

### Практическая работа 13. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СДЕЛЬНЫХ РАСЦЕНОК И ВЫРАБОТКИ НА РАЗЛИЧНЫЕ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЕ И РЕМОНТНО- ЭКСПЛУАТАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

**Производительность труда** – это продуктивность, эффективность производственной деятельности людей, т. е. способность конкретного труда создавать в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

Уровень производительности труда в строительстве определяется двумя основными показателями:

1. Выработка (В) – количество продукции, выработанной в единицу времени:

$$B = \frac{O}{T}; B = \frac{O}{Ч},$$

где О – количество продукции, выработанное за определенное время в натуральном или стоимостном выражении;

Т – количество рабочего времени, потраченного на производство продукции, чел.-ч (чел.-дн.);

Ч – численность рабочих, занятых выпуском продукции О, чел.

С ростом производительности труда выработка продукции в единицу времени растет, а рабочее время, затрачиваемое на производство единицы продукции, уменьшается.

2. Трудоемкость ( $T_p$ ) – затраты времени, необходимые для изготовления единицы продукции:

$$T_p = \frac{T}{O},$$

где О – количество продукции, выработанное за определенное время в натуральном выражении ( $m^2$ ,  $m^3$ , шт. и т. д.).

Выработка – это прямой показатель производительности. Рост выработки свидетельствует о росте производительности труда. Трудоемкость – обратный показатель. Снижение трудоемкости работ способствует росту производительности труда.

Производительность труда в строительстве измеряется тремя методами:

- стоимостным (ценовым);
- натуральным;

- нормативным.

Наиболее распространенным является стоимостный метод, при котором количество продукции учитывается по сметной стоимости или договорной цене. Уровень производительности труда при этом характеризуется сметной стоимостью СМР ( $C_{СМР}$ ), приходящейся на одного работающего основного и подсобного производства, т. е. строительного производственного персонала строительной организации:

$$B_{ст} = \frac{C_{СМР}}{T}; B_{ст} = \frac{C_{СМР}}{Ч}.$$

Стоимостный показатель обобщает уровень производительности труда по строительным организациям, объединениям, министерству в целом. Существенный недостаток его – зависимость от уровня цен, системы ценообразования и налогообложения, уровня материалоемкости работ. Например, у бригад, занятых монтажом оборудования, выработка в стоимостном выражении всегда выше, чем у бригад, занятых разработкой грунта, отделкой, прокладкой сетей и т. п.

Натуральный метод производительности труда позволяет определить выработку рабочего по профессиям в натуральных показателях по видам работ ( $m^3$  кладки,  $m^3$  конструкций,  $m^2$  площади) либо в целом в единицах измерения конечного продукта, приходящегося на одного работающего ( $m^2$  жилой площади, км трубопровода и т. д.).

$$B_{нат} = \frac{O_{н}}{T}; B_{нат} = \frac{O}{Ч}.$$

Натуральная выработка является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Этот показатель удобен и при сравнительном анализе производительности труда в различные годы.

Нормативный метод измерения производительности труда применяется там, где объем производства измеряется нормативным временем. Соотношение фактических затрат труда на определенный объем работ с затратами труда, полагающимися по норме, характеризует степень выполнения норм выработки рабочими.

$$V_{\text{норм}} = \frac{T_p^{\text{н}}}{T_p^{\text{ф}}} 100,$$

где  $T_p^{\text{н}}$  и  $T_p^{\text{ф}}$  – нормативная и фактическая трудоемкость работ, чел.-ч (чел.-дн.).

Нормативный показатель представляет собой отношение трудоемкости работ по норме к фактической трудоемкости работ, умноженной на 100. Нормативный метод дает возможность определить либо степень сокращения нормативного времени, либо уровень выполнения норм выработки.

От уровня производительности труда зависят объем производственной продукции (выполненных строительно-монтажных работ), численность и заработная плата работников.

