

**ТАДЖИКСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.С. ОСИМИ**

УДК 331.2

На правах рукописи

БАЙМАТОВА МАНЗУРА МЕНГАТОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
(НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН)**

ДИ С С Е Р Т А Ц И Я

**на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.12 - Экономика труда**

**Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Амонова Д.С.**

Душанбе – 2023

О Г Л А В Л Е Н И Е

	Введение.....	4
Глава 1.	Теоретико-методические аспекты организации оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.....	13
1.1.	Сущность и экономическое содержание заработной платы в условиях рыночных отношений.....	13
1.2.	Концептуальные основы организации оплаты и стимулирования труда в Республике Таджикистан.....	24
1.3.	Зарубежный опыт определения заработной платы и стимулирования труда в строительных проектных организациях..	34
Глава 2.	Современное состояние оплаты и стимулирования труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан	47
2.1.	Особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли.....	47
2.2.	Анализ оплаты и производительности труда работников строительной отрасли	68
2.3.	Оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций	84
Глава 3.	Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.....	97
3.1.	Методические подходы к построению инновационной системы оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.....	97
3.2.	Разработка и обоснование инновационной модели системы оплаты и стимулирования труда работников.....	117
3.3.	Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда работников на основе методических подходов	129
	Заключение и рекомендации.....	148
	Список литературы.....	153
	Приложения.....	168

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ГУП	Государственное унитарное предприятие
НИИСиА	Научно-исследовательский институт строительства и архитектуры
ЕТС	Единая тарифная сетка
ВАК	Высшая аттестационная комиссия
РИНЦ	Российское издательство научного цитирования
РФ	Российская Федерация
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда
БПМ	Бюджет прожиточного минимума
ПИР	Проектно- изыскательские работы
ФОТ	Фонд оплаты труда
КТУ	Коэффициент трудового участия
РТ	Республика Таджикистан
НИТ	Научно-исследовательский труд
ТКРТ	Трудовой кодекс Республики Таджикистан
МТМ и ЗН	Министерство труда, миграции и занятости населения
НИП	Научно-исследовательский проект
ПИР	Проектно-изыскательские работы
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ЕТКС	Единый тарифно-квалификационный справочник
ЕНВ и Р	Единые нормы времени и расценки
СМР	Строительно-монтажные работы
ЕКСД	Единый квалификационный справочник должностей
ПНР	Пусконаладочные работы
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
ФСЗН	Фонд социальной защиты населения
НИР	Научно-исследовательские работы
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
СБЦ	Сборник базовых цен
ГАП	Главный архитектор проекта
ГИП	Главный инженер проекта
НЦС	Нормативы цен строительства

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В условиях развития рыночных отношений основным фактором экономического развития и обеспечения высоких результатов, а также важным компонентом производственных ресурсов является труд и его рациональное использование. В связи с этим, постоянное повышение эффективности труда является основой ускорения темпов роста реальной заработной платы и улучшения уровня жизни населения.

Основу устойчивого социально-экономического развития любой страны составляет соответствующая современным требованиям инфраструктура строительной отрасли, которая зависит от уровня заинтересованности работников данной сферы в высокопроизводительном труде с целью достижения высоких производственно-хозяйственных результатов деятельности предприятий и организаций.

Переход к рыночной экономике и её развитие в Республике Таджикистан потребовал проведения приватизации государственного имущества, в последствии чего произошли изменения в системе оплаты и стимулирования труда. Представление о том, что рыночные принципы «переставят все по местам» и система оплаты и стимулирования труда сформируется и будет развиваться без непосредственного государственного вмешательства было ошибочным. Теперь уже в существующих условиях заработная плата является ценой (стоимостью) рабочей силы, то есть выступает как товар, при котором утрачивает свою социальную и стимулирующую функцию.

В связи с этим, с целью обеспечения социальных гарантий и реализации стратегии повышения уровня жизни населения Правительством разработана и поэтапно осуществляется реформирование заработной платы при переходе страны к рыночным отношениям.

Трудовые отношения во всех отраслях экономики, в частности и в строительной отрасли, регламентируются законодательными актами, нормами и

нормативами, разрабатываемыми соответствующими министерствами, ведомствами и организациями государственного управления, а также отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами и внутренними документами, разрабатываемыми самими предприятиями и организациями (устав, положение, трудовые договоры, контракты и т.д.).

Основными составляющими строительной отрасли являются производственные силы, подрядные предприятия и фирмы, для реализации деятельности которых проектные организации данной отрасли разрабатывают проекты осуществляемых зданий и сооружений. Необходимо отметить, что хотя деятельность подрядных и проектных организаций взаимосвязана экономика, управление и организация труда работников в них различны.

Как правило, строительная проектная организация (далее проектная организация) – специально созданное объединение людей, главной целью которых является разработка проектов для строительства отдельных объектов и сооружений. В настоящее время проектные компании и фирмы предоставляют широкий спектр проектных работ и услуг, экономическая независимость которых привела к изменениям в системе организации оплаты и стимулирования труда их работников.

Для более успешной реализации стратегических задач с целью повышения эффективности управления трудом в строительной отрасли путем изучения существующих теоретико-методических аспектов необходимо разработать практические рекомендации по совершенствованию комплексной системы оплаты и стимулирования труда работников проектных организаций, что и обосновывает актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы. С учетом фондообразующего влияния строительной отрасли на развитие экономики страны вопрос исследования форм и механизмов оплаты и стимулирования труда является актуальной задачей и требует постоянного совершенствования. По нашему мнению, научно-практическая степень методической проработанности проблем

системы оплаты, нормирования и стимулирования труда в строительной отрасли, особенно проектных организаций, в настоящее время является недостаточной.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили разработанные основные положения классической экономической теории К. Маркса, А. Смита, Д. Рикардо, А. Маслоу, П. Друкер, Ж.Б. Сея, Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Элтона, Л. Молкерн и другие.

Некоторые вопросы оплаты и стимулирования труда и их результаты и эффективность были рассмотрены российскими учеными-исследователями, такие как Л.И. Абалкин, В.М. Кожухар, И.А. Либерман, Л.Я. Лифшиц, Б.В. Ракитский, А.А. Сарабский, М.О. Мнацакян, П.Э. Шлендер, В.И. Фокин, В.Н. Белкин, Н.А. Волгин, Г.Э. Слезингер, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, А.Ф. Зубкова, Р. Яковлев и др.

Специфика организации нормирования, оплаты и производительности труда в строительстве представлена в работах В.Д. Арdziнова, В.И. Белоцерковского, В.К. Беклешова, В.В. Бузырева, Е.Б. Коньковой, И.С. Степанова, А.К. Чернявского, Л.М. Чистова и др.

Значительный вклад в решении вышеназванных задач также внесли отечественные ученые и исследователи Д.С. Амонова, К. А. Асоев, Т.Б. Ганиев, А. Джабборов, С.Ф. Низомов, Р.К. Раджабов, Т.Д. Усмонова, Р.У. Ульмасов, Н.Н. Факеров, А. Курбонов, С.Х. Хабибов, Ф.Р. Шаропов, Ю. Шокаримов и др.

Автор поддерживает мнение отечественных и зарубежных учёных-исследователей о том, что выходу организаций и предприятий данной отрасли из кризисных ситуаций и эффективность их деятельности будет способствовать более гибкая система заработной платы, которая позволит сократить издержки на рабочую силу при сохранении гарантированных тарифных ставок (окладов).

Связь работы с научными программами (проектами, темами). Диссертационное исследование направлено на развитие приоритетных областей экономических наук в республике, в том числе по вопросам оплаты и

стимулирования труда в проектной деятельности строительной отрасли. Исследованная тема выполнена на основе разработанной Стратегии развития строительной отрасли Республики Таджикистан на период до 2030 года: п.12. Совершенствование системы архитектурно-строительного проектирования и проведения инженерных изысканий; п.13.Типовое проектирование в строительстве.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования заключается в разработке теоретико-методических аспектов и практических предложений по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.

Задачи исследования. Исходя из поставленной цели было определено решение следующих задач:

- изучить теоретические и концептуальные аспекты формирования основ оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений;
- рассмотреть зарубежный опыт определения заработной платы в проектных организациях;
- выявить особенности оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли, в том числе в проектных организациях;
- анализировать современное состояние оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан;
- дать оценку производственной и коммерческой деятельности проектных организаций страны;
- разработать основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели.

Объектом исследования является существующая система оплаты и стимулирования труда, закономерности, проблемы функционирования и

экономического развития проектных организаций строительной отрасли Республики Таджикистан.

Предмет исследования – процесс совершенствования организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций.

Гипотеза исследования. Гипотеза диссертационной работы определена на основании научной идеи и предложений о необходимости совершенствования системы оплаты и стимулирования труда с целью повышения экономической устойчивости проектных организаций строительной отрасли Республики Таджикистан.

Теоретико-методологической базой исследования являются разработанные зарубежными и отечественными учеными теоретические положения по проблемам оплаты и стимулирования труда, его производительности и оптимального использования.

С целью решения поставленных научных задач в работе использовались следующие методы исследования: обобщения и систематизации, анализа и синтеза, расчетно-аналитические и сравнительные, экономико-математические, а также графические и табличные методы.

Информационной базой исследования стали официальные нормативно-правовые и отраслевые документы, официальные статистические данные Агентства по статистике при Президенте РТ, научные и исследовательские труды ученых и ведущих специалистов по организации оплаты и стимулирования труда работников строительной сферы, ресурсы сети Интернет (научные публикации ученых-исследователей, статистические базы данных), данные собственных наблюдений и исследований автора.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском техническом университете имени М.С. Осими в 2015-2022 гг.

Научная новизна исследования заключается в совершенствовании организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций Республики Таджикистан.

Основные положения исследования, содержащие элементы научной новизны заключаются в следующем:

1. Раскрыты и обобщены теоретические и концептуальные положения оплаты и стимулирования труда. По мнению автора оплата труда – стоимость рабочей силы, определяемая на рынке труда и отражающая денежное выражение выполняемого труда работника. Стимулирование объясняется целенаправленным воздействием руководителя на работника в повышении его заинтересованности к выполняемому труду, интеллектуальной и физической активности в деле повышения производительности и эффективности функционирования предприятия в целом.

2. Рассмотрен и изучен зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях. В частности, обосновано частичное применение существующих методик в Российской Федерации и Республики Беларусь по определению стоимости проектно-изыскательских работ при формировании на их основе фонда оплаты труда в аналогичных организациях Республики Таджикистан.

3. Выявлены особенности оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли в целом и проектных организаций, в частности. Обосновано, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях различны. В соответствии с этим утверждением, автором выявлены существенные отличия и в системе оплаты труда этих организаций, рассчитан диапазон между разрядами тарифной сетки и среднемесячной заработной платой работников, также анализирована и составлена динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве и т.д.

4. Анализировано современное состояние оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан и на основе

проведенного анализа их основных производственных показателей выявлено, что в целом строительная отрасль развивается динамично. Также автором рассчитаны показатели темпов роста производительности труда и заработной платы, а также выявлены факторы, от влияния которых зависит повышение уровня производительности труда и увеличение средней заработной платы.

5. Дана оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций. Так, сравнительный анализ финансово-экономических показателей свидетельствует о том, что в существующих условиях частные организации более прибыльны за счет адаптивности к принципам рынка строительного проектирования, под которым понимают совокупность предоставляемых услуг проектными организациями, занимающиеся проектированием строительных объектов и сооружений. Поэтому, по мнению автора, необходимо поддержать государственные строительные проектные организации (НИИ) с целью обеспечения более высокого качества и научной обоснованности строительного проектирования.

6. Разработаны основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели. Автор утверждает, что при совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда необходимо укрепить экономическое состояние государственных строительных проектных организаций. С этой целью автором разработаны и предложены для практического применения нормы формирования фонда оплаты труда работников государственных строительных проектных организаций.

Основные положения исследования, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие научные, теоретические и практические результаты исследования:

- изучены теоретические и концептуальные аспекты формирования и совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений;

- рассмотрен зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях;
- выявлены особенности формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли в целом и проектных институтов, в частности;
- проведен анализ современного состояния оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан;
- дана оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций;
- разработаны основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели.

Теоретическое значение диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методических основ формирования оплаты и стимулирования труда и определяется возможностью использования его результатов в строительных проектных организациях. Полученные результаты позволят расширить и углубить теоретико-методические знания по обеспечению эффективной деятельности организаций и предприятий строительной отрасли в целом.

Практическая значимость проведенного диссертационного исследования состоит в разработке обоснованных практических предложений и рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда в современных строительных проектных организациях. Применение результатов исследования в практической деятельности обеспечит качество проектирования и экономическую стабильность строительных проектных организаций.

Область исследования соответствует следующим разделам Паспорта научной специальности 08.00.12 - Экономика труда: 5.6 - «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства;

воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы»; 5.8 - «Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников»; 5.9 – «Производительность и эффективность труда, критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью».

Личный вклад соискателя ученой степени в проведенном исследовании заключается в определении цели, предмета и объекта исследования, в обосновании перечня задач и их решении. Самостоятельное выполнение проведенного исследования автором доказывается его публикациями научных статей по теме диссертационной работы, выступлениями на научно-практических конференциях международного и республиканского уровня, а также в практическом апробировании полученных результатов в строительном проектировании.

Апробация и внедрение результатов исследования отражены в научных журналах, сборниках материалов международных и республиканских научно-практических конференций, опубликованных в 2015-2022 гг.

Кроме того, разработанные методические научные и практические рекомендации использованы в ходе учебного процесса в ТТУ им. академ. М.С. Осими при ведении дисциплин «Менеджмент в строительстве», «Планирование и проектирование в строительстве», «Экономика строительства», «Экономика, организация и менеджмент в архитектурном проектировании» для обучающихся по экономическим и техническим направлениям.

Публикации. По материалам диссертации опубликованы 23 научных статей, из них 1 статья - РИНЦ, 2 - в рецензируемых изданиях ВАК РФ, 3 - в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте РТ.

Структура и объём диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, 3 глав основного текста, выводов и предложений, списка использованной литературы из 132 наименований, а также приложений. Общий объем диссертационной работы состоит из 174 страниц текста компьютерного набора, 51 таблицы и 45 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1. Сущность и экономическое содержание заработной платы в условиях рыночных отношений

На определенной стадии развития человеческого общества и производства труд и его оплата возникли как экономические явления. Процесс производства – это, прежде всего, процесс выполнения определенного (конкретного) вида труда. Целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных ценностей, а также трудовые отношения по этому поводу отражаются во взаимосвязи труда и капитала, наемного работника и работодателя, которые редко существуют без социальной составляющей¹.

Оплату труда в теоретических исследованиях всегда тесно связывают с понятиями «товар» и «рабочая сила». Под этими определениями учёные и экономисты, придерживающиеся трудовой теории стоимости, как правило, понимают совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им при производстве товаров и услуг.

Как было отмечено Д. Рикардо: «...рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношения между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии»².

Содержание категории «заработная плата» при рыночной экономике формируется непосредственно на рынке труда при организации взаимодействия двух собственников - рабочей силы, характеризующейся способностью к труду

¹ Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие/С.Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Урал. ун-т, 2015. – С. 108.

² Рикардо, Д. Сочинения/Под редакцией М.Н. Смит. М.: Госкомиздат. Т.1. 1955.- С. 86-87.

