

Глава 2

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

2.1. Принципы оплаты труда, тарифная и бестарифная системы

В строительстве, как и в других отраслях материального производства, организация заработной платы, как правило, осуществляется на основе трех взаимосвязанных и взаимозависимых элементов: нормирования труда, тарифной или бестарифной системы, форм и систем заработной платы.

С помощью этих элементов реализуются всеобщие принципы оплаты труда. Например, основной принцип организации заработной платы — «оплата по количеству и качеству труда» — достигается с помощью нормирования труда и установленной системы тарифов. Техническим нормированием затрат труда, как отмечалось выше, определяется количество труда, необходимое для выполнения единицы определенной работы.

С помощью тарифной системы, представляющей собой совокупность нормативных материалов, оценивается качество труда работников и производится дифференциация заработной платы, регулирование ее зависимости от качества, сложности, условий и значимости труда. И несмотря на игнорирование многими строительными организациями на стадии развития рыночных отношений принципов и элементов организации заработной платы, изучение основ нормальной оплаты труда является обязательным, поскольку экономические законы объективны и требуют своего соблюдения.

Начнем с тарифной системы. Основными элементами тарифной системы являются: тарифная сетка, тарифные ставки и тарифно-квалификационный справочник. В северо-восточных регионах Российской Федерации к ней относят также районные коэффициенты (больше 1,0) к заработной плате работников (приложение 1).

Тарифная сетка — это шкала (таблица) разрядов и тарифных коэффициентов. Для каждого разряда установлен определенный тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка соответствующего разряда выше тарифной ставки первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице.

Значение тарифного коэффициента для каждого разряда определяется делением тарифной ставки данного разряда на тарифную ставку первого разряда.

Тарифные коэффициенты должны быть научно обоснованы и стабильны, поскольку служат критерием дифференциации заработной платы в зависимости от уровня квалификации и качества труда работника.

Тарифными коэффициентами пользуются при исчислении среднего разряда рабочих по организации, бригаде, звену и в других необходимых случаях.

Последовательность тарифных коэффициентов показывает степень увеличения тарифной ставки каждого последующего разряда по отношению к первому разряду в зависимости от сложности труда и квалификации (разряда) рабочего.

Тарифная ставка — это абсолютный размер оплаты труда в денежной форме (цена рабочей силы) за единицу времени. Тарифная ставка показывает уровень оплаты труда в час (часовая тарифная ставка), в день (дневная тарифная ставка) или в месяц (месячная тарифная ставка, оклад).

В строительстве, где нормирование труда осуществляется путем разработки и установления норм времени в человеко-часах, в основном применяются часовые тарифные ставки, что облегчает расчеты с рабочими за выполненные ими работы по сдельным расценкам, которые исчисляются путем умножения часовой тарифной ставки на установленную норму времени. В отличие от промышленности, в строительстве принято устанавливать одинаковые часовые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. Здесь тарифные коэффициенты являются производными от тарифных ставок.

Таким образом, тарифная сетка и тарифные ставки предусматривают дифференциацию заработной платы только в зависимости от квалификации и не учитывают ни характера, ни условий труда. Они должны обеспечивать материальную заинтересованность работников в повышении квалификации, а для этого необходимо, чтобы абсолютный прирост ставок заметно увеличивался по мере перехода к более высоким разрядам.

В условиях рынка предприятия сами решают все вопросы оплаты труда, определяют размеры тарифных ставок в зависимости от своих финансовых возможностей.

Конкретные размеры ставок и окладов, а также соотношения размеров ставок между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров, положениями по оплате труда и приказами по предприятию.

На работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приложение 2) часовые тарифные ставки повышаются в размерах, предусмотренных коллективным договором.

В вопросах оплаты труда необходимо разбираться всем: собственникам, линейным и профсоюзным работникам, самим рабочим, а особенно инженерам по труду и сметчикам. За период реформ здесь накопилось немало проблем. Начнем с того, что основной принцип оплаты труда «равная оплата за равный труд» повсюду нарушается: по странам, отраслям и даже на отдельных предприятиях. Отсюда текучесть кадров, «утечка мозгов», проблемы незаконной миграции. Не везде соблюдается и другой важный принцип — оплата по количеству и качеству труда. Количество труда, как отмечалось выше, определяется нормами его затрат, а качество — тарифной системой, позволяющей дифференцировать труд по уровню его квалификации.

В современном строительстве многие подрядные организации забыли о нормах труда и тарифной системе. Все подгоняется под определенную договорную заработную плату. Рабочие понятия не имеют о своих тарифных разрядах, их нигде не обучают, не повышают их квалификацию, поскольку в целях мнимой экономии многие учебные комбинаты перестали существовать. Надо помнить мудрые слова В. Маяковского: «Я б в строители пошел — пусть меня научат». В результате получаем низкое качество работ, особенно когда работы выполняют иммигранты, так называемые «гастарбайтеры». Пора всем понять: главный капитал — это люди. Человек — важнейший ресурс производства.

