

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЕСТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ГИДРОТЕХНИЧЕСКИХ МЕ-
ЛИОРАЦИЙ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по нормированию и оплате труда в водохозяйственном
строительстве для студентов
специальности 74 05 07 – «Мелиорация и водное хозяйство »

Брест 2008

УДК У 69003

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

Составители: С.С. Стельмашук, доцент, к.т.н.
А.А. Белькевич, зам. управляющего УП «Брестводстрой»

Рецензент: Н.А. Климович, генеральный директор ГУП «Брестмелиоводхоз»

Содержание

| | Стр. |
|---|------|
| 1. Общие положения | 4 |
| 2. Организация труда рабочих | 7 |
| 3. Оплата труда | 9 |
| 4. Вознаграждение по итогам работы | 12 |
| 5. Материальная помощь | 14 |
| 6. Вознаграждение за выслугу лет | 15 |
| 7. Оплата надбавок, доплат и повышенной заработной платы | 16 |
| 8. Премирование за производственных результаты, деятельности | 19 |
| 9. Общие положения о премировании работников | 20 |
| 10. Премирование рабочих | 20 |
| 11. Премирование водителей | 21 |
| 12. Премирование руководящих работников, специалистов и служащих за результаты финансово-хозяйственной деятельности | 22 |
| 13. Специальные виды премий | 23 |
| 14. Премия за экономию горючесмазочных материалов | 23 |
| 15. Премирование за ввод в действие производства мощностей | 24 |
| 16. Премирование работников, занятых ремонтом машин и механизмов | 25 |
| 17. Премирование за перевыполнение плана по прибыли | 25 |
| 18. Формы оплаты труда рабочих | 25 |
| 19. Выдача нарядов (производственных заданий) бригаде (звену) | 27 |
| 20. Порядок распределения зарплаты по наряду между членами бригады (звена) | 29 |
| 21. Приложения | 32 |
| 22. Литература | 38 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Техническое нормирование – это научная система исследования затрат времени при производстве строительно-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 м³, м² 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:

$$\text{Норма времени} = \text{Норма машинного времени} \cdot \text{Число рабочих в звене}.$$

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:

$$\text{Норма выработки} = \frac{1}{\text{Норма времени}}.$$

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 замеряемые при хронометраже отрезки времени очень малы, то чаще применяют выборочный метод наблюдений, когда в ряде циклов последовательно замеряют продолжительность отдельных элементов цикла, а затем по ним судят о течении всего процесса. Время замеряют 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.

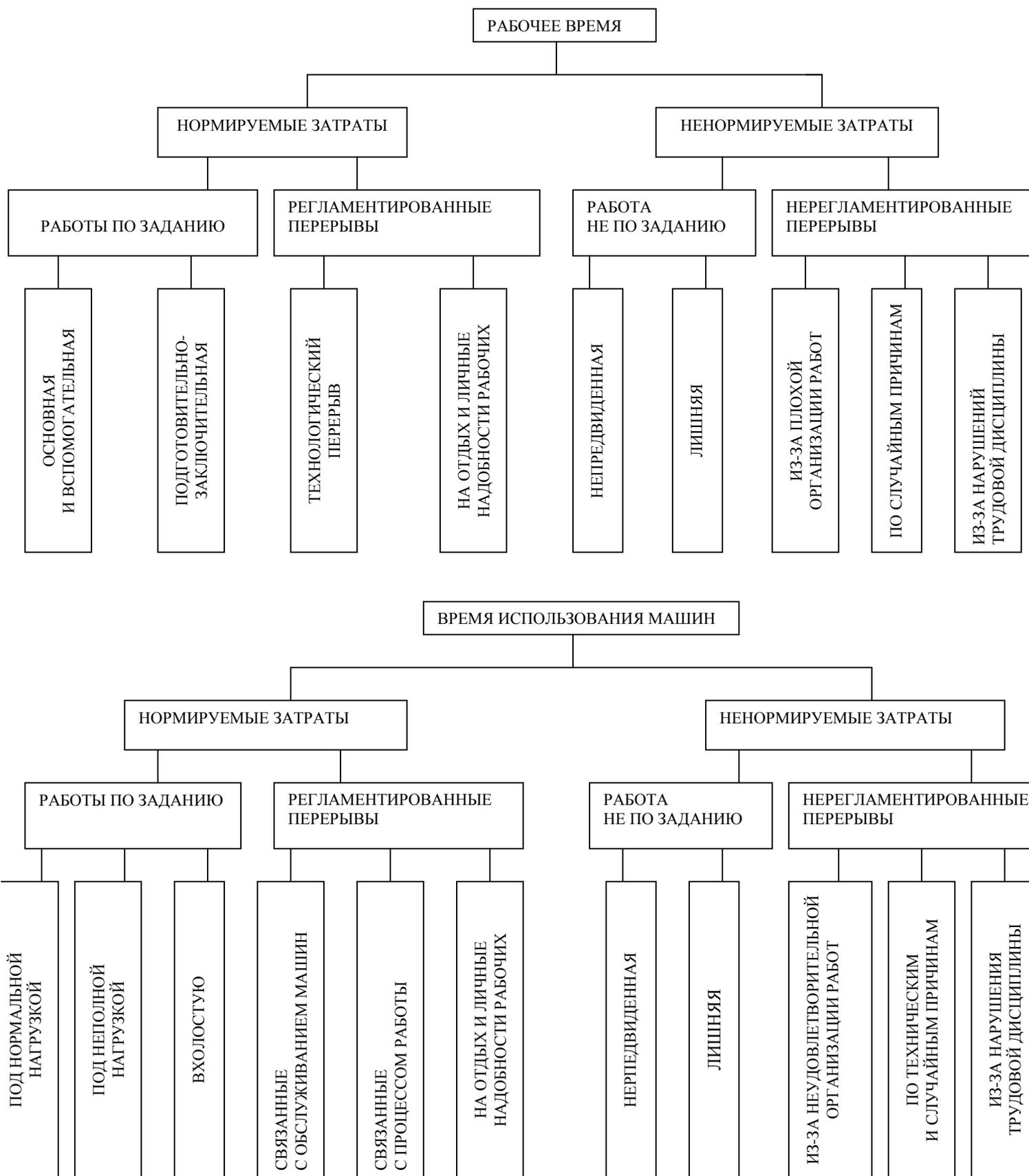


Рис. 1. схема к анализу использования рабочего времени.

a – рабочих; *б* – машин.