и средств производства, которые необходимы для реализации (использовании) способности к труду.

По мнению К. Маркса: «стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить»³. В свою очередь, Адам Смит отмечает, что: «реальную заработную плату за труд можно считать состоящей из количества жизненных средств и удобств, которые можно за нее получить»⁴.

Здесь необходимо отметить, что на величину заработной платы существенно влияют многие факторы, которых объединим в две основные категории (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1. Факторы формирования заработной платы. *

**Источник: Панфилова, Н.Ю., Медведева, Ю.Н., Марков, М.В. Организация, нормирование и оплата труда: Альбом наглядных пособий по дисциплине.-Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005. - С.57.*

³ Маркс, К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал. М.: Политическая литература. 1990. - С. 37.

⁴ Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М., 1993. Книга 1. - С.146.

В связи с этим, по нашему мнению, на данном этапе заработную плату можно рассчитать по следующей формуле:

$$ЗП_a^k = \sum C_{ia} = \sum_{i=1}^m C_i t_{ia} = T_a^k \quad (1.1)$$

где:

$ЗП_a^k$ - заработная плата работника, a при рыночной экономике;

C_{ia} - стоимость предметов потребления i -го вида, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в денежных единицах;

i 1, 2 ... m - количество видов продуктов, составляющих набор товаров и услуг, необходимых для воспроизводства рабочей силы работника a ;

t_{in} - количество общественного (абстрактного) труда, воплощенного в единице i -ого вида;

t_{ia} - количество общественного (абстрактного) труда, воплощенного в заработной плате работника, a при капиталистическом способе производства⁵.

Таким образом, формирование заработной платы под влиянием рыночных факторов схематически можно показать в следующем виде (рисунок 1.2).

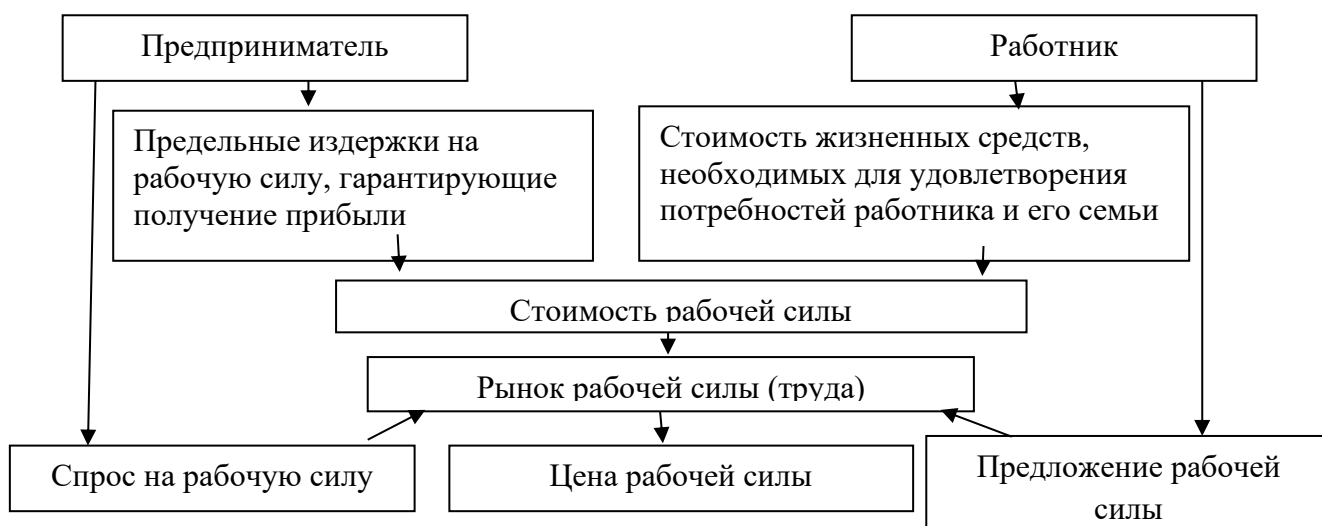


Рисунок 1.2. Экономические основы формирования заработной платы под влиянием рыночных факторов

Источник: Denison E. *Trends in American Economic Growth*. — Wash.: The Drocking Institution, 1990. P. 30.

⁵ Сухова О. В. Разработка инновационного механизма оплаты труда в строительстве на основе системы грейдов и КРП / Сухова О. В. Дисс. к.э.н. Екатеринбург, 2011. С. 47.

Существуют следующие функции заработной платы: воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая и производственно-долевая.

Схему реализации функций заработной платы посредством организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях можно рассмотреть на рисунке 1.3.

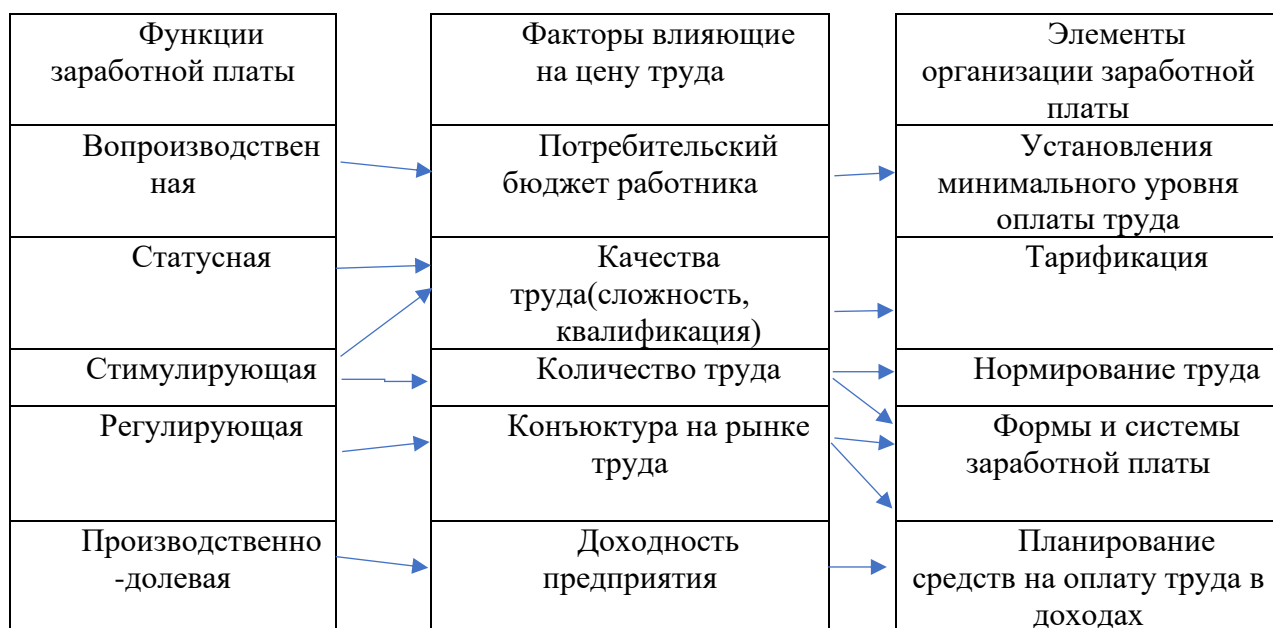


Рисунок 1.3. Схема реализации функций заработной платы посредством организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях.

Источник: Рябчикова, Т.А., Телегина, Н.А. Стимулирование рабочих подрядных строительных организаций в рыночных условиях хозяйствования//Энергия молодой-экономике России. Сб. трудов IV Всеросс. науч.-практ. конф. Часть II.-Томск: ТПУ, 2003. - С. 225-226.

Яковлев Р.А. определяет три основных функций заработной платы, которые она призвана выполнять: «воспроизводственная функция - должна обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг достаточного для расширения воспроизводства рабочей силы, то есть способности к физическому и интеллектуальному труду в общественном производстве, которое непрерывно меняется под влиянием технических и социальных факторов; стимулирующая функция - должна обеспечивать

работодателю определенный производственный результат от применения приобретенной рабочей силы, позволяющей ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход; регулирующая функция - должна выступать регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на рабочую силу на рынке труда»⁶.

Воспроизводственная функция, по мнению Г.Э. Слезингера – это абсолютный уровень оплаты труда, необходимый работнику и его семье для обеспечения их жизненных потребностей.

По этому поводу Амонова Д.С. утверждает, что: «в современных условиях заработная плата должна стать основным средством удовлетворения личных потребностей работающих граждан и их иждивенцев, источником пополнения личного бюджета и расширения всех видов социального страхования»⁷.

Формирование заработной платы на основе принципов образования цены рабочей силы в рыночных условиях состоит из следующих элементов (рисунок 1.4).

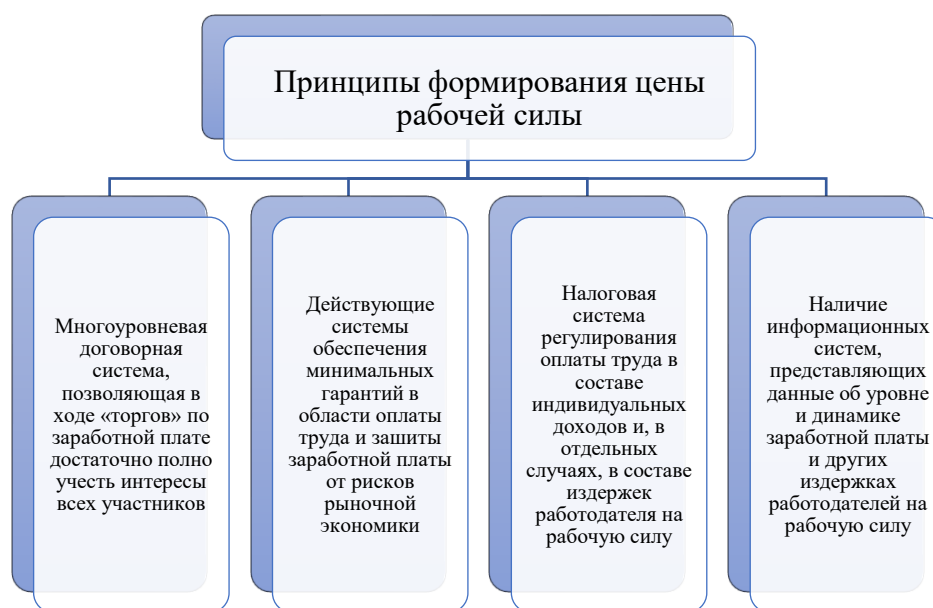


Рисунок 1.4. Принципы формирования цены рабочей силы при рыночной экономике

Источник: Колбачев, Е.Б., Новик, Е.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - С. 134.

⁶ Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. - М.: НИИ труда. 1998. С.9-10.

⁷Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан). Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н. М., 2008. - С. 31.

В отечественной научной литературе представлено мнение С. Ф. Низомова о том, что «в основу Положения по оплате труда должны быть положены такие принципы, при которых каждый работник без принуждения становился бы заинтересованным в постоянном повышении производительности труда, что прямо связано с максимальным получением прибыли. К таким принципам относится:

- заработная плата должна стать главным мотивом активности трудовой деятельности;

- заработная плата по своему размеру должна стимулировать трудовую деятельность работника на пределе его возможностей-принцип максимальной зарплаты и др.»⁸.

Как отмечено в разработанном учебном пособии коллектива авторов «процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется стимулированием. Стимулирование выполняет на предприятии важную роль действенных мотиваторов или основных носителей интересов работников. Оно принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Стимул — это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный и групповой)»⁹.

Чтобы заинтересовать работника в высокопроизводительном труде работодатель применяет все функции стимулирования, так как давно доказано, что работники работают лучше, когда они мотивированы в достижении намеченной личной цели и целей организации.

Амонова Д.С. отмечает, что «если учесть, что на сегодня только одна третья часть денежных доходов определяется оплатой труда, то ни о какой

⁸ Низомов С.Ф. Производственный учет в строительстве: вопросы теории и практики.-Душанбе: ИРФОН, 2003. - С. 124.

⁹ Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие/Амонова Д.С., Шодиева Т.Г., Сулейманова Н.Н. Душанбе: РТСУ, 2021. - С. 76.

мотивации и стимулировании продуктивного труда не может быть и речи»¹⁰.

В научных работах отечественного исследователя Шокаримова Ю. большое внимание уделяется формированию и совершенствованию системы заработной платы и стимулированию труда работников в условиях рыночных отношений. Так, в своей монографии он пишет, что «предпринимаемые в течение многих десятилетий попытки подчинить личные и коллективные интересы общенародным не дали ожидаемых результатов. Только с изменением отношений собственности появляется объективная основа для ориентации интересов субъектов производства на удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей»¹¹.

Далее, рассматривая анализируемые проблемы он отмечает, что «стимул, выступая формой проявления интересов, как бы соединяет направленность действий с удовлетворением личных потребностей».¹²

Каждая компания, с целью повышения эффективности деятельности коллектива в соответствии с частью бюджета на социальные нужды разрабатывает свою систему мотивации сотрудников. В настоящее время, как правило, к основным формам стимулирования труда на предприятиях относятся заработная плата, социальные льготы и дополнительные выплаты, обучение и переквалификация, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, скользящий рабочий режим и др.

Таким образом, стимулирование трудовой деятельности в организациях и на предприятиях выполняет определенные функции, которые делятся на экономические, нравственные и социальные (рисунок 1.5).

¹⁰ Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан). Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н. М., 2008. - С.30.

¹¹ Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография. – Душанбе: Адиб, 2012. - С. 105.

¹² Там же, С. 107.

Функции стимулирования



Экономическая функция

стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, выраженное в повышении производительности труда, качества продукции и услуг



Нравственная функция

стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат в обществе, деловую этику и корпоративную культуру



Социальная функция

формирование социальной структуры общества через различный уровень доходов, который зависит от воздействия стимулов на различных людей, их квалификации, статуса.

Рисунок 1.5. Функции стимулирования труда. *

**Источник: Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда [Электронный ресурс] Режим доступа: www.rayter.com. Дата обращения 15.07.2021г.*

Как видно из приведенного рисунка 1.5 стимулирование труда при выполнении экономической функции содействует повышению эффективности производства, выраженное в увеличении производительности труда и улучшение качества выпускаемой продукции, работ и услуг.

В свою очередь, нравственная функция стимулирования труда выражается в формировании активной жизненной позиции работника, высоконравственному социально-психологическому климату в организации, деловой этике и соответствующей культуре членов трудового коллектива.

Что касается социальной функции стимулирования труда, то необходимо отметить, что она выполняется через создание социальной системы общества на различных показателях доходов, который зависит от влияния и воздействия стимулов на различных людей, их квалификации, статуса.

При рыночной экономике для активного функционирования, организации используя экономическую функцию стимулирования решают экономические, производственные вопросы ведущие её к эффективности и развитию посредством выбора систем заработной платы.

Таким образом, главным фактором, влияющим на стимулирование, является объём заработной платы, формирующий мотивационный механизм трудовой активности, также обеспечивающий эффективную систему материального стимулирования работников.

Достижение целей организации посредством стимулирования работников и его влияние на выбор системы оплаты труда представлена на рисунке 1.6.



Рисунок 1.6. Взаимосвязь системы оплаты труда с целями стимулирования.

Источник: составлено автором.

При разработке вышеприведенного источника мы исходили из того, что типовым подходом для оценки эффективности строительной отрасли в целом является анализ основных показателей производственно-хозяйственной

деятельности ее предприятий и организаций и, надо отметить, что такой анализ и его обобщение выполняется по представленным отчетным данным за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год и т.д.).

