии средств на эти цели может устанавливать повышения их тарифных ставок (окладов) по следующим основаниям и в следующих размерах:

Таблица 1 – Основания и величина повышения тарифных ставок

№ п/п	Наименование оснований	Величина повышения тарифных ставок (окладов), процентов
1	За личный вклад в повышение эффективности работы организации и выполнение прогнозных показателей плана	до 50
2	За характер и ответственность выполняемой работы	до 50
3	За интенсивность и качество работы при выполнении строительного-монтажных работ	до 50
4	За руководство филиалами предприятия	15
5	За присвоение квалификационной категории:	
5.1	I категория	15
5.2	II категория	10
6	За совмещение профессий, должностей и замещение временно отсутствующего работника	до 100 совмещаемой должности
7	За внедрение рационализаторских предложений	15
8	За руководство бригадой при ее численности не менее 4 человек	10
9	За особый характер работ для водителей служебного и специального автотранспорта	до 100
10	За дни фактической работы водителей на автомобилях с прицепами	20
11	За применение профессии, должности «старший»	10
12	За использование дезинфицирующих веществ при уборке территорий и туалетов	до 20

3.3. Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте) или может быть установлен нанимателем ежемесячно работникам филиалов предприятия и аппарата управления предприятия на основании приказа. Снижение или лишение указанных повышений производится при несоблюдении дисциплины труда и должностных обязанностей работников, некачественном выполнении строительного-монтажных работ, невыполнении договорных обязательств по строительству объектов, снижении производительности труда и в других случаях и оформляется приказом нанимателя.

Повышения исчисляются от тарифной ставки (оклада) по каждому основанию отдельно и суммируются с ним, образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад инженерно-технического работника и служащего.

Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством и настоящим Положением, исчисляются для рабочих: исходя из та-



рифных ставок (окладов) с учётом повышений, установленных работнику; для руководителей специалистов и служащих – от должностных окладов.

3.4. Материалы на повышение тарифного оклада руководителей филиалов согласно пункту 3.2 представляются в организацию не позднее 25 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, по установленной форме. Размер повышения тарифного оклада по этому показателю для руководителей филиалов предприятия устанавливается приказом по предприятию, а для работников филиалов – приказом по филиалу.

3.5. В соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 06 2014 г № 70 «О порядке условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие)» работникам устанавливаются компенсации к заработной плате за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, которым устанавливаются надбавки.

3.5.1. Компенсация за подвижной характер работы устанавливается работникам в целях компенсации расходов, связанных с частой передислокацией организации или оторванностью работника от места жительства, когда работник вынужден выезжать к месту работы и не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства.

3.5.2. Компенсация за разъездной характер работы устанавливается работникам, выполняющим работу на объектах, расположенных вне места постоянной работы, связанную с поездками сверх установленной продолжительности рабочего времени от места постоянной работы до места работы на объекте и обратно, а также с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемого ими участка.

3.5.3. Компенсация за производство работы вахтовым методом устанавливается работникам при организации работ вне места жительства работников или места постоянной работы при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту жительства. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, с использованием суммированного учета рабочего времени, с предоставлением межвахтового отдыха в месте жительства.

При вахтовом методе учетный период рабочего времени включает время выполнения работ на объекте, время междусменного отдыха, время в пути от места жительства работников или места постоянной работы до места выполнения работы вахтовым методом и обратно. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается нанимателем.

Вахтовый метод работы применяется в целях сокращения сроков строительства объектов производственного, социального и иного назначения, а также в целях осуществления иной производственной деятельности в отдаленных районах от места постоянной работы.

3.5.4. Компенсация за постоянную работу в пути устанавливается за работу, которая производится по специальным графикам, предусматривающим время отдыха в пути следования (поездки).

3.5.5. Минимальный размер компенсаций в УП "Брестводстрой" устанавливается:

– за разъездной характер работ – в размере 25 процентов от нормы суточных при однодневных служебных командировках, если работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту жительства;

– за производство работы вахтовым методом – в размере 70 процентов от нормы суточных, установленных нормативными правовыми актами о возмещении расходов при служебных командировках, с учётом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь, если работник не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства. При выполнении строительно-монтажных работ на территории иностранных государств размер компенсации устанавливается приказом по предприятию.

Предоставить право руководителям филиалов предприятия устанавливать компенсации в зависимости от сложности и сроков выполнения работ, а также времени нахождения в пути до объектов строительства в размере, не превышающем размер норм за проживание вне места жительства (суточных), установленных законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь. Размер компенсаций, устанавливаемый выше минимального размера, оформляется приказом по филиалу предприятия.

3.5.6. По решению нанимателя, оформленного в виде приказа, могут быть дополнительно установлены категории работников, которым выплачиваются компенсации. При невыполнении условий установления компенсаций, изложенных в пунктах 3.5.1.-3.5.4, они не выплачиваются.

3.5.7. Время пребывания на территории иностранных государств определяется по отметке в документе для выезда из Республики Беларусь и (или) въезда в Республику Беларусь. Если при пересечении границы отметка в документе для выезда из Республики Беларусь и (или) въезда в Республику Беларусь не вносится, день пересечения границы определяется по документам на проезд с учетом расписания движения пассажирского транспорта.

При следовании работников на автомобильном транспорте в государства, где при пересечении границы отметка в документе для выезда из Республики Беларусь и (или) въезда в Республику Беларусь не вносится, подтверждением для определения времени пребывания на территории иностранных государств является путевой лист с отметками о дате прибытия и выбытия из места пребывания и иные документы.

3.5.8. Если в месте выполнения работы работнику не предоставляется бесплатное жилье и если он не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства, расходы по найму жилого помещения возмещаются по нормам, установленным законодательством о возмещении расходов при служебных командировках.

3.5.9. Расходы по проезду работников в другую местность в связи с выполнением трудовых обязанностей вне места постоянной работы компенсируются в порядке, установленном законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, если наниматель не предоставляет им транспорт.

3.6. Оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производится согласно статье 69 Трудового кодекса Республики. Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

- работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок;

- работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады – не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

Работа в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

3.7. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с аттестацией рабочих мест по условиям труда согласно Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённому постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253, устанавливается доплата в процентах от тарифной ставки 1 разряда за каждый час работы в условиях труда, соответствующих классу условий труда:

- класс условий труда 3.1 – доплата 0,10 процента;

- класс условий труда 3.2 – доплата 0,14 процента;

- класс условий труда 3.3 – доплата 0,20 процента;

- класс условий труда 3.4 – доплата 0,25 процента.

До окончания сроков предыдущей аттестации устанавливается доплата в процентах от тарифной ставки 1-го разряда за каждый час работы с вредными условиями труда:

- электрогазосварщику, работающему в закрытом помещении, – 0,25 процента;

- электрогазосварщику, работающему на открытом воздухе, – доплата 0,25 процента;

- кузнецу ручнойковки – 0,20 процента.

3.8. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

3.9. Водителям автомобилей и автобусов, занятым перевозкой рабочих и не имеющим постоянной нагрузки на протяжении рабочего дня, приказом по филиалу унитарного предприятия может вводиться оплата за время простоя не по вине работника. Оплата при этом за время простоя производится в размере двух третей установленной ему тарифной ставки. При этом надбавка за классность за часы простоя не начисляется. Фактическое время простоя должно быть оформлено в путевом листе.

3.10. При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным в зависимости от степени годности продукции расценкам. Брак изделий и работ вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, конструкциях и изделиях, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия, работ органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями, работами. Факты простоя и выпуска бракованной продукции оформляются актами.

