

Лекция 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ВОДОХОЗЯЙСТВЕННОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

9.1. Цель и задачи организации труда в строительстве.

Организация труда решает задачи на урегулировании рабочих приемов и рабочих операций.

Цель организации труда – повышения производительности труда и снижение трудоемкости строительства.

В зависимости от того какие специалисты решают эти задачи.

Все задачи организации труда делятся на четыре группы:

- **экономические задачи** – решения этих задач предусматривает производство труда и снижения трудоемкость за счет рационального использования всех элементов труда.

- **социальные задачи** – решения этих задач предусматривает повышения труда и снижения трудоемкости за счет создания нормальных условий для рабочих на объекте строительства.

- **специальные задачи** - решения этих задач предусматривает производство труда и снижения трудоемкость за счет создания в рабочих коллективах норм морально-психологического климата.

- **организационные задачи** - решения этих задач предусматривает производство труда и снижения трудоемкость за счет повышения производственной и технологической дисциплины рабочих на объекте строительства.

К числу основных задач четвертой группы относятся:

- нормирование и тарификация труда рабочих на объектах строительства;

- выбор форм организации труда в условиях объектах;

- формирование производственных коллективов рабочих в зависимости от выбранной формы организации труда;

- тарификация работ и рабочих;

- выбор формы оплаты труда рабочих и способы распределения их заработка;

- организация и комплектация рабочих мест на объектах строительства.

9.2. Тарификация работ и рабочих в строительстве.

Тарифицировать работу – это значит определить ее разряд.

Разряды работы определяется на основании требований ТКС - тарифно-квалификационного справочника в зависимости от следующих условий:

- наименование рабочих операции или работы;
- количество трудовых приемов, из которых состоит рабочая операция;
- количество предметов труда использованных при выполнении данной работы;
- используемые орудия труда;
- условия выполнения труда.

В строительном производстве любого вида делятся на восемь разрядов.

I и II разряды – неквалифицированные работы.

III...VI разряды – массовые разряды.

VII и VIII разряды – высококвалифицированные работы, для выполнения которых планироваться использовать очень сложную высокопроизводительную технику.

Тарифировать рабочего на объекте строительства означает определить его профессию, специальность и квалификацию в зависимости от того какую работу он будет выполнять.

Профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовке.

В рамках любой профессии работники делятся по специальностям.

Специальность – отдельная отрасль производства или техники в рамках, которых человек осуществляет свою профессиональную деятельность.

Степень овладения работником знаний и умение по данной специальности характеризуется его квалификацией.

Квалификация рабочих определяется разрядом I...VIII.

Профессию, специальность и квалификацию работника определяют на основании требований единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС).

Единый тарифно-квалификационный справочник для каждой профессии, для каждой специальности, для каждой квалификации проводится два уровня:- должен знать;- должен уметь.

Первый уровень должен знать перечень теоретических вопросов должен знать ответы.

Второй уровень содержит перечень практических работ, который испытуемый должен уметь выполнить в заданные сроки на положительную оценку и с надлежащим качеством.

В состав строительной организации для тарификации рабочего входит: главный инженер, председатель комиссии, представитель профсоюза, прораб участка на котором работает испытуемый и минимум два рабочих соответствующей профессии и специальности, имеющие высшую квалификацию по которой тарифицируется испытуемый.

В мелиоративном строительстве при сдельной форме оплаты труда заработная плата рабочих зависит от квалификации работника, который эту работу выполняет.

9.3. Формы организации труда в строительстве, их характеристика и условия применения.

В зависимости от того какие работы выполняются на объекте и в каких условиях, в строительстве применяют три основных формы организации труда:

- **индивидуальная** – эта форма предусматривает, что первичная продукция может быть получена в результате работы одного рабочего имеющего соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Эта форма применяется при следующих условиях:

- а) при выполнении работы используется один предмет труда;
- б) работа состоит не более чем из пяти рабочих процессов.

- **звеньевая** – эта форма предусматривает, что первичную продукцию можно получить только в результате согласованной работы в коллективе рабочих, который называется звено. Звено объединяет рабочих одной профессии, одной специальности, но разной квалификации. Численность звена от двух до пяти человек. Эта форма применяется при следующих условиях:

- а) количество использованных предметов труда от 2 до 3.
- б) работа должна содержать от 5 до 10 рабочих приемов.

- **бригадная** – эта форма предусматривается, когда первичная продукция получается в результате согласованной работы в коллективе рабочих. В строительстве применяют два вида бригад:

а) специализированные бригады, объединяют рабочих одной профессии, но разных специальности и разных квалификаций. Численность таких бригад 5-10 человек.