Но, изучение и рассмотрение нами существующих научно-практических и методических материалов подтверждают о том, что в настоящее время, с одной стороны, расчёт основных показателей эффективности (трудоемкость, выработка, материалоемкость и энергоёмкость производства) проводится и используется в строительной деятельности на протяжении многих десятилетий. С другой стороны, эти показатели в рыночных условиях не позволяют реально, более конкретно оценить результативность деятельности персонала и своевременность выполнения им трудовых функций, соответствия качественным показателям, ритмичности и отклонений итоговых показателей по срокам и стоимости.

Поэтому для повышения эффективности данной отрасли в целом и стимулирования деятельности персонала строительных и проектных организаций и предприятий мы предлагаем использовать метод оценки ключевых показателей эффективности, который здесь можно более подробно рассмотреть.

Основу данного метода составляет такое положение, что при существовании нестабильной экономики, руководителям современных фирм важно уметь не только быстро и конкретно принимать решения при возникновении проблем, но и правильно направить деятельность персонала организации в сторону новых возможностей и перспектив развития, т.е. заняться стратегическим планированием.

Для стратегического управления внедрение системы «ключевые показатели эффективности» имеет огромное значение, т.к. разработанная стратегия не может быть реализована без определения конкретных (ключевых) показателей. Суть данного подхода заключается в том, что для успешной

реализации стратегии необходимо довести ключевые показатели до каждого исполнителя (и управленцев и членов трудового коллектива).

Данная методика, названная как Management by Objectives (MBO), т.е. «управление по целям», появилась в 60-70 гг. прошлого столетия в США. Этому способствовало совершенствование существующих в то время подходов к управлению, которые основывались на оперативное управление, краткосрочное и долгосрочное планирование. В связи с тем, что основная идея принадлежала П. Друкеру, его считают основоположником данной методики. Следует отметить, что система управления на основе определения ключевых показателей эффективности используется за рубежом уже несколько десятилетий и считается универсальным способом оценки и мотивации персонала предприятия.

Ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators, KPI) - показатели деятельности предприятия (подразделения), которые помогают организации в достижении стратегических целей и решении тактических задач. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние при поэтапной реализации стратегии. Как отметил основоположник науки управления Ф.У.Тейлор, что «мы не можем управлять тем, что не можем измерить».

Система сбалансированных показателей (ССП, BSC - balanced scorecard) была предложена Робертом Капланом и Дэвидом Нортонном на основе исследования, проведенного ещё в 1990 году. Данная система является практическим инструментом реализации стратегии, а ключевые показатели эффективности позволяют измерить степень достижения установленных стратегических целей в то время, когда вся структура ключевых показателей эффективности основывается на стратегии компании.

Премии, как мотивация персонала, оказывают большое влияние на достижение ключевых результатов деятельности предприятия. При достижении положительных результатов (рентабельность, производительность труда и др.) личного интереса работника в общем по организации, может быть осуществлено

через достижение эффективных показателей, обусловленных в ряде положений его деятельности, т.е. выполнением профессиональных обязанностей, который является ключевым (решающим) фактором в части стимулирования труда членов коллектива.

По мнению отечественного экономиста-исследователя Шокаримова Ю.: ««Снижение затрат, для повышения рентабельности» - такую миссию придерживают все предприниматели Таджикистана, но мотивировать персонал «пустыми словами - нематериальным стимулированием» не дают ожидаемого результата». Также, следует признать его мнение, что гибкая система заработной платы даёт возможность уменьшить расходы (затраты) на рабочую силу при сохранении гарантированных тарифных ставок «окладов» и содействовать выходу предприятия из кризисной состояний»¹³.

Механизм – это как «организация деятельности, порядок, определяющих процесс», автор определяет понятие «организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда» как научно разработанного и практически применимого механизма оплаты труда, основанный на современные принципы и формы управления трудом, стимулирующий сотрудников для достижения намеченных целей организаций, направленный на качественное повышение производительности труда и способствующий развитию потенциала сотрудника.

1.2. Концептуальные основы организации оплаты и стимулирования труда в Республике Таджикистан

Оплата труда - это система отношений, установленная работодателем вы плат работникам за их труд в соответствии с трудовым законом, нормативно-правовыми актами и договорами. В то же время «Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

¹³ Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография.-Душанбе: Адиб, 2012 - С.103.

количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата как стоимость рабочей силы исходит из положений Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной ассамблеей ООН 10 декабря 1948г»¹⁴.

В соответствии с Указом Президента РТ с 1 июля 2022 года минимальная заработная плата на уровне страны будет установлена в сумме 600 сомони в месяц, которая служит основой формирования на территории Республики различных уровней государственных тарифов оплаты труда.

Чтобы МРОТ (минимальный размер оплаты труда) не только сохранял и поддерживал физическую активность, но выражал и воспроизводил способность к труду и обеспечивал развитие работника, он должен соответствовать стоимости потребительской корзины, включающей в себя необходимый перечень продуктов питания, промышленных товаров и услуг, что указано в Трудовом Кодексе РТ в статье 143.

На рисунке 1.7. приведена взаимосвязь прожиточного минимума с МРОТ.

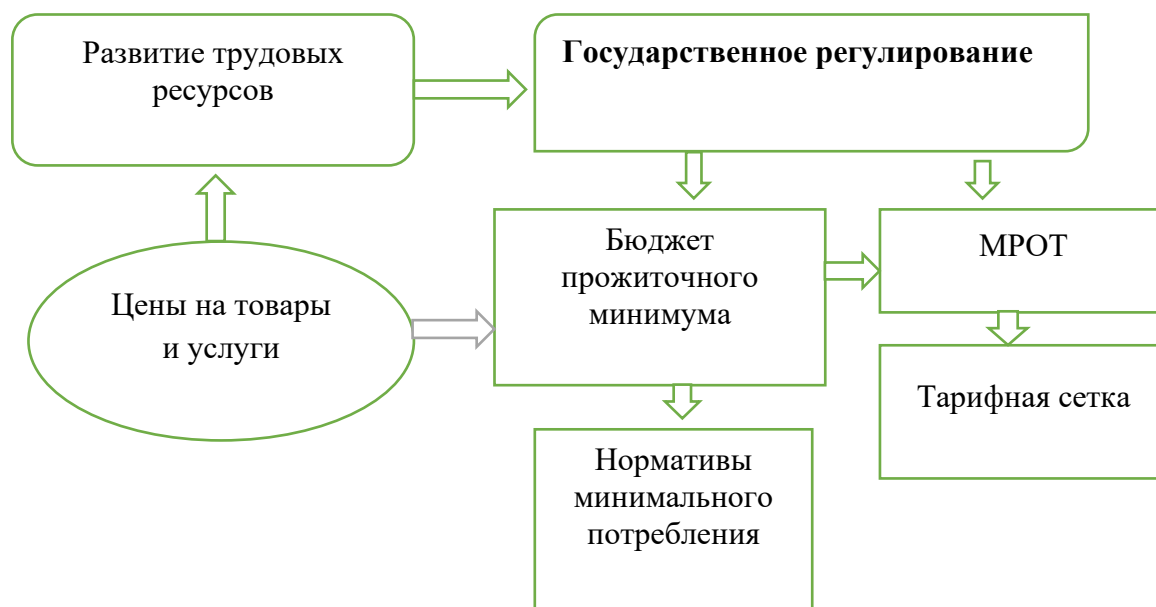


Рисунок 1.7. Взаимосвязь прожиточного минимума с МРОТ.

Источник: составлено автором на основе Головачев, А.С. и др. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие/М.: Новое знание, 2004. – 496 с.

¹⁴ Бузырев В.В. Планирование на строительном предприятии: учеб. пособие/В.В. Бузырев, Ю.П. Панибратов, И.В. Федосеев. - 2-е изд., стер.-М.: Академия, 2006. - С. 316.

Его повышение ставит руководителя предприятия перед обязательностью обеспечивать определенный уровень организации и интенсивности труда, предъявлять спрос на более ценный интеллектуальный капитал, в частности, на квалифицированный наемный труд.

Особая роль отводится мерам государственного воздействия и регулирования в процессе реформирования заработной платы. Известный учёный-экономист Луис Молкерн отмечает, что «для любой страны не может быть ничего хуже, чем неправильно определить роль государства в экономике»¹⁵.

Концепция реформирования заработной платы была утверждена Постановлением Правительства РТ от 5 мая 2008 года, №98. Трудовой кодекс Республики Таджикистан определяет основы государственной политики в сфере трудовых отношений, устанавливает государственные гарантии трудовых прав граждан и направлен на обеспечение интересов работников, работодателей и государства на основе данного трудового кодекса. Так, согласно статье 11 действующего Трудового кодекса трудовые отношения в Республике Таджикистан, регулируются трудовыми соглашениями и коллективными договорами.

С целью усиления стимулирующей роли заработной платы, установления обоснованных уровней оплаты труда различных категорий работников в зависимости от сложности труда и квалификации работников, создания механизма поддержания этих уровней, Совет Министров Республики Таджикистан постановлением от 21 сентября 1993 года, №487 утвердил и ввел в действие с 1 октября 1993 года Единую тарифную сетку по оплате труда работников Республики Таджикистан, состоящая из 28 разрядов с межразрядными тарифными коэффициентами в диапазоне 10-11 процентов, после 15 августа 1994 года внес дополнения в постановление Совета Министров РТ № 487, а также установил брать за основу Единую тарифную сетку тарифную

¹⁵Львов Д.С. Экономика развития. — М.: Экзамен, 2002. - С. 512.

ставку первого разряда в размере действующей минимальной заработной платы. Содержание внесенных дополнений приведено в приложении 1.

Таким образом, предприятия и организации хозрасчетного сектора народного хозяйства Республики Таджикистан, независимо от форм собственности используют тарифные разряды Единой тарифной сетки в качестве минимального уровня заработной платы, а также ориентиров при дифференциации оплаты труда профессионально – квалифицированных групп, работающих по найму.

В соответствии Постановления Правительства страны от 27 января 2003 года №21 «Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в 2002 году и задачах на 2003 год» разработаны «Рекомендации по организации системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС)». Разработанные рекомендации согласованы также с Федерацией профсоюзов Республики Таджикистан (№03/288 от 23 сентября 2003г.), которые утверждены Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан (№8/3694 от 25 сентября 2003г.).

По мере стабилизации положения в стране, было предложено внести коррективы в ранее действующую Единую тарифную сетку по оплате труда путем сокращения тарифных разрядов и изменения межразрядных соотношений тарифных коэффициентов. Вместо 28 разрядов, содержащихся в ранее действовавшей ЕТС, предусматривается 18-ти разрядная тарифная сетка.

Целью внедрения Единой тарифной сетки является разработка единой тарифной сетки и тарифных ставок, предусматривающая дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации для всех отраслей экономики РТ. Они должны обеспечивать материальную заинтересованность в повышении квалификации.

Строительство относится к отраслям, которые регулярно заключают тарифные соглашения. Участниками этих тарифных соглашений являются Федерация профсоюзов РТ, Национальная Ассоциация малого и среднего

бизнеса РТ, Комитет архитектуры и строительства при Правительстве РТ и Министерство труда, миграции и занятости населения РТ. Как правило, трудовым договором (контрактом) определяются взаимоотношения отдельных работников и предприятия (организации) на основе статьи 21 действующего Кодекса.

Таким образом, трудовые отношения в строительных организациях в настоящее время регламентируются тремя группами документов - законодательными актами Республики Таджикистан (Закон «Об охране труда в Республике Таджикистан» от 1.08.2012 №882, Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2.08.2011 №757), отраслевыми (тарифными) соглашениями, а также внутренними документами, разрабатываемыми на уровне отдельных организаций и предприятий с учётом действующего законодательства (устав, положение, трудовые договора и др.).

В соответствии с действующим Трудовым Кодексом Республики Таджикистан статьи 26 «Заключение трудового договора и его оформление» трудовые отношения предприятия с отдельными работниками строятся на основе договоров (контрактов), которые заключаются в письменной форме. В связи с этим, фонд оплаты труда является важнейшим инструментом рационализации финансовых расходов организации и стимулирования её персонала.

С 1992 г. организации и предприятия в РТ самостоятельно решают вопросы о формах, системах, размере и фонда оплаты труда на теоретическом основе. Теоретическое формирование фонда оплаты труда представлен на рисунке 1.8.

Необходимо отметить, что при формировании фонда оплаты труда в организациях и фирм строительной отрасли республики главным источником является смета.



Рисунок 1.8. Состав фонда оплаты труда.

Источник: SolverBook - онлайн сервисы для учебы, 2015. Электронный ресурс. Дата обращения 12.01.2022 г.

Зарботная плата для рабочих в составе прямых затрат колеблется от 8% до примерно 25% и зависит от объема и сложности работ, а для административных работников в составе накладных расходов 33,5% от общей суммы. Структура заработной платы в подрядных организациях в РТ представлена на рисунке 1.9.

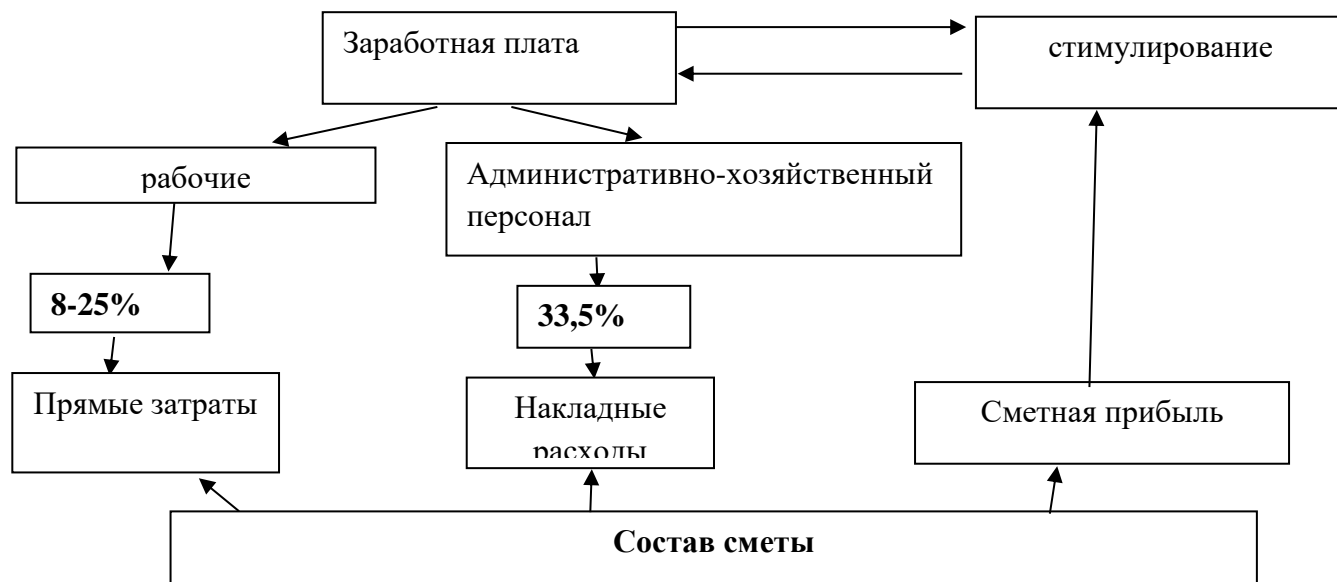


Рисунок 1.9. Структура формирования заработной платы в подрядных организациях строительной отрасли РТ.