3.11. Работникам, занятым выполнением ремонтных работ, для которых выполнение данных работ не является основным видом деятельности (машинисты строительных машин и механизмов, водители и другие), оплата производится по сдельным расценкам за выполненный объём работ, а при необеспеченности запасными частями для выполнения ремонта – в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Водителям, занятым ремонтом техники, приказом по филиалу предприятия на основании Протокола тарифно-квалификационной комиссии о присвоении квалификации автослесаря производится доплата за профессиональное мастерство в соответствии с присвоенным разрядом за фактически отработанное время.

3.12. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов выплачивается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: водителям второго класса – 10 процентов и водителям первого класса – 25 процентов установленной тарифной ставки с учётом повышений за отработанное в качестве водителя время. Классность водителям присваивается приказом по филиалу унитарного предприятия (аппарату управления унитарного предприятия) на основании аттестации рабочего места и уровня квалификации водителя.

3.13. В целях усиления материальной заинтересованности в увеличении объёмов работ и повышения эффективности работы руководителям, специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия, а также работникам аппарата управления унитарного предприятия могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной работы), напряжённость (сложность работы, использование рабочего времени, внедрение достижений научно-технического прогресса, напряжённости и ответственности управленческого труда), многопрофильный характер производства, а также стаж работы и квалификацию в следующих размерах в процентах от должностного оклада работников с учётом повышений:

- руководителю филиала предприятия и работникам аппарата управления предприятия – до 120 процентов;

- линейным работникам (мастерам, прорабам, участковым механикам) – до 80 процентов;

- специалистам и служащим филиалов предприятия – до 60 процентов.

Конкретный размер надбавки для руководителей, работников филиала предприятия и аппарата управления предприятия устанавливается ежемесячно на основании приказа нанимателя.

3.14. Надбавка к должностному окладу не входит в состав заработной платы для начисления премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности и выслугу лет.

#### 4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

4.1. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам, занятым на строительно-монтажных работах, в подсобных производствах и на работах по производственно-технологической комплектации объектов строительства, а также руководителям, специалистам и служащим филиалам унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия.

4.2. Начисление вознаграждения за выслугу лет производится:

– для рабочих-сдельщиков, занятых на строительно-монтажных работах – от заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам с учетом повышения по контракту;

– для рабочих-повременщиков от тарифной ставки с учётом повышений, предусмотренных законодательством;

– для руководителей, специалистов и служащих – от должностных окладов.

Размер вознаграждения за выслугу лет определяется в зависимости от непрерывного стажа работы в организации и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.3. В непрерывный стаж, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения за выслугу лет (надбавку за стаж работы по специальности), включается время:

– непрерывной работы в данной организации;

– непрерывной работы в предыдущей организации, откуда работник был переведен в данную организацию по решению вышестоящих организаций, а также в порядке перевода по согласованию между нанимателями;

– время работы руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих на предприятиях системы ГО «Брестмелиоводхоз» и ГО «Белводхоз»;

– работы по профессии машиниста экскаватора, машиниста бульдозера, тракториста в других отраслях народного хозяйства Республики Беларусь, откуда работник уволился по собственному желанию по уважительной причине и принят на работу в данную организацию по вышеперечисленным профессиям;

– предшествующий период работы в данной организации и увольнение по уважительным причинам, если за ним непосредственно следовало возвращение на работу в данную организацию;

– время работы на курсах по подготовке и повышению квалификации с отрывом от производства по направлению;

– время срочной службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь;

– время работы на выборных должностях;

– время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4.4. Определение непрерывного стажа работы, дающего право на выплату вознаграждения за выслугу лет, для вновь принятых работников определяется комиссией, создаваемой в филиале предприятия и в аппарате управления пред-

приятия. На основании рассмотрения материалов по исчислению непрерывного стажа составляется протокол, который утверждается нанимателем.

4.5. Размер вознаграждения за выслугу лет выплачивается рабочим, руководителям, специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия в зависимости от стажа работы, дающего право на выплату вознаграждения в следующих размерах:

- от 1-го года до 5-ти лет – 15 процентов;
- от 5-ти до 10-ти лет – 20 процентов;
- от 10-ти до 15-ти лет – 25 процентов;
- свыше 15-ти лет – 30 процентов.

4.6. При временном замещении, совмещении профессий и должностей вознаграждение за выслугу лет начисляется на тарифную ставку (оклад) с учётом повышений по основной работе и (или) от должностного оклада.

4.7. Расчёт вознаграждения за выслугу лет производится с 1 числа месяца следующего за месяцем, в котором стаж работ, дающий право на выплату, достиг одного года или при изменении стажа работы в течение месяца.

## **5. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **5.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1.1. В целях повышения эффективности производства и личной заинтересованности работников в конечных результатах труда может быть организовано соревнование или смотр-конкурс между филиалами унитарного предприятия, хозрасчётными участками и рабочими ведущих профессий.

5.1.2. В организации в соответствии с утвержденными условиями проводится соревнование «Лучший по профессии среди машинистов одноковшовых экскаваторов» и «Лучший по профессии среди инженеров, экономистов, бухгалтеров». По этим же материалам определяются и работники предприятия для занесения на Доску почёта. Порядок и размеры единовременного вознаграждения по итогам соревнования определяются приказом нанимателя.

5.1.3. При выполнении работниками ответственных производственных заданий, выполнении целевых прогнозных показателей, решение сложных технических задач по ликвидации последствий стихийных бедствий, приказом по предприятию или филиалу предприятия могут выплачиваться премии за выполнение особо важных производственных заданий.

Применять меры материальной заинтересованности к руководителям филиалов предприятия и другим работникам предприятия по поиску объектов строительства и подготовке конкурсных документов, обеспечивающих победу в тендерных торгах на строительство объектов, а также поиску субподрядных работ. Устанавливается следующий размер премирования в зависимости от контрактной стоимости строительства:

- |                          |   |                          |
|--------------------------|---|--------------------------|
| от 1,0 до 2,5 тыс. руб.  | – | 0,3 должностного оклада; |
| от 2,5 до 5,0 тыс. руб.  | – | 0,5 должностного оклада; |
| от 5,0 до 7,5 тыс. руб.  | – | 1,0 должностной оклад;   |
| от 7,5 до 10,0 тыс. руб. | – | 1,5 должностного оклада; |

от 10,0 до 12,5 тыс. руб. — 2,0 должностных оклада;  
от 12,5 до 15,0 тыс. руб. — 2,5 должностных оклада;  
свыше 15,0 тыс. руб. — 3,0 должностных оклада.

При определении размера премии устанавливаются коэффициенты, учитывающие процент снижения стартовой цены заказчика в следующих размерах:

от 3% до 5% —  $K=0,9$ ;  
от 5% до 10% —  $K=0,8$ ;  
от 10% до 15% —  $K=0,7$ .

Размер премии за выполнение особо важных производственных заданий составляет не более трех должностных окладов за каждый случай. Конкретный размер премии устанавливается приказом по предприятию или филиалу предприятия.

5.1.4. В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников специалистов и служащих в увеличении объемов подрядных работ, повышения эффективности и качества работ применяется премирование работников организации.

5.1.5. Основанием для начисления премии работникам филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а по показателям, которые не предусмотрены бухгалтерской и статистической отчетностью, — данными оперативного и первичного учета.

5.1.6. Выплата всех видов премирования работников производится за фактически отработанное время в размерах в зависимости от тарифной ставки (оклада) с учётом повышений и должностных окладов, предусмотренных законодательством, или сдельного заработка.