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.

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 соответствующие 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 звенья 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 зарплаты за сделанную работу и делают отметку о качестве работ.

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

Общую сумму зарплаты 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 м^3 , 1 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 м³ в день, в м² в день и др.). Количественно этот показатель является величиной, обратной показателю, характеризующему затраты труда.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В состав фонда заработной платы включаются выплаты в денежной и натуральной форме.

2.2. Оплата труда работникам производится по:

- сдельным расценкам за единицу выполненных работ;
- часовым тарифным ставкам за фактически отработанное время;
- месячным должностным окладам за фактически отработанное время;

2.3. Часовые тарифные ставки и должностные оклады определяются на основании утвержденной Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной Постановлением Минтруда РБ от 21 января 2000 г. № 7 в соответствии с присвоенными разрядами и занимаемыми должностями, а также с учетом коэффициента $K=1,2$ повышения ставок по технологическим видам работ применяемого для оплаты труда рабочих. В соответствии с п.25 «Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь», утвержденной Постановлением Минтруда РБ 20 сентября 2002 г. должностные оклады руководителей, специалистов аппарата управления унитарного предприятия повышаются **на 10 %**.

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

2.4. Предприятие может вносить изменения в Положение по оплате труда в связи с принятием нормативных актов по оплате труда, а также устанавливать тарифную ставку 1 разряда для работников предприятия (не ниже государственной) в соответствии с действующим «Порядком повышения тарифной ставки 1 разряда в зависимости от роста объемов производства, реализации продукции и эффективности хозяйствования». В случае снижения производительности труда в неблагоприятные условия для выполнения работ (зимний период) по решению нанимателя при оплате труда в этот период может устанавливаться понижающий коэффициент к действующей тарифной ставке 1 разряда.

2.5. Определение сдельной заработной платы бригады, работающей по единому наряду, производится на основании нормативной заработной платы, включенной в акт приемки выполненных работ за отчетный месяц или норматива заработной платы на единицу добавленной стоимости. Распределение заработной платы между членами бригады производится в зависимости от фактиче-

ски отработанного времени, тарифной ставки и коэффициента трудового участия (КТУ), учитывающего индивидуальные показатели качества труда и производительность. Распределение КТУ членам бригады производится мастером (прорабом) участка и утверждается руководителем филиала унитарного предприятия.

2.6. При определении сдельной заработной платы на механизированные работы, выполняемые по сдельному наряду, к сдельным расценкам, определяемым на основании сборников ЕниР, применяется индекс роста основной заработной платы, ежемесячно утверждаемый Минстройархитектурой РБ.

2.7. Устанавливаемая система оплаты труда работников предприятия не может быть ниже установленной «Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» в соответствии с присвоенными разрядами с учетом тарифной ставки 1 разряда, установленной Советом Министров РБ.

2.8. Для стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий могут вводиться дифференцированные надбавки к их тарифным ставкам за профессиональное мастерство для **3-го разряда – 12%**; для **4-го разряда – до 16%**; для **5-го разряда – до 20%**; для **6-го разряда – до 24%**. Надбавки устанавливаются рабочим стабильно обеспечивающим качество выполняемых работ, соблюдающим трудовую дисциплину, выполняющим доведенные задания на 100% и более. Надбавка выплачивается по представлению прораба (мастера) хозрасчетного участка и ежемесячно утверждается главным инженером ПМК. В случае выявления брака, снижения качества работ, не выполнения доведенного задания и нарушения трудовой дисциплины надбавка не выплачивается за тот месяц, в который выявлены указанные нарушения.

2.9. Предоставлено право руководителям филиала унитарного предприятия применять к расценкам на выполняемые механизированные работы согласно наряду на сдельную работу, коэффициент **до 1,5** в зависимости от технического состояния строительных машин и механизмов и выполняемых видов работ.

2.10. При работе филиалов унитарного предприятия в условиях внутрихозяйственного расчета применяется метод распределения хозрасчетного дохода, заключающегося в том, что все затраты по выполнению работ хозрасчетного участка, услуг обслуживающего подразделения (участка механизации) и созданию централизованного фонда возмещаются за счет дохода хозрасчетных участков. Разница между доходом хозрасчетного участка и его расходом составляет хозрасчетный доход, остающийся в распоряжении хозрасчетного участка, который направляется для материального стимулирования членов участка в виде доплат к заработной плате (приработок). Приработок является составной частью заработной платы, поэтому не может рассматриваться как премия. Для формирования приработка участка направляется до **35%** от хозрасчетного дохода в за-

зависимости от уровня рентабельности работ по участку. При уровне рентабельности по участку **менее 5%** приработок не выплачивается.

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

2.12. Выплата приработка членам хозрасчетных участков производится в зависимости от индивидуальной производительности труда, качества работы, экономии ГСМ, сокращению затрат на производство работ, соблюдения трудовой дисциплины и других показателей. В целях учета индивидуального вклада каждого работника в результаты работы хозрасчетного участка при распределении приработка применяется коэффициент трудового участка (КТУ).

2.13. В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 200 г. № 605 в унитарном предприятии может создаваться резервный фонд оплаты труда.

2.14. Резервный фонд оплаты труда предназначен для обеспечения выплат причитающейся работникам платы, а также установленных законодательством, коллективным договором гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности нанимателя, ликвидации филиала предприятия, и в других предусмотренных законодательством случаях. А также может использоваться на выплату заработной платы в случае простоя, индексации заработной платы и других случаях по решению унитарного предприятия.

2.15. Резервный фонд не является самостоятельной финансовой системой, его средства входят в состав денежных филиалов предприятия.

2.16. Резервный фонд образовывается за счет ежеквартальных отчислений 5-ти процентов от суммы прибыли, остающейся в распоряжении структурного подразделения до достижения им размеров **до 25%** от месячного фонда оплаты труда.

2.17. На цели, не предусмотренные в п. 2.15. настоящего Положения, средства резервного фонда используются только с согласия трудового коллектива филиала предприятия, которое должно быть получено на общем собрании. При этом расходование средств резервного фонда подлежат восстановлению в течение 6 месяцев за счет прибыли, остающейся в распоряжении филиала унитарного предприятия.