Источник: составлено автором на основе изученных научных материалов и действующих нормативных документов.

На основе изучения материалов положения о заработной плате всех проектных организаций строительной отрасли нами было построена структура формирования заработной платы, который имеет следующий вид (рисунок 1.10).

К общей сумме прямых затрат и накладных расходов принимаются плановые накопления в размере 8%.

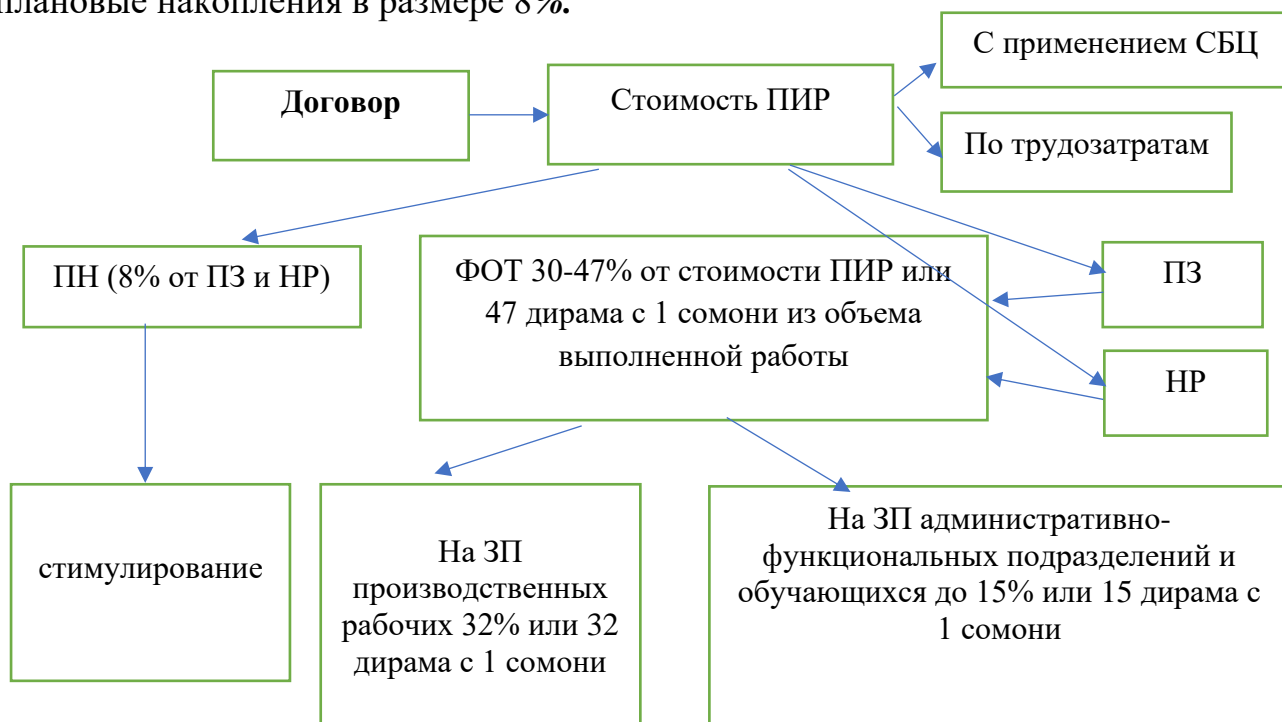


Рисунок 1.10. Структура формирования заработной платы в проектных организациях строительной отрасли РТ

Источник: составлено автором на основе изученных материалов.

По нашему мнению, в нашей стране до сих пор в организациях строительного комплекса остались ранее действующие системы оплаты труда, суть которых заключается в том, что через формы и системы оплаты труда выводится уровень заработка, необходимый не работнику, а работодателю. При этом размеры государственных гарантий в сфере заработной платы настолько незначительны, что их экономический смысл теряется и это является основной причиной миграции населения.

Также по мнению Низомова С.Ф.: «действующая в настоящее время в республике система оплаты труда имеет три недостатка:

- в целом низкий размер заработка;

- перекосы в оплате различных категорий работников и целых социальных групп;
- уравнильный подход при формировании зарплаток.

Эти недостатки привели к тому, что во многих стройорганизациях основаниям и правильным отнесениям затрат по оплате труда на издержки производства СМР»¹⁶.

Мы поддерживаем мнение Шокаримова Ю о том, что «в Концепции реформирования заработной платы, утвержденной Правительством Республики Таджикистан в марте 2008 года, предусматривается усиление стимулирующей функции заработной платы. Однако до сих пор, несмотря на объективную необходимость стимулирования труда, меры в этом направлении осуществляются неэффективно»¹⁷. Вместе с тем, на протяжении всего периода реформирования экономики в целом в организации оплаты труда рассматриваемой сферы накопился целый ряд существенных проблем, которые требуют принятия определенных мер по их решению.

Все строительные нормы и правила Республики Таджикистан разработаны в соответствии со статьями 2, 19 и 22 Закона РТ "Об архитектуре и градостроительстве", статьей 6 Закона Республики Таджикистан "О стандартизации" и статьей 22 Закона Республики Таджикистан "О нормативных правовых актах", которые охватывают вопросы, рассматриваемых на проектом этапе инвестиционного процесса в строительстве. Состав и порядок разработки, согласования и утверждения проектной документации на строительство объектов разработаны и утверждены Государственным комитетом строительства и архитектуры Республики Таджикистан от 9 января 2006 года №9.

Все необходимые нормативные материалы по строительному проектированию разработаны в документе «Строительные нормы и правила

¹⁶ Низомов С.Ф. Производственный учет в строительстве: вопросы теории и практики.-Душанбе: ИРФОН, 2003. - С.125.

¹⁷ Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография.-Душанбе 2012. Адиб. - С.98.

Республики Таджикистан МКС ЧТ 11-01-2005 «Состав и порядок разработки, согласования и утверждения проектной документации на строительство предприятий, зданий и сооружений»».

Нормативные и законодательные акты Республики Таджикистан, регулирующие производственную и проектную деятельность строительной отрасли, приведен на рисунке 1.11.



Рисунок 1.11. Нормативные и законодательные акты, регулирующие производственную и проектную деятельность строительной отрасли Республики Таджикистан.

Источник: составлено автором на основе анализа существующих материалов.

Необходимо отметить, что все производственные и проектные работы в строительной отрасли основываются на градостроительных нормах и правилах, система которых приведена на рисунке 1.12.



Рисунок 1.12. Система градостроительных норм и правил

Источник: составлено автором на основе анализа существующих материалов.

1.3. Зарубежный опыт определения заработной платы и стимулирования труда в строительных проектных организациях

Проектные организации при переходе на рыночные принципы хозяйственных отношений сталкиваются с экономическими неудачами, которые, в первую очередь, влияют на соответствующую и своевременную выдачу заработной платы их персонала. Как правило, с целью выхода из такого положения у руководства таких организаций появляется необходимость изучения и применения существующего опыта зарубежных стран совершенствования применяемых форм и методов.

Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда невозможно без изучения существующих методик стоимости ПИР в разных зарубежных странах, т.к. в них они основываются на различных принципах определения стоимости на такие виды работ. Например, в России стимулирующим фактором труда работников является получение гарантированной заработной платы, в Швеции используются принципы равной оплаты за равный труд и сокращение разрыва между минимальной оплатой труда и максимальной заработной платой, а в США применяются порядок участия работника в прибылях фирмы, система грейдов, а также система материального поощрения, основанная на теории бонусов и т.д.

В процессе изучения существующего зарубежного опыта нами были выбраны методики определения стоимости ПИР и, соответственно, на их основе формирование ФОТ для г. Москвы Российской Федерации и Республики Беларусь.

Необходимо отметить, что существующая методика по определению стоимости ПИР для строительства г. Москвы России включает в себя расчет по натуральным показателям объекта (НПО), расчет ПИР на основе стоимости строительства (ОСС) и расчет стоимости ПИР по трудозатратам. В каждом из этих расчётов формируется фонд оплаты труда исходя из принципов

ценообразования. Автором была изучена данная методика стоимости ПИР, которая представлена в виде следующего рисунка (рисунок 1.13).

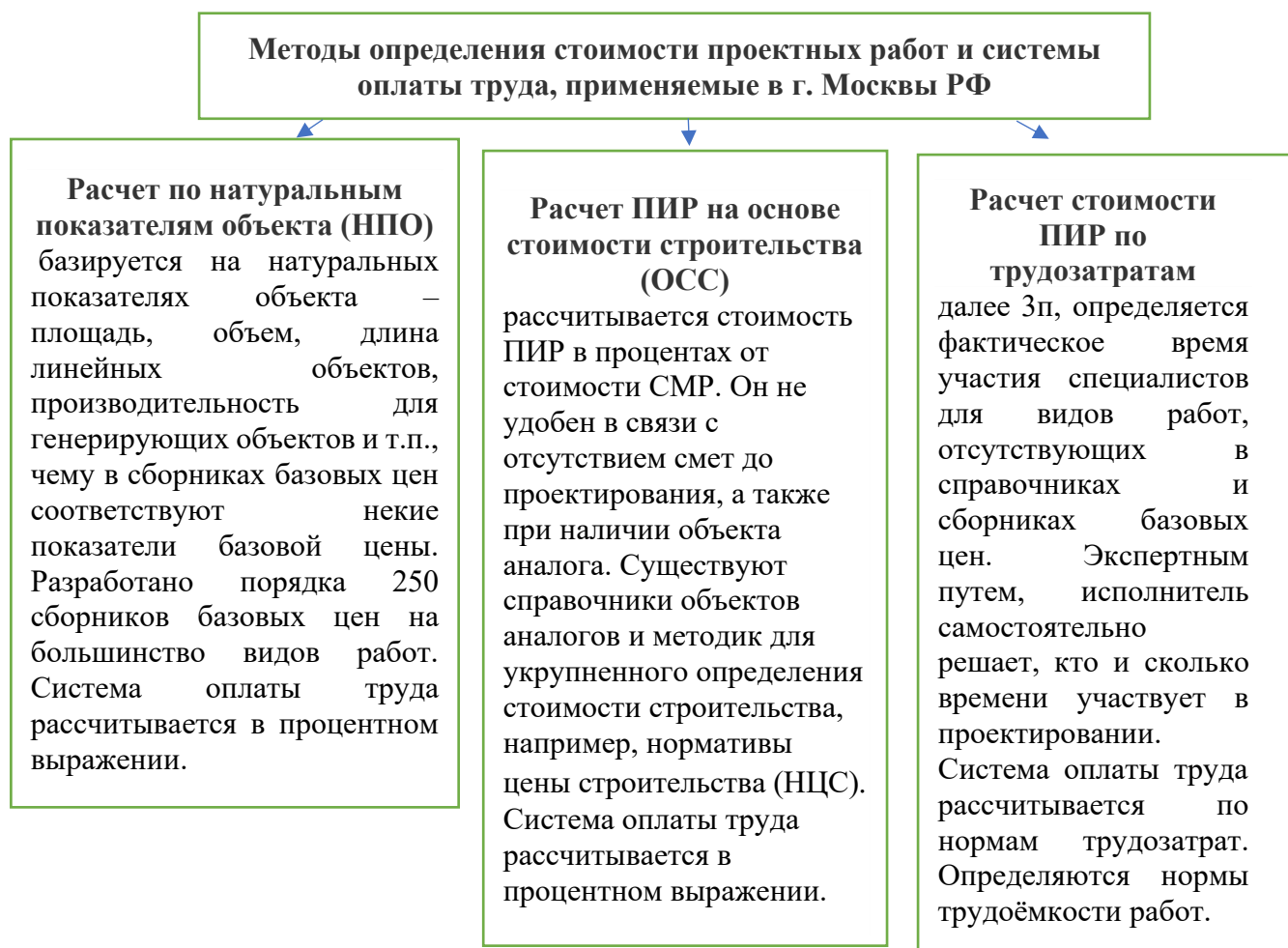


Рисунок 1.13. Методы определения стоимости проектных работ и системы оплаты труда, применяемые в г. Москвы РФ.

Источник: составлено автором на основе изученных материалов.

Подробное изложение приведенных на рисунке 1.13 способы расчётов по используемой данной методике приведено в приложении 2.

Следующий рассмотренный нами метод и предлагаемый для применения на практике — это метод экспертной оценки трудоемкости проектно-изыскательных работ, разработанный для проектных организаций Республики Беларусь, при котором расходы на оплату труда включены в состав плановой себестоимости. Плановая себестоимость является основной составляющей при определении цены на ПИР и кроме нее в состав ПИР учитываются прибыль и налоговые выплаты.

Как правило, необходимые затраты на проектные работы, включаемые в плановую себестоимость, рассчитываются соответствующими подразделениями по используемым нормативам и утверждаются руководителем строительной проектной организации. Нормативы расходов (затрат), кроме нормативов трудозатрат формируются по смете создавшихся затрат проектной организации за год.

В свою очередь, нормативы трудозатрат на проектные и изыскательские работы подготавливается специалистами организации, имеющими наибольший опыт работы в проектировании и их персональный штат создается приказом руководителя проектной организации на основании метода экспертной оценки.

Формирование плановой калькуляции с сортировкой всех затрат и с учетом нормы плановой прибыли разрабатывается при определении цены на ПИР, важным из которых для нас являются затраты на оплату труда. (таблица 1.1)

Таблица 1.1.

**ПЛАНОВАЯ КАЛЬКУЛЯЦИЯ
стоимости проектных и изыскательских работ.¹⁸**

Наименование статей затрат	Всего, тыс. руб.	В том числе по годам		Примечание
		20__	20__	
Расходы на оплату труда основного персонала				Расчет по формам (согласно приложениям 2-А)
Начисления на оплату труда основного персонала				В соответствии с законодательством Республики Беларусь

Проведенный анализ таблицы 1.1 свидетельствует о том, что плановая калькуляция составляется на весь срок действия договора с разбивкой согласно

¹⁸ Методические рекомендации по определению стоимости проектных и изыскательских работ, выполняемых проектными организациями республики Беларусь, на основании трудовых затрат. Минск-2011. - С.6.

календарному графику выполнения работ по этапам и является неотъемлемой частью договора на проектные и изыскательские работы.

Систему заработной платы невозможно отделить от процесса ценообразования на ПИР, поскольку от принципов ценообразования зависит формирование фонда оплаты труда и нормирование труда. Для общего представления предлагается принципиальная схема формирования цены на ПИР по методу экспертной оценки трудоёмкости ПИР, применяемая в Республике Беларусь (рисунок 1.14).



Рисунок 1.14. Принципиальная схема формирования цены на ПИР на основе экспертной оценки

Источник: составлено автором на основе изученных материалов Республики Беларусь

Расходы на оплату труда - включают все виды выплат работникам соответствующей квалификации, непосредственно занятым выполнением

проектных и изыскательских работ за время, необходимое на их выполнение и относимые на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включаемые в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

Расходы на оплату труда производится следующим образом:

1. Разрабатывается перечень выполняемых работ и их общая трудоёмкость на основании утвержденных руководителем проектной организации нормативов трудозатрат.

2. С учетом запланированной продолжительности выполнения работ, производственной необходимости и требований установленных технологий проектирования, определяется количественный и квалификационный состав исполнителей и их разряды в соответствии с ЕТС и ЕКДС служащих, занятых в научно-исследовательских учреждениях, технологических, конструкторских, проектных и проектно-изыскательских организациях для Республики Беларусь.