5.1.7. За нарушение трудовой дисциплины, появление на работе в нетрезвом виде, несоблюдение технологической дисциплины и качества работ, нанесение ущерба организации, несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности и другие производственные упущения и нарушения производственных и технологических требований виновным лицам уменьшаются премии частично или не выплачиваются полностью на основании приказа по филиалу унитарного предприятия или аппарату управления унитарного предприятия.

## 5.2. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ

5.2.1. Премирование рабочих производится за индивидуальные результаты работы, обеспечивающие улучшение конечных результатов, повышение эффективности и качества работы. Премирование рабочих, занятых на строительно-монтажных работах и подсобном производстве, производится ежемесячно за выполнение показателей в следующих размерах:

а) за выполнение заданий, норм выработки, повышение производительности труда — 5,0 процентов премии от заработной платы по сдельным расценкам (тарифной ставке с учётом повышений) за каждый процент перевыполнения задания. Предельная сумма премии по этому показателю до 50 процентов по сдельным расценкам (тарифной ставке с учётом повышений);

б) за повышение качества производимой продукции и выполненных работ (строгое соблюдение стандартов, технических требований, установленных нормативов, технологических режимов, параметров). Определение показателей ка-

чества выполняемых работ оценивается следующими показателями: «отлично» – работа выполнена в полном соответствии со СНиП и нормативными документами и сдана с первого предъявления; «хорошо» – работа сдана без существенных отклонений от СНиП в пределах срока выполнения задания; «удовлетворительно» – работа сдана со второго предъявления в пределах срока выполнения задания и выявлены существенные отрицательные влияния качества выполняемых работ.

5.2.2. В зависимости от показателей качества выполняемых работ производится премирование рабочих в следующих размерах: при оценке «отлично» – 10 процентов; от заработной платы по сдельным расценкам (тарифной ставки с учётом повышений); «хорошо» – 5 процентов от заработной платы по сдельным расценкам (тарифной ставки с учётом повышений) при оценке «удовлетворительно» премия не выплачивается.

5.2.3. Показатели индивидуальных результатов работы определяются ежемесячно прорабом (мастером) хозрасчётного участка и отображаются в наряде на сдельную или повременную оплату для дальнейшего утверждения руководством филиала унитарного предприятия и расчётов заработной платы.

### **5.3. ПРЕМИРОВАНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ**

5.3.1. С целью материального стимулирования водителей за рациональное использование автотранспорта, поддержания хорошего технического состояния, экономию ГСМ, обеспечение планового выхода на линию и безаварийную работу транспортных средств производится премирование водителей автотранспортных средств.

5.3.2. Размер премии определяется в зависимости от выполнения следующих показателей:

– за безаварийную работу – 20 процентов премии от тарифной ставки (оклада) с учётом повышений. Выплачивается при условии поддержания хорошего технического состояния автомобиля, своевременной подачи для доставки людей на объект, отсутствия нарушений правил дорожного движения;

– за коэффициент выхода автомобиля на линию (отношение фактически отработанных дней к общему количеству рабочих дней в месяц). При коэффициенте выхода на линию от 0,9 до 1,0 выплачивается премия к тарифной ставке (окладу) с учётом повышений в размере 20 процентов. При коэффициенте от 0,85 до 0,9 премия выплачивается в размере 15 процентов. При коэффициенте выхода на линию от 0,8 до 0,85 выплачивается премия в размере до 10 процентов. При коэффициенте выхода автотранспортного средства менее 0,8 премия не выплачивается.

5.3.3 Показатели работы водителей автомобилей определяются лицами, отвечающими за работу автотранспорта и на основании выполненных соответствующих расчетов коэффициента выхода на линию. Размер премии определяется приказом по филиалу унитарного предприятия или аппарату управления унитарного предприятия.

5.3.4. В случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения без уважительных причин задания, нарушения правил дорожного движения (отметка работников ГАИ в путевом листе), появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, нарушения пломб на спидометре, использовании автомобиля без раз-



решения в личных целях, а также за содержание автомобиля в неудовлетворительном техническом состоянии, нарушение постоянного места стоянки, отсутствие надлежащего порядка в гараже и на закреплённой за водителем территории, несвоевременную подачу автомобиля для выполнения задания, водители лишаются премии полностью или частично.

#### **5.4. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

5.4.1. Премирование руководящих работников, специалистов и служащих филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия производится за показатели, стимулирующие рост объёмов подрядных работ и услуг, снижение себестоимости выполняемых работ и эффективность производства. Премирование производится ежемесячно за выполнение показателей в следующих размерах:

Ежемесячные размеры премирования

- Выполнение показателя по чистой прибыли (по бизнес-плану) – 20 процентов должностного оклада;
- Выполнение показателя по рентабельности продаж (по бизнес-плану) – 30 процентов должностного оклада;
- Увеличение прочих видов работ по отношению к аналогичному периоду прошлого года за 1 процент прироста – 1,0 процент месячного должностного оклада, но не более 10 процентов месячного должностного оклада;
- Рост выручки от реализации продукции, работ, услуг по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (процент) – 30 процентов должностного оклада;
- Достижение опережающего роста производительности труда (по выручке от реализации продукции товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника) по сравнению с ростом номинальной зарплаты (процент) – 10 процентов должностного оклада.

Квартальные размеры премирования.

- Снижение уровня затрат на производство продукции, работ и услуг (в фактических) ценах по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в размерах, доведённых в установленном порядке (процент) – 5 процентов должностного оклада.

Премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности могут уменьшаться:

- за недостижение опережающего роста производительности труда по выручке по сравнению с ростом номинальной зарплаты;
- за невыполнение показателей бизнес-плана;
- за рост удельного веса просроченной дебиторской задолженности;
- за невыполнение доведенного показателя по экономии ресурсов;
- за непринятие мер по взысканию задолженности по арендной плате;
- по иным основаниям по решению Нанимателя.

5.4.2. Премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности не начисляются и не выплачиваются :

➤ руководителям и главным специалистам (их заместителям) филиалов предприятия при наличии задолженности, по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчётным, по платежам в бюджет, внебюджетные фонды по филиалу предприятия и аппарата управления предприятия при наличии этих задолженностей в целом по юридическому лицу. К категории руководителей относятся: руководитель юридического лица и их заместители, руководители филиалов предприятия и его заместители, руководители структурных подразделений (начальник отдела, главный бухгалтер, главный механик, прораб, мастер) и их заместители и другие категории руководителей, относящиеся к коду категории 1 в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» ОКРБ 006-2009), утверждённым постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 № 125;

➤ руководителю предприятия, руководителю филиала предприятия (начальнику ПМК, ПМС) руководителям и специалистам филиалов предприятия и аппарата управления предприятия:

➤ при наличии чистого убытка от реализации продукции, товаров, ( работ, услуг) за отчётный период по сравнению с предыдущим периодом, который учитывается нарастающим итогом с начала года;

➤ при имеющейся просроченной задолженности по выплате заработной платы.

Задолженностью по заработной плате считаются начисленные суммы заработной платы работникам, включая внешних и внутренних совместителей, но не выплаченных в сроки, установленные коллективным договором. Задержка выплаты аванса не считается задолженностью по заработной плате.

5.4.3. Премирование руководителей, специалистов и служащих производится по итогам работы за месяц и выплачивается за фактически отработанное время исходя из должностных окладов. Учёт выполнения показателей премирования осуществляется нарастающим итогом с начала года.