2.18. В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» производить индексацию денежных доходов работников унитарного предприятия по нормативу установленному постановлением Совета Министров РБ от 27.04.2001 г. № 610 «О нормативах индексации денежных доходов населения».

2. ВОЗНАГРОЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

3.1. В соответствии с изменениями и дополнениями в «Основные положения по составу заработной платы», включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), утвержденных Минэкономики, Минфином и Министерством РБ от 11.10.1996 г., вознаграждения по итогам работы за год выплачивается из фонда потребления, образованного из прибыли.

3.2. Выплата вознаграждения производится ежеквартально при условии достигнутой рентабельности не менее, чем на 5%. Размер выплачиваемого вознаграждения определяется исходя из финансовых возможностей структурных подразделений.

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

- пособия по соцстраху за время нетрудоспособности (за исключением пособия лицам, получившим увечье по вине организации), беременности и родам;
- компенсации, единовременной помощи и пособия;
- вознаграждение за выслугу лет;
- вознаграждение по итогам работы за предыдущий квартал.

3.4. В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения по итогам результата работы включается время: - непрерывной работы в данной организации; - непрерывной работы в организации, откуда работник был переведен в данную организацию по решению ПМК или вышестоящей организации. В этот стаж зачитываются и другие периоды, если таким периодам предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в данной организации: - время обучения на курсах по подготовке и повышению квалификации с отрывом от производства по направлению унитарного предприятия; - время срочной службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь; - время работы на выборных должностях; - время отпуска женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5. В непрерывный стаж работы не включается время перерывов в работе, но течение его не прерывается в следующих случаях: - время учебы в средних и высших учебных заведениях, профтехучилищах, если до и после учебы работник работал и вернулся в ту же организацию; - время административного ареста за мелкое хулиганство. К перерывам, после которых непрерывный трудовой стаж должен исчисляться заново, относятся: - прекращение работы в данной организации в связи с увольнением за нарушение трудовой и производственной дисциплины; - привлечение к уголовной ответственности. Независимо от длительности такого перерыва, в случае возвращения работника в свою организацию, прежнее время его работы в непрерывный стаж не включается.

3.6. Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный квартал. Проработавшие календарный квартал и уволившиеся из организации по уважительной причине до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение этого вознаграждения за факти-

чески отработанное время. Вознаграждение может быть выплачено работникам, которые не проработали полный календарный квартал по уважительным причинам: - в случае увольнения с работы в связи с сокращением численности или штата, с призывом на службу в Вооруженные силы Республики Беларусь, уходом на пенсию (по старости, инвалидности), рождением ребенка, поступлением в высшее или среднее специальное учебное заведение, на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации, переходом на выборную должность, с переводом по согласованию сторон в системе концерна «Белмелиоводхоз», 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, дополнительного отпуска (до трех лет) у женщин по уходу за ребенком, срока инвалидности.

3.7. Вознаграждение по итогам работы за квартал выплачивается: - рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим состоящим в штате (списочном составе) данной организации; - освобожденным профсоюзным работникам в порядке и размерах, установленных для работников данной организации. При работе неполный квартал размер вознаграждения следует определять пропорциональному времени, исходя из заработной платы, фактически полученной работниками в данном году с учетом непрерывного стажа, и выплачивать в сроки, установленные в филиале предприятия.

3.8. Работники уволенные в течении квартала за нарушение трудовой дисциплины, за прогул, за систематическое неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей, появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим материальные или денежные ценности, направленные работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий, теряют право на получение вознаграждения по итогам работы.

3.9. Вознаграждение за общие результаты работы, определяется в зависимости от стажа в следующих размерах. При продолжительности непрерывного стажа в данной организации устанавливаются повышающие коэффициент: **от 1 до 2 лет (включительно) – 1,0; от 2 до 3 – 1,3; от 3 до 4 – 1,6; от 4 до 5 – 1,8; свыше 5 лет – 2,0.**

3.10. Результаты труда руководящих работников оцениваются по выполнению следующих показателей: - выполнение договорных обязательств; - выполнение плана по прибыли. При невыполнении одного из указанных показателей, а также при наличии несчастного случая с летальным 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%**.

3.11. При наличии прогула, появление на работе в нетрезвом состоянии вознаграждение за общие результаты работы не выплачиваются полностью или снижаются частично и оформляется приказом по ПМК (РММ).

3.12. При награждении работника Правительственными наградами Республики Беларусь размер вознаграждения повышается на **25%**, при награждении работника знаками или грамотами концерна «Белмелиоводхоз» и областных структур – на **15%**, при награждении грамотами районных структур и ПМК (РММ), размер вознаграждения повышается на **10%**.

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

3.14. Определение суммы вознаграждения за общие результаты работы квартала производится каждому работнику с учетом заработной платы, стажа работы, 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.

3.15. Выплата вознаграждения руководящим работникам ПМК (РММ) производится на основании приказа областных структур.

3.16. Вознаграждение должно выплачиваться не позднее месячного срока после сдачи квартального бухгалтерского отчета вышестоящей организации.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Выплата материальной помощи работникам унитарного предприятия производится из фонда материального поощрения, образованного из прибыли. Право на выплату пособия имеют работники унитарного предприятия, проработавшие не менее одного календарного года.

4.2. Размер материальной помощи работникам филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия определяется исходя из финансовых возможностей организации.

4.3. Материальная помощь на лечение (лечебное пособие) выплачивается один раз в год при уходе работника в очередной отпуск вместе с выплатой отпускных на основании приказа на предоставление отпуска, или в конце года, если работник не использовал очередной отпуск.

4.4. Выплата пособия на лечение рабочим производится в размере: - для рабочих – **1,2** месячной тарифной ставки; - для инженерно-технических работников, специалистов и служащих – **1,0 должностного оклада**. Выплата пособия производится с учетом коэффициентов, зависящих от стажа работы в системе унитарного предприятия, определяемого как и для расчета вознаграждения по итогам работы, **от 1 года до 3-х лет – 0,5; от 3-х до 5 лет – 0,8; от 5 до 10 – 1,0; свыше 10 лет – 1,2.**

4.5. Лечебное пособие указанных размеров выплачивается при наличии средств. При недостатке средств выплата уменьшается пропорционально имеющимся средствам.