### **13.1. Зарботная плата в предприятиях**

В соответствии с законодательством о труде (ст. 63 Трудового кодекса, ст. 66 Закона «О предприятиях») формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем самостоятельно на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Все условия оплаты труда работников, в том числе порядок распределения их заработка (либо его части), как правило, находят отражение в коллективном договоре, в случае его отсутствия – в Положении об оплате труда, разработанном в организации и утвержденном нанимателем (руководителем).

При приеме на работу, в соответствии с нормами ст. 54 Трудового кодекса, наниматель обязан ознакомить работника под подпись с условиями и оплатой его труда, с коллективным договором, соглашением, другими локальными актами, действующими на предприятии. В силу ст. 365 действие коллективного договора распространяется и на тех работников, от имени которых он не заключался, в том числе и вновь принятых, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

Фонд оплаты труда работников на предприятии формируется исходя из тарифных ставок (должностных окладов) работников,

премиальных выплат, предусмотренных положением о премировании за производственные результаты, надбавок и доплат стимулирующего и компенсирующего характера, других выплат в соответствии с применяемыми формами и системами оплаты труда.

В строительстве применяются две формы оплаты труда: сдельная и повременная, каждая из которых подразделяется на системы (рис. 8.1).

### **13.2. Характеристика сдельных систем оплаты труда**

**Прямая сдельная** – система оплаты труда, при которой заработок каждого рабочего пропорционален его выработке и определяется как произведение установленной сдельной расценки и количества изготовленных или обработанных единиц продукции:

$$ЗП = P_{сд} \cdot V_p,$$

где  $P_{сд}$  – сдельная расценка одного изделия или работы;

$V_p$  – выработка рабочего.

Для установления сдельной расценки нужно знать разряд работы, норму времени (количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или операции) или норму выработки (объем работы, которая должна быть выполнена в единицу времени – час, смена, месяц). Норма времени устанавливается в часах, минутах, секундах; норма выработки – в штуках, метрах, гектарах, тоннах и других натуральных единицах.



Рис. 8.1. Формы и системы оплаты труда

Если норма установлена во времени, сдельная расценка определяется как произведение тарифной ставки соответствующего разряда работ и нормы времени:

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{ч}} \cdot H_{\text{вр}},$$

где  $T_{\text{ч}}$  – часовая тарифная ставка разряда, к которому отнесена данная работа;

$H_{\text{вр}}$  – норма времени на выполнение единицы работы, ч.

Обычно в массовом производстве задание рабочему устанавливается в виде норм выработки. Сдельная расценка определяется как частное от деления дневной (часовой) тарифной ставки  $i$ -го разряда данной работы на дневную (часовую) норму выработки, выраженную в определенных единицах измерения:

$$P_{\text{сд}} = \frac{T_{\text{с}}}{H_{\text{выр}}},$$

где  $T_{\text{с}}$  – тарифная ставка разряда;

$H_{\text{выр}}$  – норма выработки изделия (работы) в месяц (день, час).

**Косвенно-сдельная** – система оплаты труда вспомогательных рабочих, которая производится по показателям работы обслуживаемых ими основных рабочих-сдельщиков.

**Сдельно-прогрессивная** – оплата труда рабочих, которая в пределах установленной исходной нормы производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этой нормы – по повышенным:

$$ЗП = N_{\text{н}} \cdot P_{\text{баз}} + \Delta N \cdot P_{\text{баз}} \cdot k_{\text{пов}},$$

где  $N_{\text{н}}$  – выработка рабочего в пределах норм;

$P_{\text{баз}}$  – базовая расценка;

$\Delta N$  – выработка рабочего сверх базовых норм;

$k_{\text{пов}}$  – коэффициент увеличения сдельной расценки.

**Аккордная** – оплата труда, характеризующаяся тем, что при ней оплачивается выполнение определенного комплекса работ (аккордное задание), а не отдельных операций или видов работ. Сумма заработка по аккордному наряду определяется на основе калькуляции, учитывающей нормы времени и сдельные расценки на виды работ, включенные в данный комплекс.

**Сдельно-премиальная** – это прямая сдельная система, дополненная премированием за достижение определенных производственных показателей (например, за сокращение норм времени, увеличение выработки, хорошее качество работ, экономию материалов и топлива и т. д.).