3. Общая трудоемкость работ распределяется в процентах между каждым исполнителем соразмерно его предполагаемому трудовому участию и рассчитываются величины трудозатрат, приходящиеся на каждого исполнителя.

4. Определяется величина расходов на оплату за один человеко-день (человеко-час) работы каждого исполнителя путем деления месячной заработной платы, исчисленной исходя из установленных в организации условий оплаты труда и утвержденного штатного расписания за месяц, предшествующий месяцу составления плановой калькуляции, на среднемесячное количество рабочих дней (часов) в году согласно производственному календарю. При этом размер тарифной составляющей, повышений, надбавок, стимулирующих выплат, доплат и премий, включаемый в состав затрат на оплату труда, не может превышать их размер, относимый на себестоимость продукции.

5. Исходя из трудозатрат, приходящихся на исполнителя и величины расходов на оплату его труда за один человеко-день (человеко-час) работы, рассчитываются расходы на оплату труда исполнителя. Сумма расходов на

оплату труда каждого исполнителя, непосредственно занятого выполнением проектных и изыскательских работ, образует расходы на оплату труда в целом.

Начисления на оплату труда включаются в цену проектных и изыскательских работ в размерах, установленных законодательством Республики Беларусь. Определение состава исполнителей и норматива затрат труда наименование объекта, этапов, работ приведены в таблице 1.2.

Таблица 1.2.

**Определение состава исполнителей и норматива затрат труда
наименование объекта, этапов, работ.¹⁹**

Состав работ (этапов)	Шифр норматива	Трудоемкость работ по нормативу, чел.-дней	Наименование должности исполнителя по ЕКСД и его разряда по ЕТС	Доля участия в общей трудоемкости, %
2	3	4	5	6

Профессиональный состав исполнителей и доля каждого из них в общей трудоемкости наименования объекта, этапов, работ приведены в таблице 1.3.

Таблица 1.3.

Профессиональный состав исполнителей и доля каждого из них в общей трудоемкости наименование объекта, этапов, работ.²⁰

№ пп	Наименование должности исполнителя по ЕКСД	Тарифный разряд (по ЕТС)	Трудозатраты	
			Доля в общей трудоемкости, %	Величина, чел.-дней
1	2	3	4	5
	Итого по всем исполнителям	X	100	X

Последовательность проведения расчета затрат на оплату труда основного персонала приведен в таблице 1.4.

¹⁹ Методические рекомендации по определению стоимости проектных и изыскательских работ, выполняемых проектными организациями республики Беларусь, на основании трудовых затрат. Минск-2011. - С.8.

²⁰ Там же, С. 9.

Для оценки исследуемых методик сравниваем их по основным показателям. Для этого необходимо определить общие показатели, к которым относятся:

- методические основы;
- осуществление определения цены (наименование документа);
- разработчики нормативов затрат на ПИР;
- исходные данные для определения стоимости;
- учтенные расходы в составе базовых цен;
- сопутствующие расходы, не входящие в базовые цены (подлежат компенсации заказчиком).

Таблица 1.4.

Расчет расходов на оплату труда основного персонала. *

наименование объекта, этапов, работ

На 20 ____ год

Тарифная ставка первого разряда в ценах на ____

Трудоемкость выполнения работы по теме ____ чел.-дней

Среднемесячное количество рабочих дней в году

№ ни	Наименование должностей исполнителей, занятых выполн. работы (по ЕКСД)	Кол-во исполнителей	Тарифный оклад по ЕТС			Повышение по инстр. до 300 %		Повышение по декрету №29		Месячный должностной оклад	Надбавки и доплаты к исходному окладу, входящие в себестоимости		Премия, вход, в себестоимость, тыс. руб.	Месячный ФЗП. входящий в себестоимость, тыс. руб.	Дневной ФЗП входящий в себестоимость, тыс. руб.	Кол-во чел.-дней на выполнение	Всего ФОТ, тыс. руб.
			Тарифный разряд	Тарифный коэф.	Тарифный оклад, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.		Наименование	Сумма, тыс. руб.					
					Тар. ст. 1р x гр. 4		Гр. 6 x гр. 7		Гр. 6 x гр. 9								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

**Источник: Методические рекомендации по определению стоимости проектных и изыскательских работ, выполняемых проектными организациями республики Беларусь, на основании трудовых затрат. Минск-2011. - С.10.*

Особенности рассматриваемых методик приведены в таблице 1.5.

Таблица 1.5.

Особенности применяемых методик по определению стоимости ПИР и формированию оплаты труда в Российской Федерации и Республики Беларусь

Наименование работ	Республика Беларусь	Российская Федерация, город Москва
Методические основы разработки стоимости ПИР	Экспертный метод оценки	Бюджетная основа. Базисно-индексный метод оценки стоимости ПИР: расчет по натуральным показателям объекта (НПО), расчет ПИР на основе стоимости строительства (ОСС) и расчет стоимости ПИР по трудозатратам
Осуществление определения цены (наименование документа)	Плановые калькуляции для определения цены на ПИР	Расчет стоимости работ для определения цены на ПИР (расчет по натуральным показателям объекта (НПО), расчет ПИР на основе стоимости строительства (ОСС) и расчет стоимости ПИР по трудозатратам).
Разработчики нормативов затрат на ПИР	Специалисты, имеющие наибольший опыт работы в проектировании	Специалисты ГБУ «НИАЦ» на основе госзадания комитета г. Москвы по ценовой политике в строительстве и госэкспертизе проектов
Исходные данные для определения стоимости	<ul style="list-style-type: none"> - сведения, содержащиеся в задании на проектирование; - данные статистической отчетности, т.е. форма 4-ф (затраты) «Отчет о затратах на производство продукции (работ, услуг)»; - данные аналитического и бухгалтерского учета затрат проектной организации за год, предшествующий планируемому; - нормативы затрат труда на ПИР, утверждаемые локальными нормативно-правовыми актами проектной организации; - экспертная оценка сложности и затрат труда, необходимые для выполнения ПИР. 	«Сборник базовых цен на проектные работы для строительства, осуществляемые с привлечением средств бюджета города Москвы. МРР-3.2.06.07-10». Справочник по определению индекса цен.
Учитываемые расходы в	<ul style="list-style-type: none"> - расходы на оплату труда; - начисления на оплату труда; 	- оплата труда всех участников выполняемых работ;

<p>методических разработках стоимости ПИР</p>	<ul style="list-style-type: none"> - материалы, покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия; - производственные (служебные) командировки; - затраты по работам (услугам), выполняемым сторонними организациями; - прочие прямые расходы; - накладные расходы; - налоги, сборы, пошлины и иные обязательные платежи, установленные законодательством Республики Беларусь; - затраты по работам, выполняемым субподрядными проектными организациями. 	<ul style="list-style-type: none"> - содержание административно-управленческого аппарата; - отчисления на государственное социальное и медицинское страхование; - амортизационные отчисления на полное восстановление основных производственных фондов и расходы по всем видам их ремонта; - арендная плата; - налоги и сборы, установленные в законодательном порядке (кроме НДС); - прибыль.
<p>Сопутствующие расходы, не входящие в базовые цены (подлежат компенсации заказчиком)</p>	<p>нет</p>	<ul style="list-style-type: none"> - затраты на приобретение типовой документации по зданиям и промышленным изделиям, предусмотренной для проектирования объектов; - командировочные и транспортные расходы, связанные с проектированием объекта вне места нахождения проектной организации; - расходы на международные и междугородние телефонные переговоры, международные и междугородние почтово-телеграфные отправления, связанные с проектированием; - расходы по оплате счетов согласующих и проводящих экспертизу организаций по работам, выполняемым в установленном порядке или по поручению заказчика в случае, если данные услуги не входят в перечень документов, выдаваемых заявителям без взимания платы; - научно-техническое сопровождение объектов; - расходы по оплате услуг организаций по переводу с иностранного и на иностранный язык проектной и справочно-методической документации; - расходы по изготовлению дополнительных экземпляров

		<p>проектной документации сверх обязательных четырех экземпляров;</p> <p>- расходы по оплате счетов организаций, предоставляющих данные о транспортных потоках, климатических условиях и фоновых концентрациях загрязняющих веществ;</p> <p>- налог на добавленную стоимость.</p>
Формирование фонда оплаты труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определяется состав работников. 2. Определяется трудоемкость в %. 3. Определяется величина расходов на оплату за один человеко-день. 4. Рабочие дни умножаются на выработку одного специалиста. 5. Сумма расходов на оплату труда каждого исполнителя образует расходы на оплату труда. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стоимость ПИР рассчитывается по СБЦ. 2. В процентном соотношении распределяется объем работ по направлениям. Сумма, составляющая фонд оплаты труда, распределяется в соотношении между исполнителями. 3. Определяются трудоёмкость работ, время исполнения, в соответствии формируется фонд ЗП. 4. Применяются системы грейдов и КПЭ.
Выводы автора	<p>Прибыль и состав экспертной комиссии, от решений которой зависит оценка, определяется организацией самостоятельно. Если основные положения зависят от руководителя, то можно сделать вывод о зависимости исполнителя от руководящего состава. Кроме того, полностью довериться на мнение экспертов, сомневаясь в их достоверности, не удовлетворяет систему оценки.</p>	<p>Базисно-индексный метод применяется при наличии базы для индексации. Базисно-индексный метод эффективен при стабильной-предсказуемой экономики, где резких изменений и влияние внешних факторов не существует.</p> <p>Этими факторами могут быть время, экономические реформы, санкции и девальвация национальной валюты.</p> <p>Базисно-индексный метод имеет обобщенный и системный характер.</p>

Источник: составлено автором на основе изученных материалов.

Изучение нами существующего опыта наиболее успешных зарубежных проектных организаций показывает, что инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу. Развитие комплексной программы стимулирования и оплаты труда сотрудников является наиболее мощным инструментом для формирования связей между результатами и вознаграждением труда. Основой стимулирования

является заработная плата, высокий уровень которой помогает привлекать более компетентных специалистов и положительно сказывается на имидже предприятия.

Проектные организации Российской Федерации и Республики Беларусь уже несколько лет применяют систему грейдов и метод ключевых показателей эффективности (КПЭ) с целью стимулирования и мотивирования труда работников, которые дают эффективные результаты.

Исходя из этого, для решения существующих проблем, а также решения вопросов по утечке кадров, по нашему мнению, в первую очередь, в проектных организациях нашей республики необходимо внедрить метод КПЭ, основными преимуществами которого является то, что набор метрик основывается на стратегические цели организации, которые могут обеспечить экономическое и социальное развитие организаций и предприятий.

Взаимосвязь вознаграждения с результативностью деятельности персонала организаций приведена на следующем рисунке (рисунок 1.15).



Рисунок 1.15. Взаимосвязь вознаграждения с результативностью труда персонала организаций и предприятий

Источник: Белов А. Персонал: мотивация, стимулирование, вознаграждение. Премирование на основе КПИ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.m-bo.ru>. Дата обращения: 31.01.2018.

Как видно и вышеприведенного рисунка, для материального стимулирования сотрудников за новаторские предложения, инициативность, перевыполнение планов используются доплаты и премии. Использование этого метода позволяет сотрудникам достигать наибольших результатов, стремиться к получению новых знаний и умений, влияет на достижение стратегических целей организации. Именно применение зарубежного опыта, по нашему мнению, является целесообразным для развития рынка строительного проектирования в Республике Таджикистан.

В связи с этим, на основе изученного опыта зарубежных стран, нами предлагается совершенствование метода оплаты и стимулирования труда в проектных организациях страны, которое повлияло бы не только на реализацию стратегических целей и показателей текучести кадров, но и на их экономическое и социальное состояние в целом.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли

В современных условиях создание эффективной строительной продукции зависит от четкого и слаженного взаимодействия участников инвестиционно-строительного процесса.

Производственными силами в строительной отрасли являются подрядные организации, а проекты для реализации их деятельности разрабатываются проектными организациями. Хотя и подрядные и проектные организации являются основной составляющей строительной отрасли, экономика и организация труда у них различны.

Система оплаты труда в проектных организациях создается на основе «Рекомендации по организации системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС), и согласованными с Федерацией профсоюзов Республики Таджикистан (№03/288 от 23 сентября 2003 г.) и утверждёнными Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан (№8/3694 от 25 сентября 2003 г.).

Система оплаты труда в строительных организациях основывается на тарифной системе, рекомендованной Центром ценообразования в строительной отрасли при Комитете архитектуры и строительства Республики Таджикистан, где рассмотрены обеспечения соответствия квалификации и оплаты труда рабочих и машинистов, в зависимости от сложности выполняемых ими работ.

В представляемой тарифной системе созданы и установлены тарифные ставки по профессиональным разрядам и тарифные коэффициенты, представляющие собой отношение тарифных ставок соответствующих разрядов

к тарифной ставке первого разряда.

Таким образом, указываемые существующие часовые тарифные ставки в строительных организациях являются обязательными в локально-ресурсных сметных расчетах на все объекты госфинансирования. Что касается внебюджетных оснований финансирования объектов предприятий и организаций рассматриваемой отрасли, то в них можно использовать часовые тарифные ставки в качестве справочного материала или установить их на договорной основе.

Государственное унитарное предприятие «Центр ценообразования в строительной отрасли» Комитета архитектуры и строительству при Правительстве РТ, ежеквартально на основе статистических данных предыдущего периода устанавливает текущие часовые тарифные ставки оплаты труда для рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах. Эти данные в качестве информационного материала включаются в специальный раздел «Ежеквартальный сборник средних сметных цен на основные строительные ресурсы».

В сборнике текущих средних сметных цен на основные строительные ресурсы, для определения сметной стоимости в составе рабочей документации на строительство объектов в разделе «Оплата труда» приводится общая нормативно-расчетная база для определения размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и организации заработной платы в строительном-монтажных и ремонтно-строительных организациях.

В таблице 2.1 в качестве примера приводятся текущие часовые тарифные ставки оплаты труда с нормальными условиями труда для 2-го квартала 2021 года.

Таблица 2.1

Текущие часовые тарифные ставки оплаты труда, устанавливаемые для рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах с нормальными условиями труда (по состоянию на 2 квартал 2021 года)

Разряд	Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час)	Разряд	Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час)	Разряд	Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час)	Разряд	Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час)
1	8,61	2,3	9,58	3,6	10,98	4,9	13,09
1,1	8,66	2,4	9,67	3,7	11,11	5	13,25
1,2	8,73	2,5	9,76	3,8	11,25	5,1	13,48
1,3	8,81	2,6	9,84	3,9	11,37	5,2	13,68
1,4	8,87	2,7	9,92	4	11,51	5,3	13,91
1,5	8,95	2,8	10,02	4,1	11,68	5,4	14,14
1,6	9,03	2,9	10,10	4,2	11,85	5,5	14,36
1,7	9,11	3	10,21	4,3	12,04	5,6	14,57
1,8	9,18	3,1	10,31	4,4	12,21	5,7	14,78
1,9	9,25	3,2	10,46	4,5	12,38	5,8	15,01
2	9,33	3,3	10,59	4,6	12,56	5,9	15,20
2,1	9,38	3,4	10,73	4,7	12,72	6	15,44
2,2	9,49	3,5	10,85	4,8	12,90		

Источник: Ежеквартальный сборник средних сметных цен на основные строительные ресурсы за 2 кв. 2021 г. «Центр ценообразования в строительной отрасли» Комитета по архитектуре и строительству при Правительстве РТ. - С. 8.

