

*Лаврус Василий Викторович
кандидат технических наук,
доцент кафедры «Менеджмент и логистика на транспорте»,
Самарский государственный университет путей сообщения,
Россия, г. Самара*

*Маликов Виталий Алексеевич
студент 4 курса специалитета,
кафедра «Строительство»
Самарский государственный университет путей сообщения,
Россия, г. Самара
e-mail: malikov56677@yandex.ru*

ТАРИФЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МОСТОСТРОЕНИИ

***Аннотация:** Статья посвящена тарифной оплате труда в строительстве мостов. В статье представлены материалы как производится тарификация в мостостроении.*

***Ключевые слова:** Строительство, труд, экономика, стоимость, тариф, организация, заработная плата.*

*Lavrus Vasily Viktorovich
candidate of technical sciences,
Associate Professor of the Department of Management and Logistics in Transport,
Samara State Transport University,
Russia, Samara*

*Malikov Vitaly Alekseevich
4th year specialist student,
Department of Construction
Samara State Transport University,
Russia, Samara*

RATES FOR LABOR PAYMENT IN MOSCOW ENGINEERING

***Abstract:** The article is devoted to the tariff wages in the construction of bridges. The article presents materials on how tariffication is carried out in bridge building.*

***Key words:** Construction, labor, economics, cost, tariff, organization, wages.*

Главной задачей тарифного нормирования оплаты труда рабочих в мостостроении является установление оптимальных пропорций между мерой

потребления и мерой труда. Тарифное нормирование в свою очередь обслуживает тарифную систему, которая представляет собой совокупность нормативов и правил, обеспечивающих планирования фонда оплаты труда в сметах и дифференцирование заработной платы трудящихся в подрядных организациях, в зависимости от условий труда и качества [1].

Одним из основных принципов организации оплаты труда рабочих является ее дифференциация, т.е. установление важных различий в заработной плате рабочих, определяемых посредством учета качества и количества затраченного труда, результатов трудовой деятельности и эффективности. Сама тарифная система гарантирует дифференцированную оплату труда рабочих в зависимости от следующих критериев: условия труда; сложность выполняемой работы; интенсивность труда; значимости выполняемой работы и ответственности; природно-климатических условий выполнения работы.

Данная тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, которые осуществляют регулирование оплаты труда по различным направлениям: по квалификационным и профессиональным группам; по категориям работников (руководители, рабочие, специалисты, служащие, технические исполнители); по отраслям, подотраслям, видам деятельности и производствам; по условию труда и уровням сложности; по территориальным районам страны. Тарифная система включает главные элементы, с помощью которых формируются тарифные условия оплаты труда рабочих организаций и предприятий: тарифные ставки (ставки оплаты труда); тарифные сетки; тарифно-квалификационные справочники; квалификационный справочник должностей служащих; должностные оклады; а также коэффициенты районного регулирования заработной платы рабочих бюджетных отраслей [2].

Соответствие работы профессиям и квалификации рабочих определяет тарификация работ, а также относит ее к соответствующей группе оплаты в зависимости от ее сложности, условий труда, характера и особенностей данного производства, в которых она проходит. Присвоение трудящимся каждой специальности конкретного тарифного (квалификационного) разряда,

соответствующего имеющейся у них квалификации, называется тарификация рабочих.

В данную систему дифференцирования оплаты труда рабочих на предприятиях входят разного рода надбавки и доплаты, в том числе компенсирующие дополнительные трудовые затраты рабочих в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также учитывающие слишком повышенную интенсивность труда, доплаты за работу в ночной период, в праздничные и выходные дни, надбавки, которые связаны с особым характером выполняемых работ, за выслугу лет (непрерывный стаж работы), а также надбавки лицам, имеющим ученые звания, степени, особые заслуги, и др.

На сегодняшний день тарифная часть зарплаты рабочих в строительстве составляет 60-70 % от номинальной (начисленной) заработной платы. При определении остальной суммы заработной платы на предприятиях (компенсационные, премиальные и прочие выплаты) методы тарифного нормирования используются в очень незначительном объеме и расчет уже ведется по другим основаниям.

Система оплаты труда, вид, размеры тарифных ставок, премий, окладов, других поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала определенных организаций (подрядных строительных компаний) государством не регулируется, фиксируются в коллективных договорах и определяются ими самостоятельно.

Список литературы:

1. Полюшко Ю.Н. Анализ трудовых ресурсов и система стимулирования работников предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 1. № 1 (109). С. 125-131.
2. Аронссон Томас Оптимальное перераспределение подоходного налога и эффективная заработная плата // Скандинавский экономический журнал. 2021. №1. С. 3-32.