Следует отметить, что в строительстве, там, где сохранена тарифная система, а также в сметном ценообразовании до сих пор используют тарифную сетку 1986 г., разработанную ВНИПИ труда в строительстве Госстроя СССР и принятую постановлением ЦК КПСС, СМ СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов» (табл. 2.1).

Таблица 2.1. Тарифная сетка рабочих-строителей с 1986 г.

Разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1	1,08	1,19	1,34	1,54	1,80

Важным элементом тарифной системы является **тарифно-квалификационный справочник (ТКС)**, который служит основой для тарификации работ, определения уровня квалификации рабочего и присвоения ему соответствующего разряда. Используется также квалификационный справочник должностей служащих. Тарификация означает отнесение работ к определенному тарифному разряду и присвоение рабочим тарифных разрядов, соответствующих их квалификационной подготовке. По каждой профессии в ТКС приводятся разряды, характеристика и примеры работ, а также описание того, что должен знать рабочий.

Право присвоения или снижения разряда рабочему предоставлено специальной тарифно-квалификационной комиссией строительной организации в строгом соответствии с ТКС по фактически выполняемой им работе. Назначение рабочего бригадиром не может служить основанием для повышения его разряда. Снижение присвоенных рабочим разрядов за нарушение трудовой дисциплины не допускается.

В настоящее время в строительстве действует «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих», выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы», 2007 г. [25].

В качестве примера приведем тарифно-квалификационные характеристики по профессии «бетонщик» (п. 17).

Пример.

§17. Бетонщик

3-й разряд

Характеристика работ. Укладка бетонной смеси в фундаменты, основания и массивы. Укладка бетонной смеси на горизонтальных плоскостях. Устройство бето-

бетонных фундаментов под залив. Устройство подстилающих слоев и бетонных оснований полов. Устройство цементной стяжки. Строповка бадей. Насечка и разломка бетонных и железобетонных конструкций пневматическим и электрифицированным инструментом. Заделка выбоин, отверстий и борозд бетонной смесью. Разборка опалубки простых конструкций. Срубка голов железобетонных свай пневматическим инструментом. Монтаж каналообразователей и укладка серпентинитовой смеси в блоки сухой защиты атомных электростанций АЭС.

Должен знать: основные свойства и марки цемента, заполнителей и бетонных смесей; основные элементы монолитных бетонных и железобетонных конструкций; основные способы укладки и уплотнения бетонной смеси; устройство и приемы работы электрифицированным и пневматическим инструментом; правила сборки опалубки простых конструкций; приемы разломки бетонных и железобетонных конструкций с помощью пневматического и электрифицированного инструмента; правила перемещения и подачи грузов.

Говоря о тарифной системе, необходимо добавить, что районные коэффициенты к заработной плате установлены в пределах от 1,15 до 2,0 и применяются не к тарифным ставкам, а к заработной плате работников. Причем не ко всем видам заработной платы, а только к выплачиваемым из фонда оплаты труда (исключение: вознаграждения за выслугу лет, годовые результаты работы организации, премии, носящие разовый характер, надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплаты по среднему заработку (за время отпуска, командировок и т. п.)).

В условиях рыночных отношений организации наряду с формами и системами оплаты труда, основанными на применении тарифных ставок и окладов, могут использовать свою индивидуально разработанную модель оплаты труда.

Многие предприятия применяют нестандартную организацию оплаты труда, направленную на обеспечение тесной взаимосвязи размера заработка сотрудника с его фактическим трудовым вкладом и конечными результатами деятельности компании. В то же время в отдельных отраслях, например в системе железных дорог, сохраняются элементы централизованной оплаты труда через тарифную систему.

Установление твердых тарифных ставок и должностных окладов соответствует не экономическим, а административно-командным методам хозяйствования, когда размер средств, предназначенных для оплаты труда, устанавливается централизованно, чаще всего вне зависимости от конечных результатов работы предприятий и трудового вклада конкретных работников. В результате негарантированный и динамичный фонд оплаты труда распределяется между работниками по гарантированно стабильным ставкам и окладам.

В условиях рынка и конкуренции механизм оплаты труда должен отвечать следующим основным условиям:

- ❑ размер оплаты труда должен максимально зависеть от трудового вклада и результатов работы каждого сотрудника, его опыта и квалификации;
- ❑ заработок сотрудника должен определяться конечными результатами работы всего трудового коллектива;

- организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных и кризисных условий;
- оплата труда должна учитывать долю вложенного работниками капитала в предприятие.