5.4.4. Выплата премии руководителю филиала предприятия производится на основании разрешения организации за выполнение показателей для премирования в размерах, предусмотренных контрактом.

5.4.5. Выплата премии руководителю предприятия производится на основании разрешения ГО "Брестмелиоводхоз" за выполнение показателей для премирования в размерах, предусмотренных контрактом.

## **5.5. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ЭКОНОМИЮ ГОРЮЧЕ-СМАЗОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

5.5.1. Премирование производится с целью усиления материальной заинтересованности водителей автомобилей всех типов, трактористов, машинистов экскаваторов, машинистов бульдозеров, машинистов скреперов, руководителей и инженерно – технических работников ремонтных служб и других работников филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия, принимавших участие в экономии и соблюдении норм расхода ГСМ.

5.5.2. Премирование за экономию ГСМ против норм расхода производится при наличии учёта расхода с помощью контрольно-измерительных приборов или другими технически обоснованными методами и нормами и на основании

данных бухгалтерского учёта, статистической отчётности и данных достоверного оперативного учёта.

5.5.3. Премирование всех категорий работников производится ежемесячно или ежеквартально.

5.5.4. На премирование водителей автомобилей, трактористов, машинистов экскаваторов, машинистов бульдозеров, машинистов скреперов за экономию ГСМ и снижение норм их расхода направляется:

75 процентов стоимости сэкономленного бензина и 35 процентов стоимости сэкономленного дизтоплива.

Средства для премирования указанных работников за экономию ГСМ относятся на себестоимость. Общая сумма премии за экономию ГСМ не может превышать для одного работника 25 процентов месячной тарифной ставки (должностного оклада). Расчёт размера премии производится инженерно-техническими работниками отдела эксплуатации ремонта машин и механизмов филиала предприятия и оформляется приказом руководителя.

За перерасход ГСМ сверх установленных норм по вине работников с них удерживается 100 процентов стоимости перерасходованного топлива по государственным розничным ценам. Возмещение стоимости перерасходованного топлива, не превышающего одной трети среднего месячного заработка, производится в соответствии с приказом нанимателя путём удержания из заработной платы виновных работников. Приказ должен быть издан не позднее трёх недель после отчётного месяца и исполнен не ранее семи дней со дня ознакомления с ним работника.

5.5.5. Премирование руководителей, инженерно-технических работников и служащих филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия за экономию ГСМ производится на основании снижения удельного расхода ГСМ на 1 рубль объёма подрядных работ по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в следующих размерах:

за каждый процент снижения удельного расхода ГСМ (раздельно за бензин и дизтопливо) – 5 процентов к тарифному окладу, но не более двух тарифных окладов в год.

Премирование производится ежеквартально или за год на основании выполненных расчётов и оформляется приказом по филиалу унитарного предприятия. Премирование руководителей унитарного предприятия производится на основании приказа.

5.5.6. Выплата премии за снижение удельного расхода ГСМ производится за счёт прибыли, остающейся в распоряжении филиала унитарного предприятия.

## **5.6. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ РЕМОНТОМ МАШИН И МЕХАНИЗМОВ**

В целях своевременного и качественного проведения работ по техническому обслуживанию, ремонту машин и механизмов, обеспечения коэффициента технической готовности (КТГ), а также материальной заинтересованности рабочих и инженерно-технических работников, занятых на этих работах, производится премирование в следующих размерах:

– за каждый процент перевыполнения планового месячного задания коэффициента технической готовности производится премирование в размере до

10 процентов от заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) с учётом повышений;

– за качество ремонта – до 20 процентов от заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) с учётом повышений. Качество ремонта определяется комиссией филиала предприятия и отражается в акте приёмки. На каждый отремонтированный узел и механизм выдается гарантийный паспорт. В случае необеспечения гарантийного срока работы механизма, указанного в гарантийном паспорте, по вине ремонтных бригад или работников, по результатам исследования комиссии они лишаются премии полностью или частично.

Общий размер премии не должен превышать одного должностного оклада в месяц.

## **6. ВЫПЛАТЫ ИЗ ПРИБЫЛИ, ОСТАВШЕЙСЯ ПОСЛЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ**

### **6.1. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

6.1.1. В соответствии со статьёй 131 Налогового кодекса Республики Беларусь (Особенная часть) от 29.12.2009 № 71-3 вознаграждения по итогам работы за год не учитываются при налогообложении и выплачиваются из фонда потребления, образованного из прибыли, или включаются в состав прочих расходов по текущей деятельности согласно пункту 13 Инструкции по бухгалтерскому учёту доходов и расходов, утверждённой постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.09.2011 № 102.

6.1.2. Расчёт вознаграждения производится по итогам работы за год и выплачивается не позднее месячного срока после сдачи годового бухгалтерского отчёта. Размер выплачиваемого вознаграждения определяется исходя из финансовых возможностей филиалов предприятия.

6.1.3. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается рабочим, руководителям, специалистам и служащим, состоящим в штате (списочном составе) филиале предприятия и аппарате управления предприятия, которые проработали полный календарный год. При работе неполный календарный год и уволившиеся из организации по уважительной причине до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение этого вознаграждения за фактически отработанное время в сроки, установленные в филиале предприятия.

Вознаграждение по итогам работы может быть выплачено работникам, которые не проработали полный календарный год по следующим уважительным причинам:

– в связи с призывом на службу в Вооружённые Силы Республики Беларусь, уходом на пенсию (по старости, инвалидности), рождением ребёнка, поступлением в высшее или среднее специальное учебное заведение, на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации;

– в случае увольнения с работы в связи с сокращением численности или штата или по истечении действия трудового договора (контакта);

– переходом на выборную должность, с переводом по согласованию сторон в системе ГО «Брестмелиоводхоз», направлением в зарубежную командировку;

– в случае возвращения на работу в организацию в связи с окончанием службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации, работы на выборных должностях, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, срока инвалидности.

6.1.4. Работники, уволенные в течение года по инициативе нанимателя, теряют право на получение вознаграждения по итогам работы. В случае прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии вознаграждение не выплачивается полностью или снижается частично и оформляется приказом по филиалу предприятия.

6.1.5. Вознаграждение по итогам работы за год определяется работнику в зависимости от его фактического фонда заработной платы.

6.1.6. В состав заработной платы для выплаты вознаграждения включаются все виды выплат в отчётном периоде за исключением:

– пособия по социальному страхованию за время нетрудоспособности (за исключением пособий лицам, получившим увечье по вине нанимателя), по беременности и родам;

– компенсации за неиспользованный отпуск;

– единовременных выплат и пособий;

– вознаграждения за выслугу лет;

– среднего заработка, сохраняемого работнику за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков;

– премии за ввод объекта в эксплуатацию.

6.1.7. Результаты труда руководящих работников оцениваются по выполнению следующих показателей:

– выполнение договорных обязательств;

– выполнение прогнозных показателей уровня рентабельности.

При невыполнении одного из указанных показателей, а также при наличии несчастного случая со смертельным исходом и роста травматизма, если в этом есть прямая вина руководителя филиала унитарного предприятия, размер вознаграждения за общие результаты работы руководящим работникам уменьшается, но не более чем на 25 процентов.

6.1.8. Увеличение или понижение вознаграждения с учётом качества работы и личного вклада работника может быть произведено руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.9. Определение суммы вознаграждения по итогам работы за год производится каждому работнику с учётом заработной платы, имеющихся поощрений или взысканий и предельными размерами не ограничиваются. Если, по мнению работника, он неправильно лишен вознаграждения или размер его необоснованно снижен, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам, суд.