4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

5.1. Единовременное вознаграждение за выслугу лет (надбавка за стаж работы по специальности) выплачивается всем работникам, занятым на строительном-монтажных работах, в подсобных производствах и на работах по производственно-технологической комплектации объектов строительства, а также инженерно-техническим работникам, специалистам и служащим филиала унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия.

5.2. Единовременное вознаграждение за выслугу лет (надбавка за стаж работы по специальности) выплачивается за счет средств заказчика, специально предусмотренных на эти цели в смете. Выплата вознаграждения производится ежемесячно.

5.3. Исчисление вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) производится исходя из месячной тарифной ставки, должностного оклада и в зависимости от непрерывного стажа в организации.

5.4. 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 организации, откуда работник был переведен в данную организацию по решению ПМК, унитарного предприятия или вышестоящих организаций; - время работы на предприятиях системы концерна «Белмелиоводхоз» и Минсельхозпрода РБ для машинистов экскаваторов, грейдеристов, трактористов, скреперистов и бульдозеристов. В этот стаж засчитываются и другие периоды, если таким периодам предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в данной организации: - время работы на курсах по подготовке и повышению квалификации с отрывом от производства по направлению унитарного предприятия; - время срочной службы в Вооруженных силах РБ; - время работы на выборных должностях; - время отпуска женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет.

5.5. Размер вознаграждения за выслугу лет выплачиваемый рабочим, руководителям, специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия и включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг) не должен превышать **20% тарифной ставки** (месячного должностного оклада) на каждого работника в зависимости от стажа работы, дающего право на выплату вознаграждения.

5.6. Устанавливают следующий размер надбавок к тарифной ставке (должностному окладу) в зависимости от стажа работы, дающего право на выплату вознаграждения **от 1 года до 5 лет – 5%; от 5 до 10 – 10%; от 10 до 15 лет – 15%; свыше 15 лет – 20%.**

5.7. Начисление и выплата вознаграждения за выслугу лет производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из тарифной ставки (должностного оклада), а также за время очередного отпуска, выполнения государственных и общественных обязанностей.

5.8. При временном замещении, совмещении профессий и должностей вознаграждение за выслугу лет начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.

5.9. Первая выплата вознаграждения за выслугу лет производится за тот месяц, в котором стаж работ, дающий право на выплату, достиг одного года.

5. ОПЛАТА НАДБАВОК, ДОПЛАТ И ПОВЫШЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. На стройках, представляющих особо важное значение, приказом по унитарному предприятию могут быть введены особые условия оплаты и стимулирования труда. Основанием для введения особых условий оплаты является выполнение особо важных контрактов или строительство отдельных объектов, финансируемых за счет средств госбюджета.

6.2. 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 и снижении себестоимости выполняемых работ.

6.3. В соответствии с Постановлением Совета Министров РБ от 26 мая 2000 года №763 и на основании Перечня профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки, утвержденным Минсельхозпродом РБ устанавливаются надбавки к заработной плате в следующих размерах:

- **40%** от нормы суточных, установленных нормативными правовыми актами о нормах возмещения командировочных расходов, при производстве работ вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь, стран ближнего и дальнего зарубежья;

- **50%** от норм суточных при однодневных командировках, если работа носит разъездной характер работ или протекает в пути, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых работниками участков при условии, если работник может ежедневно возвращаться к своему месту жительства. Выплата надбавки производится вне зависимости от времени нахождения в пути работников в нерабочее время к месту работы. Расходы на указанные цели производятся за счет средств заказчика, предусмотренные сводной сметной на строительство объекта и относятся на себестоимость работ, услуг. Если вне места производства работ работнику не представляется бесплатное жилье и если он не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства, расходы по найму жилого помещения возмещаются по нормам командировочных расходов.

6.4. Структурные подразделения могут при необходимости за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации устанавливать работникам ежедневные надбавки к заработной плате:

- при вахтовом методе – до размера нормы суточных;
- при разъездном характере работ – до размера нормы суточных при однодневных командировках.

6.5. Оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производится согласно Трудового кодекса РБ (ст. 69). Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается: - работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойной 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 отгул. Работа в выходные и праздничные 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 или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже дневной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.6. За работу с вредными условиями труда в соответствии с аттестацией рабочих мест устанавливается доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) в зависимости от качественной оценки условий труда в (баллах) в процентах от тарифной ставки 1 разряда за каждый час работы в этих условиях.

1. Электрогазоэлектросварщик, работающий в закрытом помещении - **от 6,1 до 8,0 баллов, доплата -0,25%;**

2. Электрогазоэлектросварщик, работающий на открытом воздухе - **от 6,1 до 8,0 балла, доплата - 0,25%;**

3. Кузнец ручнойковки - **6,01 балла, доплата - 0,20%.**

Доплаты за работу во вредных условиях труда, установленные выше, осуществляются за счет прибыли.

6.7. За каждый час работы в ночное время (**с 22 часов до 6 часов**) производится доплата в размере **40 %** часовой тарифной ставки (оклада) работника.

6.8. Водителям автомобилей и автобусов, занятым перевозкой рабочих и не имеющих 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 2/3 установленной ему тарифной ставки. При этом классность за часы простоя не начисляется. Фактическое время простоя должно быть оформлено в путевом листе.

6.9. При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (должностного оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Пол-

ный 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.

6.10. Работникам унитарного предприятия, занятым выполнением ремонтных работ, для которых выполнение данных работ не является основным видом деятельности (машинисты строительных машин и механизмов, водителей и др.), оплата производится по сдельным расценкам за выполненный объем работ, а при необеспеченности запасными частями для выполнения ремонта - в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада). Водителям, занятым ремонтом техники приказом по ПМК (РММ) на основании Протокола тарифно-квалификационной комиссии о присвоении квалификации автослесаря производится доплата за профмастерство в соответствии с присвоенным разрядом за фактически отработанное время.

6.11. 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 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.

6.12. Бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобождённых от основной работы, за руководство бригадой (звеном) производится доплата в размере не менее **10 %** тарифной ставки (оклада).

6.13. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты устанавливаются в размере до **50%** тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

6.14. При необходимости совмещения профессий и должностей устанавливается надбавка к заработной плате до **50%** зарплаты совмещаемой должности или тарифной ставки.

