

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

В представленном материале даны определения оплаты труда работников в строительной отрасли, обозначены ее основные формы, особенности и предложены пути совершенствования оплаты труда работников на строительном предприятии.

Совершенствование форм оплаты труда будут заинтересовывать работников в получении необходимых знаний и навыков, повышении квалификации, разработки новых методов производства, экономии ресурсов, повышения качества, что приведет к увеличению производительности труда, как индивидуальной, так и коллективной и повышению роста эффективности строительного предприятия. На сегодняшний день заработная плата является основным источником стимулирования работников на предприятии, поэтому необходимо всесторонне подходить к вопросу совершенствования заработной платы работников на строительном предприятии.

Ключевые слова: оплата труда, экономика строительства, оплата труда в строительстве, заработная плата, системы оплаты труда.

Строительство представляет собой одну из основных отраслей национального хозяйства, занимающую ключевой сектор экономики Российской Федерации. Целью строительства является создание новых, перевооружение, реконструкция или расширение основных фондов как непроизводственного, так и производственного назначения. Строительство направлено на изготовление готовой продукции (подготовленные к вводу в действие или уже введенные) такой как здания, сооружения, предприятия, жилые дома, нежилые помещения, различные объекты сельского хозяйства, транспорта, связи, медицины, образования и другие, а также предоставление различных работ и услуг (организационные, изыскательские, оценочные, составление смет).

Ямщикова И.В. в своей работе «Экономическое обоснование инвестиционных проектов» особенностями строительства выделяет следующее: 1) неподвижность объектов готовой продукции; 2) большие размеры и вес возводимых объектов; 3) требует значительных капитальных вложений; 4) сезонные и климатические особенности региона; 5) разнообразие технологий; 6) высокая стоимость готовой продукции; 7) высокий контроль за качеством возводимых объектов; 8) многообразие готовой продукции по различным критериям: архитектуре, материалам, этажности, объемно-планировочным решениям; 9) длитель-

* Ружникова Ольга Анатольевна – магистрант, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: ruzhnikova_olga94@mail.ru.

** По материалам научно-практической конференции 2017 года «Совершенствование механизма хозяйствования: состояние и проблемы».

ность возводимых объектов; 10) большое количество участников в процессе создания готовой продукции [7].

В сфере строительства участвуют около 70 иных отраслей экономики, из чего можно сделать вывод, что важность строительства высока. С развитием строительства как отрасли произойдет развитие и других отраслей, а, следовательно, возрастет и количество рабочих мест, что повлечет за собой увеличение налогов в бюджеты различных уровней. Авторы К.С. Дрезинский и Р.С. Кударов в своей статье «Методы совершенствования оплаты труда в строительстве» подчеркнули, что сложность в рассмотрении вопроса оплаты труда в строительстве, состоит в том, что заработная плата работников в строительстве является фактором, который определяет эффективность производства, а также уровень жизни населения [2]. Важно отметить, что заработная плата входит в себестоимость готовой продукции, увеличивая тем самым ее конечную стоимость для потребителя, поэтому необходимо оптимизировать оплату труда работников. Работодателю необходимо заинтересовать работника в повышении своей квалификации, увеличении производительности труда, создать комфортный климат в коллективе, а также гарантировать своевременную оплату труда и применять систему как материального, так и нематериального стимулирования.

Необходимо отметить, что впервые на заработную плату обратил внимание шотландский экономист и один из основоположников экономической теории Адам Смит. В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он определил заработную плату как естественную цену, а также цену труда. Также размер оплаты труда Смит связывал с динамикой численности населения, считая, что в следствии богатства общества возрастает уровень благосостояния, в результате чего увеличивается численность населения, что в свою очередь увеличивает количество рабочей силы и приводит к снижению размера заработной платы [5].

Немецкий экономист Карл Маркс в своем труде «Капитал» изложил мысль, что заработная плата оплачивает не сам труд, а служит формой оплаты такого нестандартного товара как рабочая сила [4].

В соответствии со статьей 129 ГК РФ, оплатой труда является вознаграждение за труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой им работы, а также климатических и иных условий [1].

В своей работе «Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации» автор Тихомирова Т.П. выделяет факторы, от которых зависит размер заработной платы: 1) стоимость рабочей силы. Автор отмечает, что более высокий уровень стоимости рабочей силы также включает добавочные расходы на повышение квалификации сотрудника; 2) качество рабочей силы. Оно включает в себя совокупность характеристик сотрудника, в том числе и уровень квалификации личностные качества такие как: умственные способности, умение адаптироваться к новым условиям (гибкость), ответственность, состояние здоровья; 3) уровень развития условий жизни, таких как: научно-технический уровень, оснащенность предприятия основными средствами, качество жизни, национальные традиции; 4) конкуренция на рынке труда, позволяет разграни-

чивать уровень заработной платы работников; 5) стратегия, тактика и политика предприятия, на которые оказывают влияние как внешние экономические факторы (уровень инфляции, конъюнктура рынка, политика государства), так и внутренние факторы (материально-техническое оснащение, финансовое состояние, социальные факторы такие как улучшение труда работников, организация рабочих мест, повышение квалификации работниками); 6) политика как российского, так и регионального уровня, направленная на регулирование оплаты труда работников в строительстве [6].