Данные предназначены для всех участников инвестиционно-строительной деятельности независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности и могут использоваться также службами заказчиков при определении и согласовании договорных цен и смет на строительство и заключения договоров подряда.

Расчет часовых текущих тарифных ставок оплаты труда рабочего-строителя определяется следующим образом²¹:

²¹ Ежеквартальный сборник средних сметных цен на основные строительные ресурсы. 2кв.2021г. “Центр ценообразования в строительной отрасли”.

$$3 \text{ тек. час} = 3 \text{ тек.} \frac{\text{м}}{t} \quad (2.1)$$

где:

3 текущий месяц – фактический месячный уровень оплаты труда рабочих по регионам Республики Таджикистан в соответствии с данными Госкомстата РТ;

$t=165,0$ – среднемесячное нормативное количество рабочих часов, устанавливаемое Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан.

Составленная фактическая часовая тарифная ставка, как правило, соответствует среднему тарифному разряду:

- при новом строительстве и реконструкции – 3,7-4;
- при ремонтно-строительных работах – 4-4,4;
- в среднем по строительству – 4,0.

Вышеперечисленные тарифные ставки оплаты труда, установленные для рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах с нормальными условиями труда.

В дополнении к этому разработаны этим же органом часовые надбавки к районным коэффициентам за работу в высокогорных условиях, в тяжелых условиях труда и т.п. приведены в приложении 3.

Изучив тарифную сетку, можно рассчитать диапазон между разрядами, который приведен в таблице 2.2. Из таблицы видно, что отсюда, оплата труда с 1 разряда по 6 увеличивается почти в два раза и надо отметить, что анализ проведен по данным действующей тарифной сетки по состоянию на 1 июля 2021 года.

Таблица 2.2.

Расчет диапазонов между разрядами тарифной сетки

Показатели	1-разряд	2-разряд	3-разряд	4-разряд	5-разряд	6-разряд
Расчет коэффициентов от среднего (4 разряда)	0,7474	0,8108	0,8867	1	1,1517	1,3419
Расчет коэффициентов от 1-го разряда	1	1,085	1,186	1,34	1,54	1,8

Источник: рассчитано автором.

Используя установленные правила Руководящие документы системы нормативных документов в строительстве (РДС РТ 81-207-2008) «Методические рекомендации по определению оценки ресурсных показателей (трудозатраты рабочих, эксплуатация машин и механизмов, материалы), умножением часовых тарифных ставок на 165 заработанных часов за месяц, определяем размер заработной платы рабочих соответствующего разряда, которую приводим в таблице 2.3

Таблица 2.3.

Расчетная среднемесячная заработная плата рабочих–строителей (по состоянию на 2 квартал 2021года)

Показатели	Разряды								Главный инженер по ПНР
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Среднемесячная заработная плата, в сомони	1420,6	1539,4	1684,6	1899,1	2186,2	2547,6	3111,9	3344,5	3606,9
Порядок расчета	8,61×165	9,33×165	10,21×165	11,51×165	13,25×165	15,44×165	18,86×165	20,27×165	21,86×165

Источник: составлено автором

Производственная сфера строительной отрасли ведет активную политику по совершенствованию тарифных показателей, увеличивая часовые тарифные

ставки, что непосредственно влияет на систему оплаты и стимулирования труда работников строительных предприятий РТ.

Рассмотрим динамику изменений тарифных коэффициентов, тарифных ставок по разрядам по состоянию на 2017-2021гг. Так, с 2017 года по 2021 год наблюдается следующие изменения. Динамику изменений можно посмотреть в таблице 2.4. и на рисунке 2.1.

Таблица 2.4.

Динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве

Показатели	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час) за 1 квартал 2017 года	7,94	8,62	9,42	10,63	12,25	14,27
Среднемесячный оклад в сомони рассчитанный на основе 1 квартала 2017 года	1310,1	1422,3	1554,3	1753,9	2021,2	2354
Часовая тарифная ставка (сомони/чел-час) за 2 квартал 2021 года	8,61	9,33	10,21	11,51	13,25	15,44
Среднемесячный оклад в сомони рассчитанный на основе 2 квартала 2021 года	1420,6	1539,4	1684,6	1899,1	2186,2	2547,6

Источник: составлено автором.

Графическое изображение динамики изменения часовых тарифных ставок и средней заработной платы в строительном производстве имеют следующий вид показателей.

Что касается системы оплаты труда в проектных организациях, то необходимо отметить, что она создается на основе «Рекомендации по организации системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) и согласованных Федерацией профсоюзов Республики Таджикистан».

В условиях рыночных отношений фонд оплата труда в проектных учреждениях формируется из имеющих договоров с внешними заказчиками. Фонд заработной платы в структуре договорной цены на проектную деятельность составляет 30-47%.

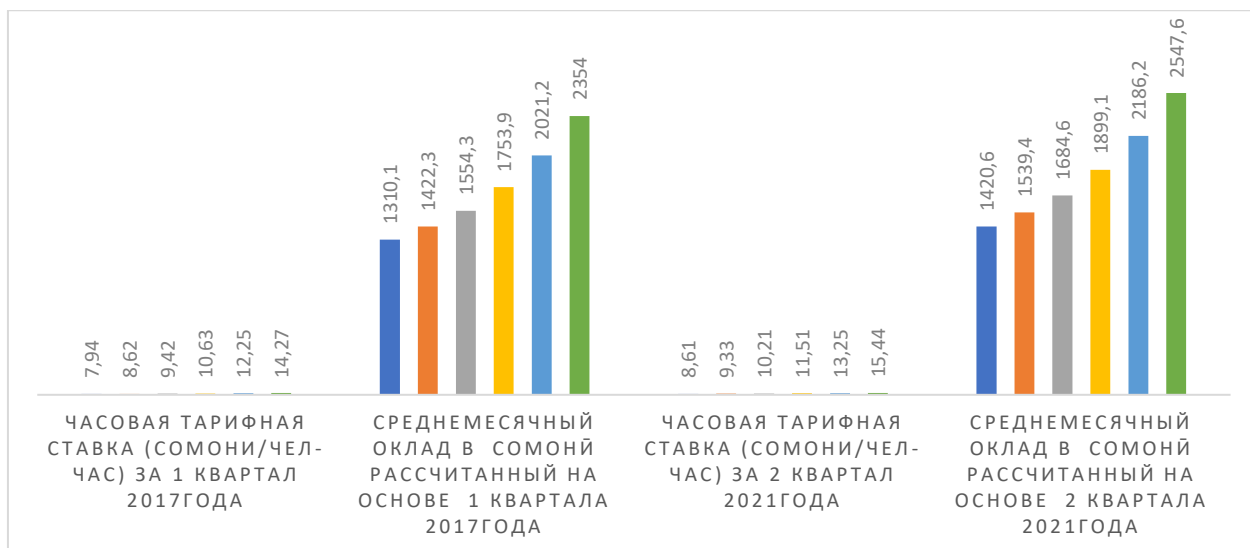


Рисунок 2.1. Графический вид динамики изменения часовых тарифных ставок и средней заработной платы в строительном производстве

Источник: составлено автором на основе изученных материалов и проведенного их анализа

Принципы формирования системы оплаты труда зависят от методов оценки стоимости ПИР. Для того, чтобы анализировать систему оплаты труда, необходимо изучить методы оценки. Практика показывает, что принципы формирования оплаты труда соответствуют принципам оценки стоимости ПИР.

С целью дальнейшего создания договорных цен на разработку проектно-сметной документации при формулировании базовых цен на новое строительство, реконструкцию, расширение и техническое перевооружение действующих предприятий, зданий и сооружений сфер народного хозяйства, а также планов и проектов районной планировки и застройки городов, поселков и сельских населенных местностей используются сборники базовых цен (СБЦ) на строительные проектные работы разработанный ГУП «НИИ СиА» Комитета архитектуры и строительства при Правительстве РТ, которым разработан 65 разделов сборника.

Стоимость ПИР на основе СБЦ рассчитывается по следующей формуле:

$$C = (a + v x) \times K_i \quad (2.2)$$

где:

«а» и «в» - постоянные величины для определенного интервала основного показателя проектируемого объекта, в сомони;

x - основной показатель проектируемого объекта;

K_i - коэффициент, отражающий инфляционные процессы на момент определения цены проектных работ для строительства объекта²².

Общие расходы рассчитываются в смете, примерный расчет которой имеет следующий вид (таблица 2.5).

Таблица 2.5

**Пример расчета сметы на проектные работы для объекта
«Общеобразовательная школа №5 по ул. С. Абдурахмонова г. Хорог»**

	Наименование объекта проектирования	Показатели расчёта	Расчёт стоимости $C = (a + v x) \times K_i$	Общая стоимость (сомони)
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательная школа (общая площадь 1450 м ²)	СБЦ 2018, № 39-6-2 к=1,2 рабочий проект к=1,4 сейсмика к=0,96 объем работ (АС-50%, ТХ-7%, ОВиК-7%, ВК-6%, ЭО-6%, СС-4%, ГП -4%, ТЭП-1%, СьД-9%, ВСВ-2%)	(24260,31+ 6,222 ×1450) × 1,2 ×1,4 × 0,96	53678
2	Столовая на 36 посадочный мест	СБЦ 2018, № 39-4-1 к=1,18 рабочий проект, к=1,4 сейсмика к=0,92 объем работ (АС-35%, ТХ-14%, ОВиК-13%, ВК-4%, ЭО-3%, СС-3%, ХС -4%, ГП-4%, ТЭП-1%, СД-9%, ВСВ-2%)	(8333,82+ 199,47×36) × 1,18 ×1,4 × 0,92	23580
3	Налог на добавленную стоимость (НДС)		77258×18 %	13906,44
Всего по смете				91164,44

Источник: составлено автором

²² Сборник базовых цен на проектные работы для строительства. СБЦ – 2018. Общие указания по применению сборника базовых цен на проектные работы для строительства. Душанбе: ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018. - С.5.

Фонд заработной платы формируется от процентного распределения. Для каждой специальной проектной работы определен процент, предложенный в СБЦ. Например: ФОР=основная сметная стоимость (Осс) ×47%=91164,44сомони × 0,47=42847,28 сомони

Относительная стоимость разработки проектно-сметной документации в процентах от цены имеет следующий вид (таблица 2.6).

При рыночной экономике, каждый проект в виде заказа, требует индивидуального подхода решения вопросов проектирования, с учетом национальных особенностей и специфических требований. Основными недостатками использования СБЦ состоит в том, что он отражает совокупность всех характеристик, индивидуального подхода не имеет, нормы затрат труда не уточнены. Отсюда использование СБЦ стимулирующего характера не имеет и в нём проектировщики, зная заранее свои проценты исполнения и долю оплаты, не стараются больше и лучше работать.

Каждый проект уникален и при разработке требует особого подхода не только с точки зрения архитектурно-планировочных, но и экономических решений. В связи с этим в особых случаях, по нашему мнению, использование Сборника базовых цен не эффективно.

В случае, когда в разделах сборника предлагаемый вариант и ценовой показатель проектных работ в сборнике базовых цен отсутствует, то рекомендуется применение расчетно-аналитического метода на основе трудозатрат проектировщиков по фактически выполненным проектам.

Стоимость проектных, изыскательских и других работ, определяемая по трудозатратам, включает:

- основную заработную плату исполнителей, исходя из существующих должностных окладов для данной проектной (изыскательской) организации;
- зарплату руководящего производственного персонала (технического руководства);
- зарплату прочего производственного персонала;

Таблица 2.6

Относительная стоимость разработки проектно-сметной документации (в % от цены)

Шифр	Стадия проектирования	Архитектурно-строительная часть	Технологическая часть	Кондиционирование воздуха	Отопление и вентиляция	Водопровод, канализация, газоснабжение, горячее водоснабжение и водостоки	Электрооборудование и электроснабжение	Связь и сигнализация	Холодоснабжение	Механизация и транспорт	Генплан, вертикальная планировка, благоустройство, малые формы, внутриплощадочные инженерные сети	Проект организации строительства	Технико-экономические показатели	Сметная документация	Оценка состояния и разработка мероприятий по улучшению санитарного состояния окружающей среды	Ведомости и сводные ведомости потребности в материалах
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
39-6-2÷ 39-6-4	П	46	7	-	4	4	4	2	-	-	3	10	1	9	10	-
	РД	52	7	-	8	6	7	4	-	-	4	-	-	10	-	2
	РП	50	7	-	7	6	6	4	-	-	4	2	1	9	2	2

Источник: Сборник базовых цен на проектные работы для строительства. СБЦ - 2018. Раздел 39. "Жилые и гражданские здания"/ Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан. Душанбе: ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018. - С.14.

- премию, принимаемую в процентах от основной заработной платы исполнителей, руководящего и прочего производственного персонала;
- другие прямые затраты;
- не прямые издержки (накладные расходы), устанавливаемые в соответствии с «Основными положениями по составу и учету затрат, включаемых в себестоимость проектной и изыскательской продукции (работ, услуг) для строительства», утвержденных приказом Государственного комитета строительства и архитектуры РТ от 31 марта 2004 г. и согласованных с Министерством финансов РТ и Министерством экономики и торговли РТ;
- плановые накопления (в процентах от прямых затрат и накладных расходов - 8 %).

Трудовые затраты исполнителей в человеко-днях или человеко-месяцах, предусматриваемые в сметах, определяются с учетом фактических затрат ранее выполненных аналогичных работ. По работам, оплачиваемым сдельно, трудовые затраты принимаются по Единым нормам времени и расценкам (ЕНВиР).

Состав исполнителей и норма времени в коэффициентном выражении рекомендовано принимать следующее:

- главные специалисты - 0,12;
- руководители групп - 0,4;
- старшие инженеры - 0,8;
- инженеры - 1,0;
- старшие техники и техники - 1,0.

Зарплата руководящего производственного персонала (технического руководства) и прочего производственного персонала (раздельно) определяется из отношения их годового фонда заработной платы к годовому фонду заработной платы производственного персонала по утвержденному штатному расписанию производственного персонала на соответствующий год, смета составляется по

форме №3п, который прилагается к договору или дополнительному соглашению.
Смета по форме 3п имеет следующий вид (рисунок 2.2).

СМЕТА №²³

на проектные (изыскательские) работы

Наименование предприятия, сооружения, стадии проектирования, этапа,
вида проектных и изыскательских работ _____

Наименование проектной (изыскательской) организации _____

Наименование организации заказчика _____

Всего на сумму _____
(прописью)

№ п/п	Перечень выполняемых работ	Исполнители		Количество человеко- дней	Средняя зарплата за 1 день, сомони	Основ ная зарпла та, сомони
		Кол -во	долж- ность			
1						
	Итого основная среднемесячная заработная плата исполнителей					А
2	Зарплата руководящего производственного персонала (техническое руководство), % к А					Б
3	То же, прочего производственного персонала, % к А					В
	Итого основной заработной платы, А+Б+В					Г
4	Премия, % к Г					Д
	Сумма основной заработной платы с премией, Г+Д					Е
5	Другие прямые затраты, %х Е					Ж
6	Командировочные расходы, (по расчету)					З
7	Накладные расходы, %х Е					И
8	Итого прямые и накладные расходы, Е+Ж+З+И					К
9	Плановые накопления в размере 8%, Кх8%					Л
10	Всего, К+Л					М

²³ Методические рекомендации по определению стоимости проектно-изыскательских работ по трудовым затратам. Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве РТ. Душанбе: «САНИИОСП», «Издательский центр», 2006. - С.6.