6.15. В целях усиления материальной заинтересованности в увеличении объемов работ и повышения его эффективности, 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), напряженность (сложность работы, использование рабочего времени, внедрение достижений научно-технического прогресса), многопрофильный характер производства, а также стаж работы и квалификацию. Сумма средств, направляемых на выплату надбавок, выплачиваемых руководителям, специалистам и служащим и включаемых в себестоимость продукции (работ,

услуг) не должна превышать **20%** суммы должностных окладов этих категорий работников.

6.16. Установление надбавки руководителям филиалов предприятия производится на основании приказа по предприятию. При наличии задолженности по выплате заработной платы не может быть установлена надбавка руководителю филиала унитарного предприятия в период до погашения задолженности. В случае ухудшения показателей финансово-экономической деятельности филиала предприятия, задолженности по налогам и платежам в бюджет надбавка может уменьшаться частично или полностью.

6.17. Предоставляется право руководителям филиалов унитарного предприятия устанавливать надбавки к должностному окладу в размере **20%** линейным инженерно-техническим работникам (мастерам, прорабам) за выполнение договорных обязательств, обеспечение плана подрядных работ в ценах 1993 года, а также в зависимости от удельного веса выполняемых работ по участку в общем объеме работ по ПМК.

6.18. В случае убыточности выполненных работ по участку, невыполнения договорных обязательств и плана объемов подрядных работ в ценах 1991 года, нарушения качества строительно-монтажных работ, надбавка не выплачивается.

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

7. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. В целях повышения эффективности производства и личной заинтересованности работников унитарного предприятия в конечных результатах труда может быть организовано соревнование или смотр-конкурс между филиалами унитарного предприятия, хозрасчетными участками и рабочими ведущих профессий. Условия соревнования (смотра-конкурса) утверждаются унитарного предприятия.

7.2. В унитарном предприятии в соответствии с утвержденными условиями может проводиться соревнование "Лучший по профессии среди машинистов одноковшовых экскаваторов" и "Лучший по профессии среди экономистов, инженеров по труду и заработной плате, бухгалтеров". По этим же материалам определяются и работники предприятия для занесения на Доску Почета. Порядок вознаграждения по итогам соревнования определяется соответствующими Положениями.

7.3. При выполнении работниками унитарного предприятия производственных заданий, влияющих на своевременный ввод объектов, решение сложных технических задач по ликвидации последствий стихийных бедствий, приказом по унитарному предприятию или филиалу предприятия могут выдаваться премии за выполнение особо важных производственных заданий.

7.4.В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников специалистов и служащих в увеличении объемов подрядных работ, повышения эффективности и качества работ, применяется "Положение о премировании работников унитарного предприятия.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

7.4.1. Премии, предусмотренные "Положением", выплачиваются постоянным и сезонным работникам унитарного предприятия. 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 - данные оперативного и первичного учета.

7.4.2. Выплата всех видов премий рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) не должна превышать **30%** тарифной ставки (должностного оклада) в расчете па одного работника к месяц.

7.4.3. Выплата всех видов премирования работников унитарного предприятия производится за фактически отработанное время в размерах, определенных настоящим "Положением" в зависимости от тарифной ставки (должностного оклада) сдельного заработка.

7.4.4. За нарушение трудовой дисциплины, появление на работе в нетрезвом виде, не соблюдение технологической дисциплины и качества работ, нанесение ущерба организации, не соблюдение правил охраны труда, техники безопасности или другие производственные упущения, а также нарушения производственных и технологических требований виновные лица лишаются премии частично или полностью на основании приказа по филиалу унитарного предприятия, или аппарату унитарного предприятия.

7.4.5. При наличии просроченной задолженности по платежам в бюджетные фонды, наличии задолженности по энергоносителям, премии руководителям и их заместителям филиалов предприятия и аппарата управления унитарного предприятия не выплачиваются.

7.4.6. За наличие задолженности по выплате заработной платы премия руководителям и их заместителям уменьшается до 50% из расчета уменьшения на 10% за каждый месяц имеющейся задолженности.

7.5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ

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

- за выполнение заданий, норм выработки, повышение производительности труда – **2,0%** премии от заработной платы по сдельным расценкам (тарифной ставке) за каждый процент перевыполнения задания. Предельная сумма премии по этому показателю **не более 20%** по сдельным расценкам (тарифной ставке);

- за повышение качества производимой продукции и выполненных работ (строгое соблюдение стандартов, технических требований, установленных нормативов, технологических режимов, параметров). Определение показателей качества выполняемых работ оценивается следующими показателями: **«отлично»** - работа выполнена в полном соответствии 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 с отклонениями не более крайних допустимых.

7.5.2. 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), а при оценке **«удовлетворительно»** премия не выплачивается.

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

7.6. ПРЕМИРОВАНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ

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

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

- за безаварийную работу – **до 15%** премии от тарифной ставки (должностного оклада). 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 (должностному окладу) в размере **до 15%**. При коэффициенте от **0,85 до 0,9** премия выплачивается в размере **до 10%**. При коэффициенте выхода на линию от **0,8 до 0,85** премия в размере **до 5%**. При коэффициенте выхода автотранспортного средства менее **0,8** премия не выплачивается.

7.6.3. 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.

7.6.4. В случае нарушения трудовой дисциплины, не выполнения 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 разрешения в личных целях, а также за содержание автомобиля в неудовлетворительном техническом состоянии, нарушение постоянного места стоянки, отсутствие надлежащего порядка в гараже и на закрепленной за водителем территории, несвоевременную подачу автомобиля для выполнения задания, водители лишаются премии полностью или частично).

7.7. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.7.1. Премирование руководящих работников, специалистов и служащих филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия производится за показатели, стимулирующие рост объемов подрядных работ и услуг, снижение себестоимости выполняемых работ и эффективности производства. Премирование производится за повышение показателей (Положение №1) в следующих размерах:

- снижение затрат не менее, чем на **5%** на 1 рубль выполненных работ в действующих ценах (нарастающим итогом) – **20%** должностного оклада;
- рост производительности труда в сопоставимых ценах (базисных ценах 1991 года) по сравнению с соответствующими периодом прошлого года (нарастающим итогом) – **20%** должностного оклада;
- рост объемов подрядных работ в сопоставимых ценах (базисных ценах 1991 г.) по сравнению с соответствующим периодам прошлого года (нарастающим итогом) – **60%** должностного оклада.