6.1.10. Выплата вознаграждения руководителям филиалов предприятия производится на основании разрешения руководителя организации.

## **6.2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.2.1. Материальная помощь – это представление нанимателем работникам на безвозмездной основе денежных средств или иных материальных ценностей

в связи с наступлением определённых обстоятельств. Выплата материальной помощи работникам производится из фонда потребления, образованного из прибыли филиалов предприятия, и из прибыли текущего налогового периода.

6.2.2. Материальная помощь на оздоровление выплачивается при наличии средств:

- один раз в год при уходе работника в очередной отпуск вместе с выплатой отпускных на основании приказа о предоставлении отпуска;
- в конце года, если работник не использовал очередной отпуск;
- а также может быть выплачена в конце года работникам, которым был предоставлен очередной отпуск, но не выплачена материальная помощь.

При недостатке средств выплата материальной помощи на оздоровление уменьшается пропорционально имеющимся средствам.

6.2.3. Материальная помощь на оздоровление выплачивается в размерах на момент её выплаты:

- для рабочих – 1,2 тарифной ставки с учётом повышений;
- для инженерно-технических работников, специалистов и служащих – 1,0 должностного оклада.

Выплата материальной помощи на оздоровление работникам при уходе в отпуск, проработавшим менее одного года, производится с учётом коэффициента  $k=0,5$ .

6.2.4. Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты в связи:

- с юбилейными датами организации;
- профессиональным праздником – Днём мелиоратора;
- Днём защитника Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь;
- Днём женщин;
- Днём матери;
- профессиональными праздниками отдельных категории работников.

6.2.5. Кроме вышеуказанных видов материальной помощи и единовременных выплат, в филиалах предприятия и аппарате управления предприятия могут производиться иные выплаты, предусмотренные в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте), заключённом с работником или на основании приказа нанимателя по заявлению работника.

6.2.6. Конкретный размер материальной помощи и единовременных выплат руководителям и работникам филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия устанавливаются в коллективных договорах, решениях нанимателя и определяется исходя из финансовых возможностей организации.

6.2.7. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее трёхкратного среднемесячного заработка. Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

### **6.3. ПРЕМИРОВАНИЕ ИЗ ПРИБЫЛИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ**

6.3.1. В целях материальной заинтересованности в увеличении объёмов производства и повышении его эффективности работники филиалов унитарного

предприятия и аппарата управления унитарного предприятия премируются за счёт прибыли, остающейся после налогообложения в следующих размерах:

- за рост уровня рентабельности от реализации работ, услуг по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – за каждый процент роста;
- рентабельности – 3 процента среднемесячной тарифной ставки (оклада) с учётом повышений, но не более 20 процентов за квартал;
- за увеличение численности работников, принятых на дополнительно введённые рабочие места, – 10 процентов среднемесячного размера тарифной ставки (оклада) с учётом повышений за квартал;
- за выполнение доведённого показателя по экономии ресурсов – 10 процентов среднемесячной тарифной ставки (оклада) с учётом повышений за квартал;
- снижение удельного веса просроченной дебиторской задолженности – 10 процентов среднемесячной тарифной ставки (оклада) с учётом повышений за квартал.

Максимальный размер премии за счёт прибыли не может превышать 50 процентов среднемесячной тарифной ставки (оклада) с учётом повышений за фактически отработанное время в отчётном квартале.

6.3.2. Премирование из прибыли производится по итогам работы за квартал при условии:

- достигнутого уровня рентабельности продаж (работ, услуг) – не менее 8 процентов;
- наличия чистой прибыли;
- выполнения доведённых в установленном порядке показателей прогноза социально-экономического развития;
- своевременной выплаты заработной платы;
- отсутствия задолженностей по платежам в бюджет, за энергоносители.

## 7. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ПРЕМИЙ

Выплата специальных видов премий рабочим, руководителям, специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия производится в размере не более шести должностных окладов в год за фактически отработанное время и на основании выполнения показателей для премирования. Указанные премии выплачиваются работникам, непосредственно принимавшим участие в достижении полученных результатов, и за их конкретный личный вклад, и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или в целом за год в зависимости от результатов финансовой деятельности и финансовой возможности организации.

### 7.1. ПРЕМИЯ ЗА СБОР, ХРАНЕНИЕ, СДАЧУ И ОТГРУЗКУ ЛОМА И ОТХОДОВ ЧЁРНЫХ И ЦВЕТНЫХ МЕТАЛЛОВ

7.1.1. Премирование производится с целью повышения материальной заинтересованности работников, непосредственно занятых сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов чёрных и цветных металлов.

7.1.2. Премирование производится за счёт отчислений от сумм, полученных от реализации отходов чёрных и цветных металлов. На премирование работников направляется до 30 процентов от суммы реализации. Премия начисляется ежеквартально нарастающим итогом с начала года или в целом за год и выплачивается за счёт прибыли, остающейся в распоряжении филиалов предприятия в размере не более двух тарифных ставок (окладов) в год.

7.1.3. Премирование работников филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия производится за выполнение следующих показателей:

- за выполнение плана по сдаче чёрного и цветного металла – 30 процентов среднемесячной тарифной ставки (оклада) с учётом повышений в квартал;
- за каждый процент перевыполнения плана – 0,5 процента тарифной ставки (оклада) с учётом повышений.

7.1.4. Основанием для выплаты премий является доведённый план и данные бухгалтерского учёта о количестве сданного лома и отходов чёрных и цветных металлов, а также финансовое состояние организации. Размер премии руководителям филиалов предприятия утверждается приказом по на основании представленных расчётов.

## **7.2. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ВВОД В ДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МОЩНОСТЕЙ**

7.2.1. Премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в сроки или досрочно осуществляется за счёт средств заказчика. Распределение средств на премирование производится из общей суммы премии, перечисленной подрядчику в следующих размерах:

- аппарату управления УП «Брестводстрой» – 10 процентов;
- субподрядчикам, участвующим в строительстве объекта, – пропорционально объёму выполненных работ с учётом трудоёмкости.

7.2.2. Сумма премии за ввод в действие объектов строительства, предназначенная филиалу предприятия, распределяется:

- 70 процентов на премирование отличившихся рабочих, занятых на строительстве объекта и содействовавших своевременному вводу;
- 30 процентов на премирование руководителей, специалистов и служащих.

## **8. ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ**

В строительстве применяются две формы оплаты труда: а) *сдельная*; б) *повременная*.

При сдельной оплате труда заработная плата работнику (или группе) прямо зависит от производительности труда и определяется путем умножения сдельных расценок на соответствующий объем доброкачественно выполненных работ.

Сдельная оплата труда эффективна в тех случаях, когда имеются нормы затрат труда и когда можно измерить объем выполненных работ. При этом должны соблюдаться правила и технические условия на производство работ и не повышаться расход строительных материалов.



Основой для сдельной формы оплаты труда являются технически обоснованные нормы времени или нормы выработки и сдельные расценки.

Расценкой называется заработная плата, выплачиваемая рабочему за производство единицы доброкачественной продукции ( $m^2$ ,  $m^3$ , га, пм и т. д.). Величина расценки определяется на основе нормы времени или нормы выработки и тарифной ставки соответствующего разряда:

$$\text{Расц.} = C_{\text{ч}} \cdot N_{\text{вр}},$$

где  $C_{\text{ч}}$  – часовая тарифная ставка работ;

$N_{\text{вр}}$  – норма времени.

Другой формой оплаты труда является повременная. При такой оплате труда заработная плата рабочего определяется уровнем его квалификации и отработанным временем и не зависит от объема выполненной работы.