В своей статье авторы Кириллова О.Г., Петрова Т.И. «Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях» выделяют следующие принципы установления заработной платы: 1) размер заработной платы работников должен быть сопоставим с пользой, которую приносит конкретный работник предприятия и мог быть изменен в соответствии с тем, насколько был полезен труд данного сотрудника в каждом оплачиваемом периоде времени; 2) форма оплаты труда должна носить материальный (денежный) характер, что позволяет использовать возможность премирования в натуральной форме; 3) заработная плата работника должна стимулировать его к наибольшей производительности труда [3].

Наиболее распространёнными формами оплаты труда в строительстве можно назвать сдельную и повременную систему оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда представляет собой такой вид оплаты труда, который исчисляется в установленных расценках за выполненный объём продукции, произведенных работ или оказанных услуг. Сдельная форма оплаты труда может быть, как индивидуальной, так и коллективной. Сдельная заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП \text{ сдельная} = V_{\text{работ}} \cdot \text{сдельная расценка}$$

В строительстве сдельная расценка рассчитывается по формуле:

$$\text{Сдельная расценка} = \text{Тарифный разряд} \cdot \text{Тарифная ставка}$$

Тарифный разряд представляет собой величину, отражающую сложность выполняемых работ и уровень квалификации работника.

Тарифной ставкой принято считать размер оплаты труда в единицу времени при выполнении работ в нормальных условиях труда.

Также необходимо отметить, что сдельная оплата труда имеет такие формы как: сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная и аккордная.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда – объём работ, выполненный по норме, оплачивается простой сдельной расценкой. Если объём превышает норму, тогда оплата производится по повышенной прогрессивной ставке.

Сдельно премиальная система представляет собой такую форму оплаты труда, когда к простой сдельной форме прибавляется премия, выраженная в процентах от тарифа.

Аккордная система является коллективной формой оплаты труда. Примером может служить наряд на сдельную работу, в котором оговаривается объём

работ, сроки и соответствующая оплата. После выполнения необходимых работ, полученная сумма делится между работниками в соответствии с учетом коэффициента трудового участия (КТУ). Применение аккордной системы оплаты труда в строительной отрасли требует высокой степени организации, непрерывного материального снабжения производства, контроля за выполнением работ по сроку и качеству.

Повременная система оплаты труда представляет собой способ оплаты труда, когда оплата производится не за количество выпущенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг, а за отработанное работником время. Повременная форма оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП повременная} = t \cdot \text{тарифная ставка}$$

Повременно-премиальной формы оплаты труда рассчитывается как к простой повременной оплате добавляется премия в процентах от тарифа.

Опираясь на изложенный материал, можно отметить основные варианты (пути) совершенствования системы оплаты труда в строительстве: 1) применение различных систем оплаты труда в зависимости от категории работников; 2) введение в положение о премировании дополнительных условий, которые будут стимулировать работников на рационализацию, экономию всех видов ресурсов, а также соблюдение техники безопасности; 3) при коллективных формах оплаты труда повышать значимость коэффициента трудового участия, что также будет служить стимулом для работников на более высокие показатели за счет личного участия в конечном результате; 4) заинтересовать работников повышать уровень квалификации, тем самым повышая и свою заработную плату; 5) организовать кадровую политику таким образом, чтобы в коллективе был благоприятный климат, была возможность профессионального роста, обмен опытом; 6) совершенствование системы предоставления дополнительных мер и гарантий социальной поддержки работников.

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. От 31.01.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994
2. Дрезинский К.С. Методы совершенствования оплаты труда в строительстве / К.С. Дрезинский, Р.С. Кударов // Известия Петербургского университета путей сообщения. – 2012.
3. Кириллова О.Г. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях / О.Г. Кириллова, Т.И. Петрова // Общество: политика, экономика, право. – 2012.
4. Маркс К. Капитал. – Книга по требованию, 2016.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2016.
6. Тихомирова Т.П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации / Т.П. Тихомирова // Экономика региона. – 2010.

7. Экономическое обоснование инвестиционных проектов : учеб. пособие / под ред. И.В. Ямщиковой. – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007. – 126 с.

8. Практикум по экономике, организации и нормированию труда : Учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2012.

9. Экономика строительства : учебник / под общей ред. И.С. Степанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Юрайт-Издат, 2013. – 591 с.