Руководитель проектной организации _____

Главный инженер проекта _____

Составитель сметы _____

М. П. « » _____ 200 г.

Согласовано: Ответственный представитель заказчика _____

(должность, фамилия и подпись)

Рисунок 2.2. Смета по форме 3п.

В исключительных случаях при выполнении работ, связанных с изготовлением экспериментальных образцов, затраты на комплектующие изделия и спецоборудование разового использования включаются в смету отдельным пунктом.

Если главные инженеры (архитекторы) проекта являются основными исполнителями, то их зарплата должна быть отнесена к заработной плате исполнителей, а соотношение заработной платы руководящего производственного персонала соответственно уменьшено. Процентное соотношение показателей приводится в следующем виде (рисунок 2.3).

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Института

« _____ » _____ 20__ г.

ПОКАЗАТЕЛИ

для составления смет по трудозатратам по форме № 3п²⁴

№ п/п	Наименование показателей	Размер, %	Примечание
1.	Основная заработная плата руководящего производственного персонала (техническое руководство)		в % к основной заработной плате исполнителей
2.	Основная заработная плата прочего производственного		в % к основной заработной плате исполнителей
3.	Премии		в % от основной заработной платы производственного персонала

²⁴ Там же, С.-7.

4.	Другие прямые затраты		в % от основной заработной платы производственного персонала с премией
5	Накладные расходы		в % от основной заработной платы производственного персонала с премией

по проектной организации _____ на 20_г.

Начальник планово-производственного отдела.

Рисунок 2.3. Показатели для составления сметы по трудозатратам.

Размер премии в процентах к основной заработной плате производственного персонала принимается согласно плану по труду, утвержденного для проектно-изыскательской организации. Расчёт фонда оплаты труда руководящего и и прочего производственного персонала представлен на рисунках 2.4 и 2.5.

РАСЧЕТ

фонда зарплаты руководящего производственного персонала²⁵

(начальники и заместители начальники отделов и секторов, главные инженеры проекта) в процентах по данным плана по труду и штатного расписания по проектному институту _____ на 20 г.

№ п/п	Наименование производственных отделов	Колво руководящего персонала		Месячный фонд зарплаты руководящего персонала		Годовой фонд зарплаты руководящего персонала		Годовой фонд зарплаты производственных отделов
		Всего	в т. ч. ГИ П	Всего	в т. ч. ГИ П	Всего	в т. ч. ГИ П	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Итого							

²⁵ Там же, С.-8.

1. Зарплата руководящего производственного персонала в процентах к зарплате всего производственного персонала составляет:

Итого гр.6 / Итого гр.8 x100 %.

2. При работах, исполнение которых производится главными инженерами проектов, зарплата руководящего производственного персонала в процентах определяется как отношение: (Итого гр.6 - Итого гр.7) / Итого гр.8 x 100 %.

Начальник планово-производственного отдела _____

Рисунок 2.4. Расчет фонда зарплаты руководящего производственного персонала.

Расчёт фонда заработной платы прочего производственного персонала имеет следующий вид.

РАСЧЕТ

фонда заработной платы прочего производственного персонала²⁶

№ п /п	Наименование отделов	Годовой фонд зарплаты по плану по труду, сомони	Примечание
1	2	3	4
1	Технический отдел		
2	НТС		
3	Проектный кабинет		
4	Отдел выпуска проектно-сметной документации		
	Итого		

Зарплата прочего производственного персонала в процентах к зарплате всего производственного персонала составляет

(Итого гр. 3 / Итого гр.9) x 100 %

Начальник планово-производственного отдела _____

Рисунок 2.5. Расчёт фонда заработной платы прочего производственного персонала.

²⁶ Там же, С.-9.

К сумме зарплаты с премиями основного, руководящего (технического руководства) и прочего производственного персонала прибавляются другие прямые затраты (оплата услуг сторонних организаций, амортизация производственного оборудования, стоимость материалов для производства проектно-изыскательских работ, расходы по приобретению типовых проектов, чертежей, используемых при проектировании, расходы по консультации и экспертизе), вычисленные в процентах к зарплате производственного персонала с премией, пример которого представим на рисунке 2.6.

РАСЧЕТ

других прямых затрат по утвержденной смете затрат²⁷
 проектной (изыскательской) организации на 200 ____ г. в % к основной
 работной плате производственного персонала с премией

№ статей расходов по номенклатуре затрат	Наименование затрат	Затраты по смете, сомони
1	Основная зарплата производственного персонала	
1	Расходы по оплате услуг сторонних организаций	
7	Амортизация производственного оборудования	
8	Стоимость материалов для производства проектно-изыскательских работ	
10	Расходы по приобретению проектов, чертежей	
11	Расходы по консультации и экспертизе	
11	Итого других прямых затрат пп. 1-6	
	Основная зарплата производственного персонала	

Другие прямые затраты в процентах к основной заработной плате производственного персонала составляет:

Итого по гр.3 _____ (статьи 1, 7, 8, 10 и 11) x 100%
 (сумма основной зарплаты произв. персонала)

Начальник планово-производственного отдела _____

Рисунок 2.6. Расчет прямых затрат по утвержденной смете затрат.

²⁷ Там же, С.-9.

Стоимость проектных и изыскательских и других работ, вычисленная по трудозатратам по форме № 3п, должна быть согласована с заказчиком.

Основой для определения заработной платы в проектных организациях является тарифная сетка утвержденный Министерством труда и социальной защиты населения РТ от 25.09.2003г.№8.

Рассчитываем среднемесячную заработную плату в соответствии с тарифными коэффициентами по общеотраслевым должностям, разработанным Министерством труда, миграции и занятости населения РТ. (см. таблицу 2.7)

Таблица 2.7.

Тарифные коэффициенты и соответствующая среднемесячная оплата труда по общеотраслевым должностям по состоянию на 1.06.2022 года. *

Тарифные разряды	Тарифные коэффициенты	Среднемесячная зарплата, в сомони
1	1,00	600
2	1,26	756
3	1,58	948
4	1,91	1146
5	2,31	1386
6	2,78	1668
7	3,22	1932
8	3,71	2226
9	4,26	2556
10	4,90	2940
11	5,44	3264
12	5,98	3588
13	6,58	3948
14	7,24	4344
15	7,96	4776
16	8,6	5160
17	9,28	5568
18	10,03	6018

** Источник: составлено автором на основе соответствующих документов и расчётов.*

Согласно принятым правилам для определения среднемесячной заработной платы стартовая ставка берется исходя из минимальной оплаты труда установленный государством 600 сомони в месяц с 1.06.2022года.

С целью определения основных задач или существующие недостатки в данном направлении нами проведен сравнительный анализ между существующими методиками определения заработной платы.

Таблица 2.8.

Сравнительный анализ между методиками тарифных систем (в сомони)

Тарифные разряды	Среднемесячная оплата согласно ЕТС для проектных организаций	Общепромышленная тарифная система разработанная МТ, МиЗН	Среднемесячная оплата согласно тарифной системе разработанный Центром ценообразования в строительной отрасли
1		600	1392,6
2		756	1509,75
3		948	1651,69
4		1146	1861,2
5		1386	2143,35
6	1112	1668	2498,1
7	1310,1	1932	3112
8	1422,3	2226	3344,55
9	1554,3	2556	
10	1753,95	2940	
11	2021,25	3264	
12	2354,5	3588	
13	2632	3948	
14		4344	
15		4776	
16		5160	
17		5568	
18		6018	

Источник: составлено автором.

Как видно из таблицы оплата труда между приведенными выше методики значительно отличается друг от друга. Согласно ЕТС, тарифные разряды работники инженерного состава, в частности, работники проектных организаций установлен от 6 до 13 разряда.

Проектные организации в инвестиционном проекте имеют ключевое место, так как от качества их работ зависят производственная, экономическая и экологическая эффективность проекта, а также социальное положение населения страны.

Имеющее положение в системе оплаты труда по ЕТС, по нашему мнению, не стимулирует проектировщиков, так как тарифная система учитывает только уровень квалификации и стаж работы. Тут появляется необходимость внедрения

новых методов стимулирования специалистов по иным экономическим источникам.

В проектных организациях стимулирующим методом является коэффициент трудового участия (КТУ). Существует порядок определения стоимости трудового участия.

1. Норма трудового участия для административно-хозяйственного и функционального персонала определяется Директором института.

2. Предельный размер трудового участия равен единице, если в течение отчетного периода работник не подвергался дисциплинарному взысканию и добросовестно исполнял свои обязанности.

3. Коэффициент трудового участия варьируется в зависимости от индекса доли одной единицы при следующих трудовых показателях работника: значительные изменения участия в рабочем процессе по результатам работы участника.

Также существуют следующие особенности при выполнении работ:

1. В случаях прогула, выхода на работу в нетрезвом состоянии, употребления наркотических или токсических веществ, а также в течение отчетного периода штраф за полезное участие в коллективном труде равен нулю.

2. При наличии нескольких показателей трудовых нарушений общий показатель определяется математическим сложением.

3. После определения степени трудового участия руководители среднего и низшего звеньев предоставляют своим работникам необходимую обоснованную информацию и т.д.

В положении об оплате и стимулирования труда в проектных организациях, в пункте 5 предложены изменения показателей коэффициента участия работников по трудовым показателям. (таблица 2.9)

Таблица 2.9

**Показатели коэффициента КТУ в проектных организациях
строительной отрасли РТ**

Показатели эффективности	Коэффиц. КТУ
Высокий уровень профессионализма в достижении высокой производительности и высокого качества продукции труда	от +0,1 до +0,5
Деятельность по разработке и внедрению новой техники, технологии, организационно-технических мероприятий	от +0,1 до +0,5
Участие в разработке и внедрении передовых приемов и методов работы и, а также высокий уровень выполнения плана и других показателей деятельности предприятия в целом.	от +0,1 до +0,5
Своевременное выполнение работ по смежным специальностям, влияющее на улучшение результатов работы команды	от +0,1 до +0,5
Интенсивность выполняемого труда, влияющая на общую результативность коллективного труда	от -0,1 до -0,5
Недостаток профессиональных навыков, выражающийся в низкой производительности работоспособности работника	от -0,1 до -0,5
Невыполнение прямых поручений руководителя.	от -0,1 до -0,5
Опоздания на работу без уважительных причин, самовольный уход с места работы раньше назначенного времени.	от -0,1 до -0,5
Нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, технологии выполнения работ.	от -0,1 до -0,5
Причинение материального ущерба предприятию в случае банкротства, хищения имущества работодателя и других случаях безответственности.	от -0,1 до -0,5
Нарушения внутренних правил предприятия	от -0,1 до -0,5
Грубое обращения с подчинёнными, коллегами и руководителем.	от -0,1 до -0,5

Источник: Положение об оплате и стимулирования труда ГУП НИИ СуА, Душанбе. Издательский центр, 2015. - С.7.

Существующий метод стимулирования КТУ применяется с целью повышения производительности труда на определенный объем работ, но, по нашему мнению, является неэффективным, потому что перед компаниями появляется проблема об обеспечении персонала определенным объемом работ,

тогда как применение метода КТУ эффективен только при существовании стабильного объема работ. Следующим недостатком применения этого метода для проектных организаций является однозначность оценки результатов деятельности, которую невозможно дать при выполнении определенных работ, например, в интеллектуальной сфере.

2.2. Анализ оплаты и производительности труда работников строительной отрасли

В сравнении с передовыми экономически развитыми странами строительная отрасль в РТ со времени социализма характеризовалась низкими темпами развития, что имело взаимосвязь с тенденцией развития научно-технического прогресса, сверхнормативными сроками длительности строительного производства и низким качеством выполнения работ.

Переход к рыночной экономике был связан с политическим кризисом, являющимся причиной гражданской войны в стране. При существовании в условиях становления рыночной экономики кризисных последствий, данная отрасль потеряла значительную часть имеющего потенциала, наиболее особенно научно-технического, кадрового, производственного, что еще больше затруднила выживания и развития республики при переходе к условиям рыночного хозяйствования.

Руководство страны и органы власти, базируясь на новых рыночных экономических и правовых регуляторах, разработали, приняли и успешно реализовали ряд мер, направленных на оздоровление экономики. Преобразования, произошедшие за годы Независимости внесли в экономику страны кардинальные и широкомасштабные изменения. Все это в значительной степени дало импульс развитию капитального строительства в республике.

В связи с тем, что строительное проектирование является основой для производственных работ и источников для проведения анализа строительной проектной деятельности в статистических официальных изданиях недостаточно,

мы предлагаем оценить их деятельность в соответствии с отчетными показателями самих строительных организаций и компаний рассматриваемой отрасли.

Для проведения анализа нынешнего состояния отрасли строительства, используя официальные данные сборника «Строительство Республики Таджикистан, 2021 г.», нами составлена следующая таблица (таблица 2.10).

Таблица 2.10.

**Основные производственные показатели строительной отрасли РТ
за 2020 год**

№ п.п.	Показатели	2020
1.	Подрядные работы, выполненные собственными силами, тыс. сомони	6458338
2.	Капитальные вложения, млн. сомони	11775554
3.	Ввод в действие основных фондов, млн. сомони	7266789
4.	Объём незавершенного строительства, млн. сомони	49124,0
5.	Объём капитальных вложений за счёт государственных средств, тыс. сомони	5714344
6.	Объём капитальных вложений за счёт негосударственного сектора, тыс. сомони, из них: - акционерные общества; - совместные предприятия; - население; - иностранные инвестиции; - дехканские хозяйства; - частные предприятия; - общества с ограниченной ответственностью.	248522 45231 612028 2141479 8250 798544 1507156
7.	Выполнено капитальных вложений по объектам производственного назначения, тыс. сомони	6938274

Источник: Таблица составлено автором на основе данных Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник. /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С.464-491.

Анализ приведенных в таблице 2.10 основных производственных показателей строительной отрасли Республики Таджикистан за 2020 год свидетельствует о её стабильности за этот период, что даёт импульс развитию строительного проектного рынка в Республике Таджикистан.

Структура занятости населения по виду экономической деятельности по отраслям народного хозяйства Республики Таджикистан приведена на рисунке 2.8.