б) комплексные бригады, объединяют рабочих разных профессий, разных специальности и разных квалификаций. Численность таких бригад 5-40 человек.

Эта форма применяется при следующих условиях:

а) количество использованных предметов труда более трех.

б) работа содержит более 10 рабочих приемов.

У бригад руководитель бригадир, если бригадира назначила администрация, то бригадир не освобождается от основной работы по профессии, а за руководство бригады ему назначается доплата на размер которой определяет администрация, обычно 2-3% от того что бригада заработала за месяц.

Если количественный состав бригады превышает десять человек, то бригадира может выбрать коллектив бригады, путем голосования. В этом случае бригадир освобождается от основной профессии, и заниматься только руководством работы бригады и за свою работу получает заработную плату, размер которой назначает бригада.

9.4. Принципы организации заработной платы и их характеристика.

В мелиоративном строительстве применяется две основных формы оплаты труда рабочих:

- **повременная форма оплаты труда** – она предусматривает, что рабочий получает заработную плату в соответствии со своей квалификации в зависимости от количества отработанного времени и не зависимо от того какой объем работы он выполнил за это время.

На эту форму целесообразно переводить тех рабочих результаты труда, которого невозможно оценить либо оценка является не целесообразной.

- **сдельная форма оплаты труда** – при этой форме заработная плата рабочих определяется количеством или объемом выполнения работы.

Не зависимо от формы оплаты труда рабочих повременно либо сдельная организация заработной платы, предусматривает использование следующих принципов:

- размер заработной платы должен быть прямопропорциональн количеству затраченного труда.

- размер заработной платы должен быть прямопропорциональн результатом труда работника.

- заработная плата работников при прочих равных условиях должна обязательно завесить от квалификации рабочих.

- заработная плата работника по своему росту не в кокм случае не должна превышать роста его производительности труда.

В основу организации заработной платы в любом государстве положена так называемая тарифная система.

В Республике Беларуси в основу тарифной системы положены следующие элементы:

- тарифная ставка ($T_{ст}$) часовая или месячная - размер тарифной ставки устанавливается решением правительства для рабочего первого разряда;

- коэффициент межтарифных соотношений $K_{мт}$, который показывает, во сколько раз тарифная ставка рабочего рассматриваемого разряда может превышать тарифную ставку предшествующего разряда. Величина этого коэффициента устанавливается правительством;

- тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка рабочего рассматриваемого разряда превышает тарифную ставку первого разряда;

- тарифная ставка – это специальная шкала, которая устанавливает размеры часовых тарифных ставок для рабочих разных размеров.

9.5. Понятие о коллективном заработке и способы его распределения

При звеньевой и бригадной формах организации труда заработная плата рабочих называется коллективным заработком.

Размер этого заработка определяется на основании выполненного объема работы и сдельной расценки на выполнения этой работы, размер которой определяется:

$$P_c = \sum_{i=1}^{H_q} (T_{ст}^i \cdot H_{вр})$$

где $i=1$ до H_q – количественный состав звена или бригады;

$T_{ст}^i$ - часовая тарифная ставка i -го разряда;

$H_{вр}$ - норма времени на выполнения данной работы в условиях объекта.

Определив размер коллективного заработка необходимо распределить между членами бригады. Для распределения применяются различные способы:

- **по равному**, данный способ можно использовать: если квалификация рабочих отличается не более чем на один разряд, если все члены коллектива отработали на объекте одинаковое количества времени, разница не более восьми часов.

- **распределение пропорционально отработанному времени**, при этом способе для коллектива подсчитывают коэффициент распределения $K_{р.п}$, который определяется по формуле:

$$K_{р.п} = \frac{Z_q}{\sum_{i=1}^{H_q} t_{p,i}} \quad \text{руб/час;}$$

где Z_q - заработная плата рабочего;

t_p – время работы.

Этот способ применяется, если квалификация рабочих отличается не более чем на один разряд.

- **распределения с учетом квалификации рабочих**.

При этом способе определяют:

а) тарифный заработок каждого рабочего данного коллектива;

$$Z_{mi} = T_{ст}^H \cdot t_i, \text{ руб}$$

t_i – время работы на объекте.

б) определяют тарифный заработок коллектива

$$Z_m = \sum_{i=1}^{H_q} Z_{m,i}$$

в) определяют коэффициент приработка

$$K_{np} = Z_{с1} / Z_m$$

Если коэффициент меньше единицы, то разряд выполняемой работы меньше разряда рабочих, которые его выполняли, если коэффициент больше единицы, то необходимо в первую очередь проверить качество выполненной работы или эту работу выполняли не квалифицированные работники.

г) заработная плата каждого рабочего.

$$Z_i = Z_{mi} \cdot K_{np}$$