Задача экономистов-практиков, ученых, научных и государственных учреждений заключается в создании принципиально новых концепций рыночных моделей оплаты труда с учетом передового зарубежного и отечественного опыта.

Одним из путей в этом направлении является развитие так называемой бестарифной оплаты труда. Модели бестарифной системы основаны на долевом распределении средств на оплату труда в зависимости от различных критериев, основными из которых, как правило, являются квалификационный уровень работника, отработанное время и коэффициенты трудового участия (КТУ — для отдельных рабочих в составе бригады) и трудового вклада (КТВ — для звеньев, бригад и участков).

Квалификационный уровень определяется делением заработной платы отдельных работников на установленный предприятием минимальный уровень оплаты труда. Присвоение работнику определенного коэффициента квалификационного уровня не сопровождается одновременным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада.

Условия применения бестарифной системы оплаты труда, в том числе КТВ и КТУ, детально приводятся в п. 5 «Методических рекомендаций по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплату труда работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций» (МДС 83-1.99).

К бестарифным системам может быть отнесена и договорная система оплаты, при которой предприниматель, нанимая работника, договаривается с ним о конкретной сумме оплаты за определенную работу. Правомерность договорной заработной платы вытекает из положений коллективного договора. В сущности, договорная заработная плата в строительстве действует давно, поскольку оплата за единицу измерения работы в зависимости от цены рабочей силы на рынке труда известна и работнику, и работодателю. Исходя из этого определяется дневная или месячная сдельно-договорная заработная плата. Поэтому многие сдельщики не осведомлены о своих тарифных разрядах и тарифных ставках. Зато они хорошо знают цену своей рабочей силы в данный период рыночной ситуации.

При бестарифной оплате на предприятии, как правило, устанавливают несколько квалификационных групп. При отнесении работника к одной из них учитывается не только квалификационный уровень, но и соответствие работника профессиональным требованиям, а также конкретные обязанности. Выполнение работ более высокой квалификационной группы может служить основанием для перевода работника в нее и присвоения ему соответствующего квалификационного уровня.

На практике используют различные варианты бестарифной оплаты труда. Например, при бригадном или коллективном подряде работникам для определения средств на оплату труда устанавливают норматив заработной платы от объема

(стоимости) выполняемых работ. Норматив определяется исходя из экономических факторов на предприятии и рыночной цены рабочей силы. В отдельных случаях подрядным коллективам может устанавливаться фиксированный фонд заработной платы.

При внебюджетных источниках финансирования объектов широко применяются укрупненные показатели стоимости выполнения работ. Эти показатели формируются под воздействием рыночных условий и согласовываются сторонами в процессе переговоров. Они, как правило, устанавливаются на единицу измерения работ, например, на 1 м² облицовки стен, 1 м³ бетонных работ и т. д. Можно привести показатели из реальной договорной сметной стоимости устройства плиты железобетонного фундамента в ценах на июль 2008 г. Размер оплаты труда рабочих-строителей на 1 м³ фундамента составляет 3500 руб., а заработная плата руководителя строительства — 263 780 руб. в расчете на месяц. Доля заработной платы рабочих в сметной стоимости фундамента составляла 17,7%, руководителя строительства — 7,5%. В целом стороны договорились по общей сметной стоимости в 19 800 руб. на 1 м³ устройства фундамента.

В конце расчетного периода бестарифная заработная плата распределяется в коллективе рабочих как представлено в примере.

Пример. Квалификационный уровень рабочего — 3,5. Количество отработанных часов за месяц — 168. КТУ — 1,2. Количество заработанных баллов: $3,5 \times 168 \times 1,2 = 705,6$.

Фонд оплаты труда бригады за расчетный месяц составил 155 320 руб., а общее количество заработанных всеми рабочими бригады баллов — 4 383,85. Оплата одного балла $155\,320 : 4\,383,85 = 35,41$ руб.

Фактический заработок рабочего за месяц составит $705,6 \times 35,41 = 24\,985,30$ руб.

Как уже отмечалось выше, в деле совершенствования оплаты труда необходимо искать новые формы и системы, учитывая как отечественный, так и зарубежный опыт. При этом любые методы по улучшению оплаты труда окажутся малоэффективными, если фонд оплаты труда коллектива и каждого работника не будет тесно увязан с конечными результатами работы бригад, участков, отделов и предприятия в целом. Подобное требование является общим для всех видов и уровней производственной деятельности.

2.2. Формы и системы заработной платы

В условиях рыночной экономики заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворение физических и духовных потребностей самого работника и членов его семьи.

Справедливости ради следует отметить, что при любой системе управления экономикой оплата труда всегда «подгоняется» под необходимый уровень разными методами. В советский период широко применяли приписки в калькуляциях затрат труда и заработной платы. В современных условиях требуемый уровень оплаты