7.7.2. Премирование работников, специалистов и служащих производится по итогам работы за квартал. Учет выполнения показателей премирования осуществляется нарастающим итогом с начала года.

7.7.3. Выплата премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится после составления баланса предприятия при условии наличия прибыли за отчетный период и рентабельности **не менее 5%**.

7.7.4. Премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности выплачивается за фактически отработанное время на заработную плату по должностному окладу и учитывается при определении среднего заработка.

7.7.5. Выплата премии руководителям филиалов унитарного предприятия и их заместителям производится на основании приказа унитарного предприятия

согласно расчетов показателей для премирования по результатам работы за квартал. (Приложение №1) Выплата премии производится при отсутствии задолженности на 1 число квартала следующего за отчетным, а также при выполнении задания по сокращению удельного веса дебиторской задолженности в выручке от реализации продукции (работ, услуг) (Приложение №2).

7.7.6. Предельный размер премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности не должен превышать **12-ти** месячных должностных окладов в год.

7.8. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ПРЕМИЙ

7.8.1. Выплата специальных видов премий рабочим, руководящим работникам специалистам и служащим филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия производится по видам специальных премий.

7.8.2. Выплата специальных видов премирования 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 результатов и их конкретный вклад и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или в целом за год в зависимости от результатов финансовой деятельности и финансовой возможности организации.

1. ПРЕМИЯ ЗА ЭКОНОМИЮ ГОРЮЧЕСМАЗОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

1.1. 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.

1.2. Премирование за экономию ГМС против норм расхода, производится при наличии учета расхода с помощью контрольно-измерительных приборов или другими технически обоснованными методами и нормами и на основании данных бухгалтерского учета, статистической отчетности и данных достоверного оперативного учета.

1.3. Премирование всех категорий работников производится ежемесячно или ежеквартально.

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

- **75%** стоимости сэкономленного бензина и **35%** стоимости сэкономленного дизтоплива.

Средства для премирования указанных работников за экономию ГМС относятся на себестоимость и выплачиваются сверх премий установленных за производственные результаты. Общая сумма за экономию ГМС не может превышать для одного работника **25%** месячной тарифной ставки (должностного оклада). Расчет размера премии производится инженерно-техническим работником отдела эксплуатации ремонта машин и механизмов ПМК и оформляется приказом руководителя филиала унитарного предприятия. За перерасход ГМС сверх установленных норм по вине работников с них удерживается 100% стоимости перерасходованного топлива по государственным розничным ценам. Возмещение стоимости перерасходованного топлива, не превышающего одной трети среднего месячного заработка, производится в соответствии с приказом начальства ПМК (директора РММ) путем удержания из заработной платы виновных работников. Приказ должен быть издан не позднее трех недель после отчетного месяца и исполнен не ранее семи дней со дня ознакомления с ним работника.

1.5. 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 объема подрядных работ по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в следующих размерах:

- за каждый процент снижения удельного расхода ГСМ (раздельно за бензин и дизтопливо) – **5,0%** к должностному окладу, **но не более 2-х** должностных окладов в год. Премирование производится ежеквартально или за год на основании выполненных расчетов и оформляется приказом по филиалу унитарного предприятия. Премирование руководителей унитарного предприятия производится на основании приказа по унитарному предприятию.

1.6. Выплата премии за снижение удельного расхода ГСМ производится за счет прибыли остающейся в распоряжении филиала унитарного предприятия.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ВВОД В ДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВА МОЩНОСТЕЙ

2.1. Премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства в сроки или досрочно осуществляются за счет средств заказчика. Распределение средств на премирование производится из общей суммы премии, перечисленному подрядчику в следующих размерах: - аппарату унитарному предприятию – **10%**; субподрядчикам, участвующим в строительстве объекта – пропорционально объему выполненных работ с учетом трудоемкости.

2.2. Сумма премии за ввод в действие объектов строительства, предназначенная коллективу ПМК, распределяется:

- **70%** на премирование отличившихся рабочих, занятых на строительстве объекта и содействовавших своевременному вводу;

- **30%** на премирование руководителей, специалистов и служащих.

7.9. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ РЕМОНТОМ МАШИН И МЕХАНИЗМОВ

7.9.1. 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%** от заработной платы по сдельным расценкам и должностным окладам.

- за качество ремонта **до 40%** от заработной платы по сдельным расценкам и должностным окладам. Качество ремонта определяется комиссией ПМК и отражается в акте приемки. На каждый отремонтированный узел и механизм выдается гарантийный паспорт. В случае не обеспечения гарантийного срока работы механизма, указанного в гарантийном паспорте по вине ремонтных бригад или работников, по результатам исследования комиссии они лишаются премии полностью или частично.

8.0. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ПЕРЕВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ПО ПРИБЫЛИ

8.1. В целях материальной заинтересованности в увеличении объемов производства и повышении его эффективности работники филиалов унитарного предприятия и аппарата управления унитарного предприятия премируются за перевыполнение плана по прибыли в следующих размерах:

- на каждый процент прироста прибыли (рентабельности) – **10%** должностного оклада, **но не более 0,5** должностного оклада в месяц.

8.2. Премирование за перевыполнение плана по прибыли производится ежеквартально на основании утвержденного на год (с разбивкой по кварталам) плана балансовой прибыли.

8.3. Премирование руководящих работников филиала унитарного предприятия производится в соответствии с расчетами и на основании приказа по унитарному предприятию.

8.4. Премирование за перевыполнение плана по прибыли производится за счет прибыли остающейся в распоряжении филиалов унитарного предприятия.

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 (м², м³, га, пм и т.д.). Величина расценки определяется на основе нормы времени или нормы выработки и тарифной ставки соответствующего разряда:

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

$C_{\text{ч}}$ – 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.

Системами повременной оплаты труда является повременная и повременнопремияльная оплата труда.

Тарифные ставки для рабочих на строительномонтажных и ремонтностроительных работах сведены в тарифную сетку (табл.1).

Тарифная сетка, действующая с 01.03.2007г. (Приложение 3). Средняя норма продолжительности рабочего времени в месяц при 40-часовой рабочей неделе на 2007г. согласно Постановлению Минтруда РБ №116 от 04.10.2006г. 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.