Сумма зарплаты подсчитывается умножением тарифной ставки соответствующего разряда на отработанное время. Повременная оплата труда рабочих по тарифным ставкам допускается только для отдельных категорий рабочих при невозможности полного учета объема выполняемых работ.

Системой повременной оплаты труда является повременная и повременно-премиальная оплата труда.

Тарифные ставки для рабочих на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах сведены в тарифную сетку (табл.1).

Тарифная сетка действует с 01.01.2020г. (Приложение 3). Средняя норма продолжительности рабочего времени в месяц при 40-часовой рабочей неделе на 2007 г. согласно Постановлению Минтруда Республики Беларусь №52 от 14.11.2019 г. установлена 168 часов.

**Тарифная сетка** – это шкала, отражающая отношение часовых ставок заработной платы рабочих разной квалификации.

Труд рабочих отдельных профессий, обладающих особо высокой квалификацией, или в условиях, отличающихся от типовых, может оплачиваться без учета тарифного коэффициента. Предприятиям представлено право самим решать вопросы форм, систем и размеров оплаты труда. Все отклонения от тарифной сетки должны быть предусмотрены в коллективном договоре.

**Тарифная ставка** – это размер оплаты труда за единицу времени в зависимости от квалификации (разряда). Тарифная ставка 1-го разряда предусматривает плату за 1 час установленной нормой количества простой работы.

Сдельно-премиальная система оплаты труда по аккордным нарядам способствует росту производительности труда и повышению материальной заинтересованности рабочих, занятых в строительстве.

В целях стимулирования высокого качества работ при выполнении аккордного задания в срок или досрочно устанавливаются дифференцированные размеры премий по следующим показателям: **«отлично»** – работа выполнена в соответствии СНИП и нормативными документами и сдана с первого предъявления; **«хорошо»** – работа сдана без существенных отклонений от СНИП в пределах срока выполнения задания; **«удовлетворительно»** – работы соответствуют проекту, с отклонениями не более крайних допустимых значений, при сдаче после переделок, не с первого предъявления и в пределах срока выполнения задания.

В зависимости от показателей качества выполняемых работ производится премирование рабочих в следующих размерах: при оценке «отлично» - 10% от зарплаты по сдельным расценкам (тарифной ставки); «хорошо» - 5% от зарплаты по сдельным расценкам (тарифной ставки); «удовлетворительно» - премия не выплачивается.

Таблица 2 – Тарифные ставки рабочих

Тарифный разряд		1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент		1,00	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	2,03	2,17
Рабочие-сдельщики	Тарифная ставка (руб)	0,655	0,760	0,884	1,03	1,13	1,24	1,33	1,42
	часовая								
	месячная	110	127,6	148,5	172,7	190,3	209	223,3	238,7

При невыполнении аккордного задания к установленному календарному сроку оплата за выполненные работы производится по сдельным расценкам без начисления премии.

Показатели индивидуальных результатов работы определяются ежемесячно прорабом (мастером) участка и отображаются в наряде на сдельную или повременную оплату дальнейшего утверждения руководством филиала унитарного предприятия и расчетов заработной платы.

## 9. ВЫДАЧА НАРЯДОВ (ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАНИЙ) БРИГАДЕ (ЗВЕНУ)

Наряд-задание – это документ, который является договором между исполнителями и администрацией на выполнение обусловленного нарядом объема строительно-монтажных (ремонтно-строительных) работ, а следовательно, основным первичным документом для учета количества выполненной работы и расчета заработной платы рабочих.

Наряд выдается исполнителям (бригаде, звену или рабочему) мастером или прорабом за 2-3 дня до начала выполнения поручаемых работ.

Наряд состоит из задания и исполнения. В первую часть (задание) входит описание работы, единица измерения, заданный объем работ, норма времени или расценка и сумма зарплаты на заданный объем работ.

Вторая часть (исполнение) содержит объем выполненных работ, количество рабочего времени и сумму зарплаты за выполненный объем работ. Документом, подтверждающим количество рабочего времени, фактически затраченного бригадой или звеном на выполнение работ, является табель. В таблице ежедневно отмечается количество отработанных и пропущенных каждым рабочим часов, производится расчет заработной платы между членами бригады и указывается сумма зарплаты каждого рабочего.

По окончании выполнения работ, предусмотренных заданием (или за платежный период), мастер (прораб) в присутствии бригадира производит приемку выполненных работ, как количественную (путем обмера), так и качественную. Качество строительно-монтажных работ оценивают на основании действующего положения, требований проекта, строительных норм и правил и других нормативных документов.

На основании результатов приемки заполняется вторая часть задания – «выполнение».

### **Пример.**

Выдать наряд-задание на месяц с учетом полной загрузки звена в составе 4 человек для устройства керамического дренажа диаметром 50 мм экскаватором-дренукладчиком ЭТЦ-202 с применением обмоточного устройства конструкции ВНИИводполимер, при условии, что количество рабочих дней в расчетном месяце составит 21 день. Достигнутое выполнение норм выработки звена за прошедшие 2 месяца равно 110%.

§§ Единичных норм и расценок	Описание работ и условия производства	Ед. измерения	Норма времени на единицу измерения	Расценка на единицу в ценах 1984г.	Задано			Выполнено		
					Кол-во работ (единиц)	Норма времени в чел-часах	Сумма (руб)	Кол-во работ (единиц)	К-во отработ. времени в чел.час.	Сумма (руб.)
§Б1-1-19	Устройство керамического дренажа диаметром 50 мм экскаватором-дренукладчиком ЭТЦ-202 с применением обмоточного устройства конструкции ВНИИ водполимер, группа грунта I.	10 м уложенного дренажа	0,48 (0,12)	0-41,5	1400	672	581	1540	672	639

## **10. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ПО НАРЯДУ МЕЖДУ ЧЛЕНАМИ БРИГАДЫ (ЗВЕНА)**

1. Рассчитывается тарифный заработок каждого рабочего бригады (звена) путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку присвоенного ему разряда.

2. Складывается тарифный заработок всех членов бригады и путем деления суммы заработной платы по наряду (для сдельно-премиальной оплаты труда суммы заработной платы с премией) на сумму тарифного заработка бригады определяется коэффициент приработка (Кпр).

**Пример:** Определить сдельный заработок каждого члена бригады, если общая сдельная зарплата бригады за месяц (согласно наряду) составляет 4600 руб.

Решение. Расчет производим в табличной форме.

Табельный номер	Ф.И.О.	Разряд	Тарифный коэфф.	Отработано часов	Произведение тарифного коэффициента на отработанное количество часов	Коэффициент приработка	Заработная плата (руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8
01	Григорьев А. И.	7	2,03	168	341,04	3,305	1127,14
02	Иванов Д. Е.	6	1,90	168	319,20	3,305	1054,96
03	Петруков И. В.	5	1,73	160	276,80	3,305	914,82
04	Воронов А. Ю.	4	1,57	152	238,64	3,305	788,71
05	Новосад К. О.	3	1,35	160	216,00	3,305	713,88
Итого:					1391,68		4600

Коэффициент приработка  $K_{пр} = Z_{ф}/Z_{т}$

$Z_{ф}$  – сумма фактической заработной платы;

$Z_{т}$  – сумма тарифной зарплаты.