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

Таблица 1.

| 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) | часовая | 845 | 980 | 1141 | 1327 | 1462 | 1606 | 1716 | 1834 |
| | | месячная | 142000 | 164720 | 191700 | 222940 | 245660 | 269800 | 288260 | 308140 |

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.

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.

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-дреноукладчиком 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-дреноукладчиком 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 |

Примечание: распределение зарплаты см.

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 2600 тыс.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 (тыс. руб.) |
|-----------------|----------------|--------|-----------------|------------------|--|------------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 001 | Алексеев А.А. | 7 | 2,03 | 168 | 341,04 | 1,868 | 637245 |
| 002 | Борисов Б.Б. | 6 | 1,90 | 168 | 319,20 | 1,868 | 596265 |
| 003 | Васильев В.В. | 5 | 1,73 | 160 | 276,80 | 1,868 | 517200 |
| 004 | Григорьев Г.Г. | 4 | 1,57 | 152 | 238,64 | 1,868 | 445780 |
| 005 | Данилов Д.Д. | 3 | 1,35 | 160 | 216,00 | 1,868 | 403510 |
| Итого: | | | | | 1391,68 | | 2600 |

Коэффициент приработка $K = Zф/Zт$

Zф – сумма фактической заработной платы;

Zт – сумма тарифной зарплаты.

$Kпр = 2600:1391,68 = 1,868$

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-х человек, доведенного за февраль 2008 год в сумме 1800000 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) производство продукции на экспорт+ 20%
- 5) нарушение трудовой дисциплины – 50%
- 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 феврале 2008 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 142000 рублей в месяц. 1-й работник тарифицируется по 3-му разряду, 2-й и 3-й – по 4-му.

Часовая тарифная ставка

1-го рабочего – 1141 [(142000*1,35):168]

2-го рабочего – 1327 [(142000*1,57):168]

3-го рабочего – 1327 [(142000*1,57):168]

Тарифный заработок подразделения:

1-ый рабочий – 1141*160 = 182560

2-ой рабочий – 1327*168 = 222936

3-ий рабочий – 1327*168 = 222936

Итого: 628432

Сдельный приработок составит 1171568 (1800000 – 628432)

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 нарушение трудовой дисциплины; его КТУ составит 0,9 (1+0,2+0,1+0,1-0,5);

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

3-м работником выполнены показатели 1, 2 и 4, но допущено несоблюдение техники безопасности; его КТУ будет равен 1,4 (1+0,2+0,1+0,2-0,1).

Тарифный заработок с поправкой на КТУ:

1-го рабочего – 164304 (182560*0,9);

2-го рабочего – 289817 (222936*1,3);

3-го рабочего – 312110 (222936*1,4).

Итого: 766231 руб.

Расчетный коэффициент сдельного приработка составит 1,529 (1171568:766231).

Сумма коллективного фонда (сдельного приработка), подлежащего выплате:

1-му работнику – 251222 (164304*1,529)

2-му работнику – 443130 (289817*1,529)

3-му работнику – 477216 (312110*1,529)

Итого: 1171567.

Общий заработок работников подразделения:

1-го рабочего – 433782 (182560+251221)

2-го рабочего – 666066 (222936+443130)

3-го рабочего – 700152 (222936+477216)

Итого: 1800000.

**Показатели работы
для определения размера премии руководителям филиалов предприятия
за квартал 200 г. по ПМК**

| № п/п | Наименование показателей | Ед. измер. | Факт за 200 г. | 200 г. | | Темп роста % | Установл. процент премии |
|-------|--|------------|----------------|--------|------|--------------|--------------------------|
| | | | | План | Факт | | |
| 1. | Объем подрядных работ в базовых ценах 1991 г. | тыс. руб. | | | | | |
| 2. | Объем работ и услуг нестроит. характера в действ. ценах | | | | | | |
| 3. | Ввод осушенных земель | га | | | | | |
| 4. | Балансовая прибыль | тыс. руб. | | | | | |
| 5. | Чистая прибыль | тыс. руб. | | | | | |
| 6. | Затраты на 1 руб. объема подрядных работ в ценах 1991 г. | коп. | | | | | |
| 7. | Производительность труда в базовых ценах 1991 г. | руб. | | | | | |

Справочно:

1. Наличие задолженностей по энергоносителям на период с начала года _____ - млн. руб.
2. Наличие задолженностей по выплате заработной платы с начала года за _____ месяцев _____ млн. руб.
3. Наличие просроченной задолженности по платежам в бюджет и внебюджет фонды _____ млн. руб.

Справка о несчастных случаях на производстве за январь- _____ 200 г.

| № п/п | Наименование | Ед. измер. | Факт за отчетный период | Факт за соответ. период прошлого года. | Процент снижения премии |
|-------|---|------------|-------------------------|--|-------------------------|
| 1. | Количество несчастных случаев на производстве | шт. | | | |
| 2. | в т.ч. со смертельным исходом | шт. | | | |

Справочно:

Среднемесячная зарплата по ПМК – _____ руб.
 Среднемесячная зарплата начальника ПМК _____ руб.
 Коэффициент соотношения средней зарплаты _____ К=

**Начальник ПМК
Главный бухгалтер**

**Справка
о выполнении установленного задания по снижению
дебиторской задолженности за кв. 200 г. по ПМК**

| № п/п | Наименование | Факт на 1.01.200 г. | | Задание по сниж. дебитор. задолж. на отчет период % | Факт по отчету за кв. 200 г. | | Выполнение задания, % (гр.4-гр. 7) |
|-------|--------------------------------|---------------------|-----------------|---|------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| | | Сумма млн. руб. | Удельный вес, % | | Сумма млн. руб. | Удельный вес, % | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Дебиторская задолженность | | х | х | | х | х |
| 2. | в том числе просроченная | | х | х | | х | х |
| 3. | Удельный вес стр. 2/стр. 1x100 | х | | | х | | |

**Начальник ПМК
Главный бухгалтер**

**Справка
о выполнении установленного задания по сокращению
кредиторской задолженности за кв. 200 г. по ПМК**

| № п/п | Наименование | Факт на 1.01.200 г. | | Задание по сниж. дебитор. задолж. на отчет период % | Факт по отчету за кв. 200 г. | | Выполнение задания, % (гр.4-гр. 7) |
|-------|--------------------------------|---------------------|-----------------|---|------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| | | Сумма млн. руб. | Удельный вес, % | | Сумма млн. руб. | Удельный вес, % | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Кредиторская задолженность | | х | х | | х | х |
| 2. | в том числе просроченная | | х | х | | х | х |
| 3. | Удельный вес стр. 2/стр. 1x100 | х | | | х | | |

**Начальник ПМК
Главный бухгалтер**

**Единая
тарифная сетка работников на примере УП «Бреспводстрой»
с 1 марта 2007 г.**

| | |
|---|--------------|
| Тарифная ставка 1 разряда для руководит, специалистов, служащих | 142 000 руб. |
| Тарифная ставка 1 разряда для рабочих не тарифиц. разрядами | 118 330 руб. |
| Тарифная ставка для рабочих, занятых на СМР с К=1,2 | 142 000 руб. |

| Тарифн разряд | Тарифн коэф-т | Рабочие-сдельщики | | Руководители, специалисты, служащие | |
|------------------|------------------|-----------------------|----------|--|----------|
| | | тарифная ставка (руб) | | тарифная ставка (руб) | |
| | | Часовая | Месячная | Часовая | Месячная |
| 1 | 1 | 845 | 142000 | | |
| 2 | 1,16 | 980 | 164720 | | |
| 3 | 1,35 | 1141 | 191700 | | |
| 4 | 1,57 | 1327 | 222940 | | |
| 5 | 1,73 | 1462 | 245660 | | |
| 6 | 1,9 | 1606 | 269800 | | |
| 7 | 2,03 | 1716 | 288260 | | |
| 8 | 2,17 | 1834 | 308140 | | |
| 9 | 2,32 | | | 1961 | 329440 |
| 10 | 2,48 | | | 2096 | 352160 |
| 11 | 2,65 | | | 2240 | 376300 |
| 12 | 2,84 | | | 2400 | 403280 |
| 13 | 3,04 | | | 2570 | 431680 |
| 14 | 3,25 | | | 2747 | 461500 |
| 15 | 3,48 | | | 2941 | 494160 |
| 16 | 3,72 | | | 3144 | 528240 |
| 17 | 3,98 | | | 3364 | 565160 |
| 18 | 4,26 | | | 3601 | 604920 |
| 19 | 4,56 | | | 3854 | 647520 |
| 20 | 4,88 | | | 4125 | 692960 |
| 21 | 5,22 | | | 4412 | 741240 |
| 22 | 5,59 | | | 4725 | 793780 |

Средняя норма продолжительности рабочего времени
в месяц при 40-часовой рабочей неделе на 2007 г.
согласно Постановления Минтруда РБ № 116 от 4.10.2006 г.
установлена 168 часов

АВТОМОБИЛЬНЫЙ ТРАНСПОРТ
ГРУЗОВЫЕ АВТОМОБИЛИ
с 1 марта 2007 г.

1. Водители бортовых автомобилей и автомобилей-фургонов общего назначения грузоподъемностью (в тоннах)
Тарифная ставка 1 разряда **118 330** руб.

| Грузоподъемность автомо- билей (в т.) | Тарифн. коэфф. | Часовая тарифная ставка, руб. | Месяч. тариф ставка (руб.) |
|--|----------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | с 1.03.2007 г. | |
| от 0,5 до 1,5 | 2,08 | 1465 | 246126 |
| от 1,5 до 3 | 2,12 | 1493 | 250860 |
| от 3 до 5 | 2,22 | 1564 | 262693 |
| от 5 до 7 | 2,29 | 1613 | 270976 |
| от 7 до 10 | 2,36 | 1662 | 279259 |
| от 10 до 20 | 2,4 | 1690 | 283992 |
| от 20 до 40 | 2,48 | 1747 | 293458 |

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

| | | | |
|---------------|------|------|--------|
| от 0,5 | 2,08 | 1465 | 246126 |
| от 0,5 до 1,5 | 2,12 | 1493 | 250860 |
| от 1,5 до 3 | 2,22 | 1564 | 262693 |
| от до 5 | 2,29 | 1613 | 270976 |
| от 5 до 7 | 2,36 | 1662 | 279259 |
| от 7 до 10 | 2,4 | 1690 | 283992 |
| от 10 до 20 | 2,48 | 1747 | 293458 |
| от 20 до 40 | 2,59 | 1824 | 306475 |
| от 40 до 60 | 2,68 | 1888 | 317124 |

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

| Класс автомобиля | Рабоч. объем двиг. в литрах | Тариф. коэфф.ц. | Часовая тарифная ставка, руб. | Месяч. тар ст. |
|---------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|----------------|
| | | | с 1.03.2007 г. | |
| особо малый и малый | до 1,8 | 2,08 | 1465 | 246126 |
| средний | от 1,8 до 3,5 | 2,12 | 1493 | 250860 |
| большой | 3,5 и более | 2,22 | 1564 | 262693 |

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

| | | | | |
|---------------------|-----------------|------|------|--------|
| особо малый и малый | до 5 метров | 2,33 | 1641 | 275709 |
| малый | от 5 до 6,5 м | 2,44 | 1719 | 288725 |
| | от 6,5 до 7,5 м | 2,53 | 1782 | 299375 |
| средний | от 7,5 до 9,5 м | 2,63 | 1852 | 311208 |
| большой | от 9,5 до 11 м | 2,72 | 1916 | 321858 |

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Тарифные коэфф. водителей определены на основании Постановления Минтруда РБ №162 от 22.12.2006 г.
2. Тарифные ставки водителей на автомобилях с прицепами (для водителей с повременной оплатой труда) за дни их фактической работы с прицепами повышается до 20%.

Литература

1. Ясиненский В.Г., Фенин Н.К. Организация и технология гидромелиоративных работ. – М.: Агропромиздат, 1986. – 351с.
2. Рекомендации по применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 7. Издание Минтруда РБ.
3. Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Постановление Минтруда РБ от 20.09.2002 г.
4. Постановление Совета Министров РБ от 28.04.2000 г. № 763.
5. Постановление Минтруда РБ от 04.10.2006 г. № 116.
6. Постановление Минтруда РБ от 22.12.2006 г. № 162.