$K_{пр} = 4600:1391,68 = 3,305$

*Распределение заработка с помощью коэффициента трудового участия (КТУ)*

При распределении между работниками премиальных выплат, экономии по фонду оплаты труда, сдельного приработка (разница между фондом оплаты труда, сформированным по нормативу от объема фактически выполненных работ и суммой тарифных ставок - должностных окладов – работников) может применяться механизм распределения заработка с помощью коэффициента трудового участия (КТУ) в зависимости от личного трудового вклада работника.

Распределение заработка в данном случае осуществляется пропорционально установленным месячным тарифным ставкам, должностным окладам, отработанному времени и индивидуальному вкладу каждого работника, определяемому КТУ.

Порядок и размеры установления КТУ работникам определяются специальным положением, прилагаемым к коллективному договору, а при его отсутствии – утверждаемым нанимателем.

В положении должны быть четко определены:

- показатели, определяющие КТУ;
- часть заработной платы, распределяемой с его помощью;
- минимальные и максимальные размеры КТУ;
- периодичность его определения;
- пути разрешения разногласий.

Показатели должны быть четко сформулированы, не рекомендуется устанавливать их в большом количестве, чтобы каждый работник четко знал и понимал, за какие достижения его коэффициент трудового участия может быть увеличен, а за какие упущения и нарушения снижен. При установлении КТУ рекомендуется учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполняемых работ и другие факторы.

Максимальный размер КТУ может быть определен только непосредственно в организации и зависит от числа показателей, влияющих на размер названного коэффициента.

В качестве факторов, способствующих повышению КТУ, могут приниматься:

- высокое профессиональное мастерство;
- высококачественный и производительный труд;
- экономия сырья, материалов, топливно-энергетических и иных ресурсов;
- освоение новой техники и технологий и другие показатели.

Снижение КТУ может производиться:

- за невыполнение плановых заданий;
- нарушение производственной и трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности;
- нерациональное использование сырья, материалов, другие показатели.

Руководитель предприятия вправе увеличить размер КТУ за достижение высоких результатов работы либо снизить его как всем, так и отдельным работникам, допустившим упущения в работе. Это право может быть реализовано им как на основании коллективного договора, так и на основании приказа или распоряжения с указанием в них мотивов.

### Пример.

Приведем условный упрощенный пример распределения заработка подразделения из 3 человек, доведенного за апрель 2020 года в сумме 2800 руб.

В организации для данного подразделения предусмотрены следующие показатели, влияющие на размер КТУ:

- |   |       |
|---|-------|
| 1) выполнение плана производства продукции (работ, услуг)     | + 20% |
| 2) перевыполнение плана производства продукции (работ, услуг) | + 10% |
| 3) экономия сырья и материалов                                | + 10% |
| 4) качество выполняемых работ                                 | + 30% |
| 5) низкое качество работ                                      | - 30% |
| 6) несоблюдение техники безопасности                          | - 10% |

В качестве базового КТУ рекомендуется применять единицу (100%). Базовый (номинальный) КТУ повышается или понижается в зависимости от фактического вклада члена бригады в коллективные результаты труда.

В апреле 2020 года 21 рабочий день, месячная норма рабочего времени составила 168 часов. Допустим, 1-й работник отработал в феврале 20 рабочих дней (160 часов), 2-й и 3-й – полный месяц (по 168 часов). Тарифные ставки работников организации исчисляются на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и тарифной ставки первого разряда в размере 110 рублей в месяц. 1-й работник тарифицируется по 3-му разряду, 2-й – по 4-му разряду и 3-й – по 5-му.

Часовая тарифная ставка

1-го рабочего – 0,760 [(110\*1,35):168]

2-го рабочего – 0,884 [(110\*1,57):168]

3-го рабочего – 1,03 [(110\*1,73):168]

Тарифный заработок подразделения:

1-й рабочий – 0,760\*160 = 121,60

2-й рабочий – 0,884\*168 = 148,51

3-й рабочий – 1,03\*168 = 173,04

Итого: 443,15

Сдельный приработок составит 2356,85 (2800 – 443,15)

Распределение коллективного заработка (сдельного приработка) в подразделении производится дифференцированно – исходя из тарифного разряда, фактически отработанного времени и с поправкой на коэффициент трудового участия (КТУ).

Допустим, 1-м работником выполнены показатели 1, 2 и 3. но допущено несоблюдение техники безопасности; его КТУ составит 1,2 ( $1+0,2+0,1-0,1$ );

2-м работником выполнены показатели 1 и 4; его КТУ составит 1,4 ( $1+0,1+0,3$ );

3-м работником выполнены показатели 1, 2, но у него наблюдалось нарушение техники безопасности и низкое качество работ; его КТУ будет равен 0,9 ( $1+0,2+0,1-0,3-0,1$ ).

Тарифный заработок с поправкой на КТУ:

1-го рабочего – 145,92 ( $121,60*1,2$ );

2-го рабочего – 207,91 ( $148,51*1,4$ );

3-го рабочего – 155,74 ( $173,04*0,9$ ).

Итого: 509,57 руб.

Расчетный коэффициент сдельного приработка составит 4,625 ( $2356,85:509,57$ ).

Сумма коллективного фонда (сдельного приработка), подлежащего выплате:

1-му работнику – 674,91 ( $145,92*4,625$ )

2-му работнику – 961,60 ( $207,91*4,625$ )

3-му работнику – 720,34 ( $155,74*4,625$ )

Итого: 2356,85.

Общий заработок работников подразделения:

1-го рабочего – 796,51 ( $121,60+674,91$ )

2-го рабочего – 1110,11 ( $148,51+961,60$ )

3-го рабочего – 893,38 ( $173,04+720,34$ )

Итого: 2800.

## Показатели и размеры премирования по УП «Брестводстрой»

Показатели премирования	Процент премий, %	
	Начальник ПМК, ПМС	Инженерно-технические работники ПМК, ПМС, аппарата управления предприятия
<b>Ежемесячные размеры премирования</b>		
Выполнение показателя по рентабельности продаж (процент) по бизнес-плану	30	30
Выполнение показателя по чистой прибыли (по бизнес-плану), млн руб.	20	20
Увеличение прочих видов (не премиальных) по отношению к аналогичному периоду прошлого года – за 1 процент прироста 1,5 % месячного должностного оклада, но не более 15 % месячного должностного оклада	10	10
Рост выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (процент)	40	30
Достижение опережающего роста производительности труда (по выручке от реализации продукции, товаров, услуг, работ на одного среднесписочного работника) по сравнению с ростом номинальной заработной платы	15	10
Итого	115	100
<b>Размеры премирования по итогам квартала</b>		
Снижение уровня затрат на производство продукции (работ, услуг) в фактических ценах по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, процент	10	5
Всего	125	105

**Перечень рабочих мест по профессиям и должностям  
Брестского ПМС УП «Брестводстрой»,  
на которых работающим по результатам аттестации  
подтверждено право на доплаты за  
работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки 1-го разряда за 1 час работы в условиях труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	8342-042 – Машинист экскаватора ОКН-МТЗ-1221	03	3.2	0,14	7
2	8341-010 – Тракторист МТЗ-1221	01	3.2	0,14	7
3	7212-019 – Электрогазосварщик	02	3.1	0,10	4
4	8343-012 – Машинист автогидроподъемника ПМС-328Д	03	3.2	0,14	7
5	16271 – Осмотрщик ГТС	63	3.1	0,10	4
6	8341-010 – Тракторист МТЗ-82	01	3.2	0,14	7
7	8344-001 – Водитель погрузчика ТО-49Е	01	3.2	0,14	7
8	8332-001 – Водитель автомобиля УАЗ	52	3.2	0,14	7
9	8341-010 – Тракторист МТЗ Л82	03	3.2	0,14	7
10	8342-042 – Машинист экскаватора ЭО - 3223	03	3.2	0,14	7
11	8342-007 – Машинист бульдозера Т-170	03	3.2	0,14	7
12	7412-078 – Слесарь АВР	63	3.1	0,10	4
13	8154-070 – Токарь	02	3.1	0,10	4
14	8332-001 – Водитель автомобиля ГАЗ-32212	52	3.1	0,10	4
15	8332-001 – Водитель автомобиля ГАЗ-33081	52	3.1	0,10	4
16	8332-001 – Водитель автомобиля ГАЗ-3309	52	3.2	0,14	7
17	7114-004 – Бетонщик	03	3.1	0,10	4
18	8341-010 – Тракторист трактора К-701	01	3.2	0,14	7
19	8342-042 – Машинист экскаватора ЕТ-18	03	3.2	0,14	7
20	8372-007 – Машинист бульдозера ДТ-75	03	3.2	0,14	7
21	8344-001 – Водитель погрузчика Амкордор 342С-4	01	3.2	0,14	7
22	8342-007 – Машинист бульдозера SD-16	03	3.2	0,14	7
23	8342-042 – Машинист экскаватора EW-1400	03	3.2	0,14	7
24	8182-021 – Машинист насосных установок	01	3.1	0,10	4
25	7412-079 – Электромонтер по ремонту электроустан	03	3.1	0,10	4
26	7215-002 – Стropальщик	01	3.1	0,10	4
27	8332-001 – Водитель автомобиля МАЗ-642208	52	3.2	0,14	7
28	8332-001 – Водитель автомобиля МАЗ-437130	52	3.1	0,10	4
29	8332-001 – Водитель автомобиля МАЗ-5551А2	52	3.2	0,14	7
30	8332-001 – Водитель автомобиля МАЗ-5516А5	52	3.2	0,14	7
31	8343-012 – Машинист автокрана КС-55727	03	3.2	0,14	7
32	8343-012 – Машинист автокрана КС-3579	03	3.2	0,14	7



**Единая  
тарифная сетка работников на примере УП «Брестводстрой»  
с 1 января 2020 г.**

Тарифная ставка 1-го разряда для руководит, специалистов, служащих 110 руб.

Тарифная ставка 1-го разряда для рабочих, нетарифицированных разрядами 91,67 руб.

Тарифная ставка для рабочих, занятых на СМР с К=1,2 110 руб.

Тарифн. разряд	Тарифн. коэф-т	Рабочие-сдельщики		Руководители, специалисты, служащие	
		тарифная ставка (руб)		тарифная ставка (руб)	
		Часовая	Месячная	Часовая	Месячная
1	1	0,655	110		
2	1,16	0,760	127,6		
3	1,35	0,884	148,5		
4	1,57	1,03	172,7		
5	1,73	1,13	190,3		
6	1,9	1,24	209		
7	2,03	1,33	223,3		
8	2,17	1,42	238,7		
9	2,32			1,52	255,2
10	2,48			1,62	272,8
11	2,65			1,74	291,5
12	2,84			1,86	312,4
13	3,04			1,99	334,4
14	3,25			2,13	357,5
15	3,48			2,28	382,8
16	3,72			2,44	409,2
17	3,98			2,61	437,8
18	4,26			2,79	468,6
19	4,56			2,99	501,6
20	4,88			3,20	536,8
21	5,22			3,42	574,2
22	5,59			3,66	614,9

Средняя норма продолжительности рабочего времени в месяц при 40-часовой рабочей неделе на 2020 г. согласно Постановлению Минтруда Республики Беларусь № 52 от 14.11.2019 г. установлена 168 часов

**АВТОМОБИЛЬНЫЙ ТРАНСПОРТ.  
ГРУЗОВЫЕ АВТОМОБИЛИ  
с 1 января 2020 г.**

1. Водители бортовых автомобилей и автомобилей-фургонов общего назначения грузоподъемностью (в тоннах)

Тарифная ставка 1 разряда **91,67 руб.**

Грузоподъемность автомобилей (в т.)	Тарифн. коэфф.	Часовая тарифная ставка, руб.	Месяч. тариф ставка (руб.)
от 0,5 до 1,5	2,08	1,13	190,67
от 1,5 до 3	2,12	1,16	194,34
от 3 до 5	2,22	1,21	203,51
от 5 до 7	2,29	1,25	209,92
от 7 до 10	2,36	1,29	216,34
от 10 до 20	2,4	1,31	220,01
от 20 до 40	2,48	1,35	227,34

2. Водители специализированных и специальных автомобилей: самосвалов, цистерн, фургонов, рефрижераторов, контейнеровозов, пожарной, технической помощи, снегоочистительных, поливно-моечных, подметально-уборочных, автокранов, автопогрузчиков и других седельных тягачей с полуприцепами и балластных тягачей с прицепами грузоподъемностью (в тоннах)

от 0,5	2,08	1,13	190,67
от 0,5 до 1,5	2,12	1,16	194,34
от 1,5 до 3	2,22	1,21	203,51
от до 5	2,29	1,25	209,92
от 5 до 7	2,36	1,29	216,34
от 7 до 10	2,4	1,31	220,01
от 10 до 20	2,48	1,35	227,34
от 20 до 40	2,59	1,41	237,43
от 40 до 60	2,68	1,46	245,68

3. Водители легковых автомобилей (в т. ч. специальных)

Класс автомобиля	Рабоч. объем двиг. в литрах	Тариф. коэффци.	Часовая тарифная ставка, руб.	Месяч. тар. ст.
особо малый и малый	до 1,8	2,08	1,13	190,67
средний	от 1,8 до 3,5	2,12	1,16	194,34
большой	3,5 и более	2,22	1,21	203,51

4. Водители автобусов (в т. ч. специальных)

особо малый и малый	до 5 метров	2,33	1,27	213,59
	от 5 до 6,5 м	2,44	1,33	223,67
малый	от 6,5 до 7,5 м	2,53	1,38	231,93
	от 7,5 до 9,5 м	2,63	1,44	241,09
большой	от 9,5 до 11 м	2,72	1,48	249,34

## Литература

1. Ясинецкий, В. Г. Организация и технология гидромелиоративных работ / В. Г. Ясинецкий, Н. К. Фенин. – М.: Агропромиздат, 1986. – 351 с.
2. Положение об оплате труда и премировании работников государственного унитарного производственного предприятия «Брестводстрой» от 29.12.2018 г. № 119.
3. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181.
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1
5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34.
6. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 г. № 40.
7. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 октября 2014 г. №94.
8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08. 07. 2013 г. № 597.
9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605.
10. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25. 06. 2014 г № 70.
11. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253.
12. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 № 125.

Учебное издание

*Составители:*

*Стельмашук Степан Степанович*

*Дашкевич Денис Николаевич*

*Белькевич Анатолий Александрович*

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

**по нормированию и оплате труда  
в водохозяйственном строительстве  
для студентов  
специальности 1-74 05 01  
«Мелиорация и водное хозяйство»**

Ответственный за выпуск: Дашкевич Д.Н.

Редактор: Боровикова Е.А.

Компьютерная вёрстка: Соколюк А.П.

Корректор: Никитчик Е.В.

---

Подписано в печать 04.08.2020 г. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага «Performer».  
Гарнитура «Times New Roman». Усл. печ. л. 2,56. Уч. изд. л. 2,75. Заказ № 546. Тираж 22 экз.  
Отпечатано на ризографе учреждения образования «Брестский государственный  
технический университет». 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.