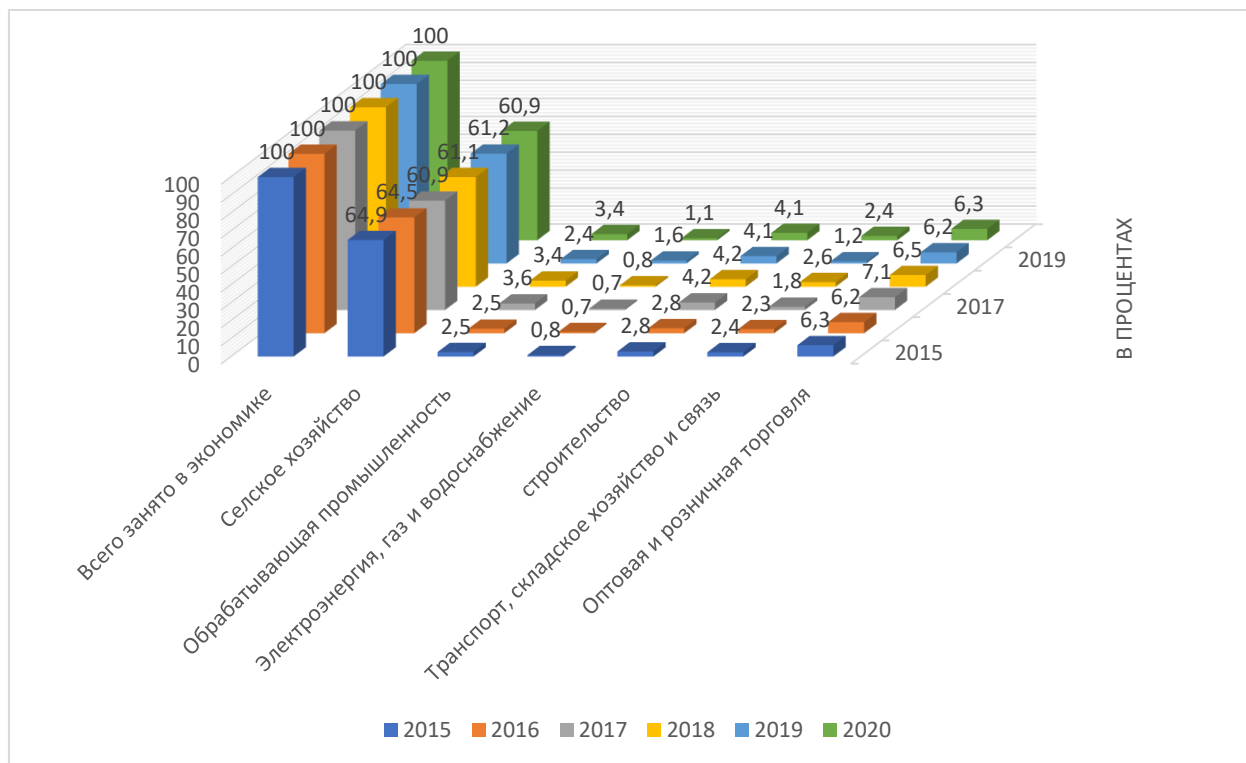


Рисунок 2.8. Структура занятости населения по виду экономической деятельности в Республике Таджикистан за 2015-2020 гг.

Источник: составлено автором на основе статистических данных

Согласно статистическим данным, наибольшее количество занятых в экономике страны принадлежит сельскому хозяйству, а отрасль строительства уступает торговой сфере. Наши расчеты показывают, что в среднем количество работающих в строительной проектной сфере составляют около 7-9% от общего количества работающих в строительстве.

Уровень заработной платы работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности за анализируемый период приведен в таблице 2.11.

Таблица 2.11.

Уровень заработной платы работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности в 2015-2020 гг. (в сомони)

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего по видам экономической деятельности	878,91	962,16	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78
Сельское хозяйство	278,18	303,04	451,46	492,13	544,37	572,79
Обрабатывающая промышленность	962,77	1139,28	1273,88	1460,02	1580,28	1698,28
Электроэнергия, газ и водоснабжение	1306,56	1378,85	1617,29	1676,52	2034,10	2299,8
Строительство	2017,16	2170,02	2022,27	2325,41	2435,08	2403,84
Транспорт, складское хозяйство и связь	1871,35	2096,85	2183,65	2336,96	1960,95	1557,65
Оптовая и розничная торговля	817,35	949,28	1038,97	1147,72	1235,43	1246,57

Источник: Составлено автором на основе данных Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С. 210-211.

Исходя из таблицы 2.11 можно отметить, что уровень заработной платы в организациях и предприятиях по видам экономической деятельности наивысший в отрасли строительства по сравнению с другими отраслями экономики страны.

Как правило, это обусловлено тем, что строительная отрасль является промежуточной между производственными отраслями и сферами, обслуживающими население. Соответственно, и заработная плата в этой отрасли имеет высокий уровень.

Хотя уровень заработной платы в строительстве и не является высоким относительно показателей данной сферы других зарубежных стран, тем не менее, почти в два раза превышает средний уровень заработной платы сфер экономики в целом по стране. Созданная таблица 2.11 в графическом виде приведена в приложении 4.

Динамика изменений заработной платы отрасли строительства по сравнению со средним диапазоном этого показателя по Республике Таджикистан в целом приведена на рисунке 2.9.



Рисунок 2.9. Сравнительный анализ уровня заработной платы в строительстве и среднего уровня заработной платы сфер экономики РТ в 2015-2020 гг. (в сомони)

Источник: составлена автором на основе статистических данных

Как показывают статистические данные, за последние 6 лет заработная плата в целом по РТ увеличилась в 1,58 раза с 878,9 сомони до 1393,7 сомони, а в строительстве увеличилась в 1,2 раза, с 2017 сомони до 2403 сомони, что незначительно превышает уровень роста в целом по стране. Заработная плата строительной отрасли больше на 1,7 раза в сравнении со средней заработной платой по республике.

Проведённый нами анализ экономической литературы свидетельствует о том, что на данном этапе при организации системы заработной платы на практике функционирующим предприятиям и организациям рекомендуется учесть следующие основные принципы:

- постоянный рост номинальной и реальной заработной платы;
- соотношение нормы труда мере его оплаты;
- имущественная заинтересованность работников в достижении высоких результирующих эффектов;

- обеспечение ускоренных темпов роста производительности труда по сравнению с темпами увеличения заработной платы и др.²⁹

Здесь необходимо отметить, что в связи с изменениями цен на потребительские товары и услуги для анализа покупательной возможности заработной платы рассчитываются индексы реальной заработной платы. В свою очередь, индекс номинальной заработной платы показывает её изменение за определённый период.

Динамики изменений индекса цен, индекса номинальной и реальной заработной платы за 2016-2020 гг. относительно базового 1996 года можно рассмотреть на рисунке 2.10.

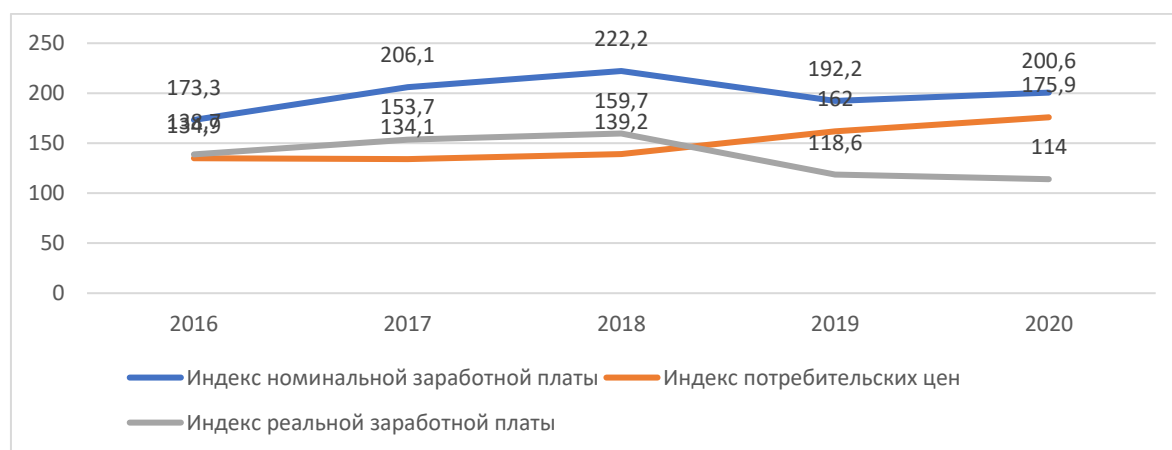


Рисунок 2.10. Динамики изменений индекса цен, индекса номинальной и реальной заработной платы в 2016-2020 гг. относительно 1996 г. (в %)

Источник: Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С. 214.

В современной экономике одним из практических результатов развития труда в строительной отрасли страны является наличие всех видов строительных подрядных и проектных организаций. Производственный и проектный рынок строительной отрасли составляют государственные, частные, ООО и акционерные компании, которые отличаются между собой показателями

²⁹ Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 1999. - С. 31.

объёмов выполненных работ. Ведущие строительные подрядные организации республики в 2015-2020 годах выполнили определенные объёмы работ, которые представлены в виде таблицы (таблица 2.12).

Таблица 2.12.

Объём выполненных работ собственными силами подрядных организаций РТ в 2015-2020 гг. (тыс. сомони)

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего по республике	5163808	5757870	5815831	7763278	6768095	6458338
Государственные организации	151394	246266	145695	164573	131814	98940
Акционерные организации	1287854	1348443	1746065	2777256	1877953	2336975
Общества с ограниченной ответственностью	3626664	4109615	3872528	4805145	4758328	4022423
Частные предприятия	97896	53547	51543	16304	-	-

Источник: Строительство в РТ, 30 лет государственной независимости. Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С. 50.

Показатели, приведенные в таблице 2.12 свидетельствуют о положительной тенденции развития строительного производственного рынка за анализируемый период. Самыми активными среди участников данного рынка являются общества с ограниченной ответственностью (ООО), т.е. именно имеют большой спрос на проектные услуги.

За годы Независимости республики выполненный объем научно-технических и проектных работ представлен в таблице 2.13.

Таблица 2.13.

Объем выполненных научно-технических и проектных работ за 1991-2020 гг. (тысяч сомони).

Наименование работ	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2020
Выполненный объем всех работ с начала года	64,3	203,6	2093,4	10436,7	36530,1	58434,0	75292,7
в том числе, научно-технические работы	62,7	202,0	1884,3	10326,8	35746,3	57937,2	74907,1

из них: научно-исследовательские работы	36,5	123,9	1276,0	9995,0	32065,9	57547,2	68295,8
Проектные работы для строительства	16,3	39,9	566,6	84,2	-	-	45,5

Источник: составлено автором на основе данных Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С. 115

Данные вышеприведенной таблицы в графическом виде представлены на рисунке 2.11.

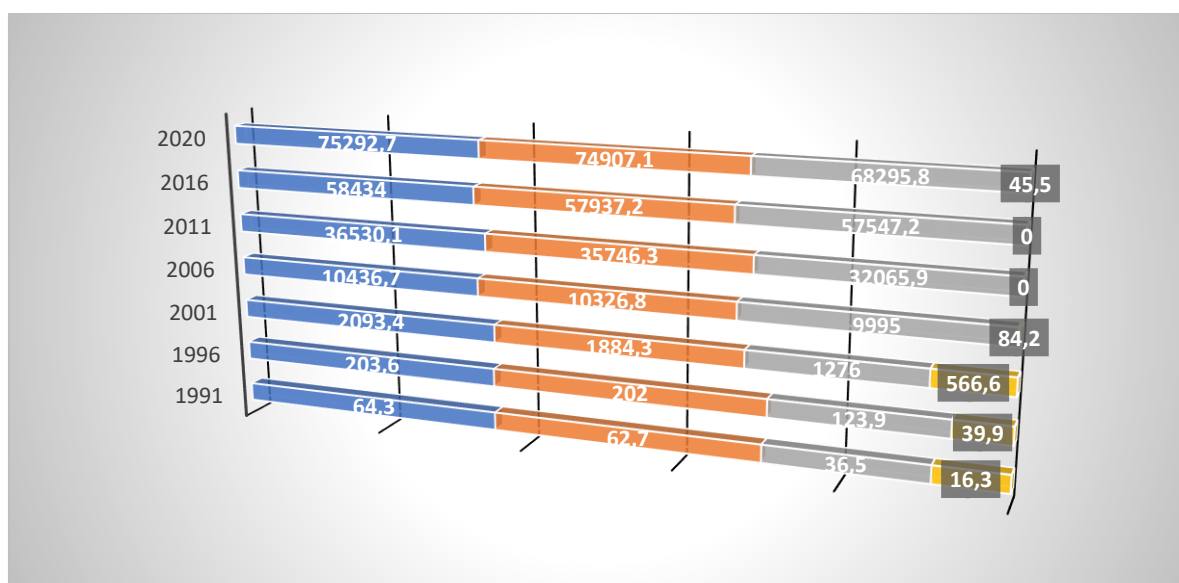


Рисунок 2.11. Объем выполненных научно-технических и проектных работ за 1991- 2020 гг. (тысяч сомони)

Источник: составлено автором на основе данных таблицы 2.13.

Из всех выполненных объемов работ с 2016 по 2020 гг. самый высокий показатель имеет научно-технические и исследовательские работы, а проектные работы для строительства по сравнению с другими показателями самые низкие. С 2017 года выполнено работ на 209 тыс. сомони, 2018 года на 124 тыс. сомони, а в 2019 году на 274 тыс. в 2020 году 455 тыс. сомони. Отсюда наибольший объем выполнен в 2020 году.

Для определения разницы объемов работ между научно-исследовательскими и проектными работами их соотношение представим в процентах на основе статистических данных за 2016-2020 гг. Объём выполненных научно-

технических и проектных работ для строительства в графической форме имеет следующий вид (рисунок 2.12).

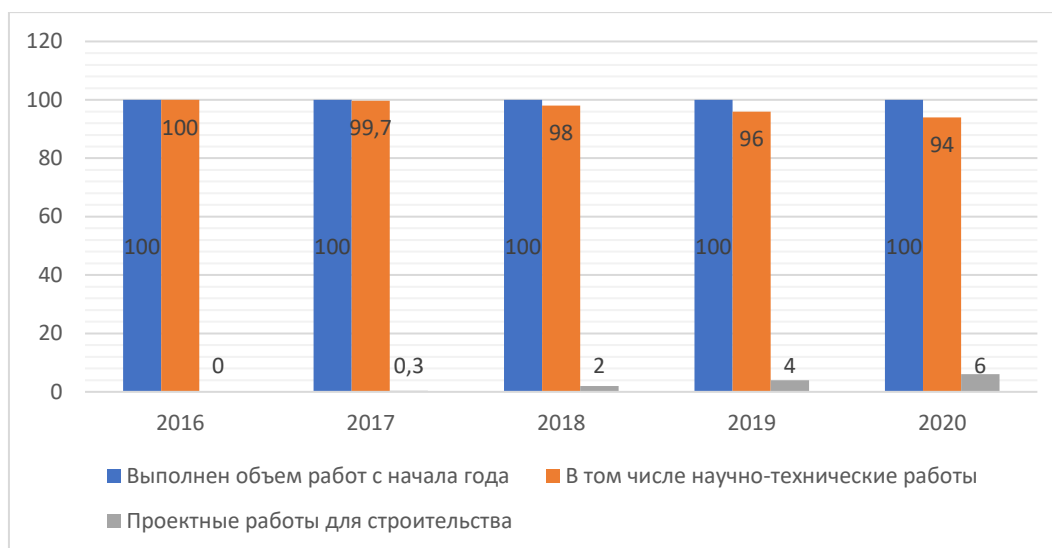


Рисунок 2.12. Объем выполненных научно-технических и проектных работ за 2016- 2020 гг. (в%)

Источник: составлен автором на основе статистических данных.

Из всех выполненных объемов работ с 2016 по 2020 гг. самый высокий показатель имеют научно-технические и исследовательские работы, которыми занимаются государственные проектные организации. Поэтому научно-техническое развитие строительной отрасли зависит от успешного функционирования государственных научно-исследовательских и проектных организаций.

Далее рассмотрим показатели объема выполненных работ, средней заработной платы персонала и производительности труда ведущих проектных организаций, успешно функционирующих в строительной отрасли страны в 2020 году (рисунок 2.13).

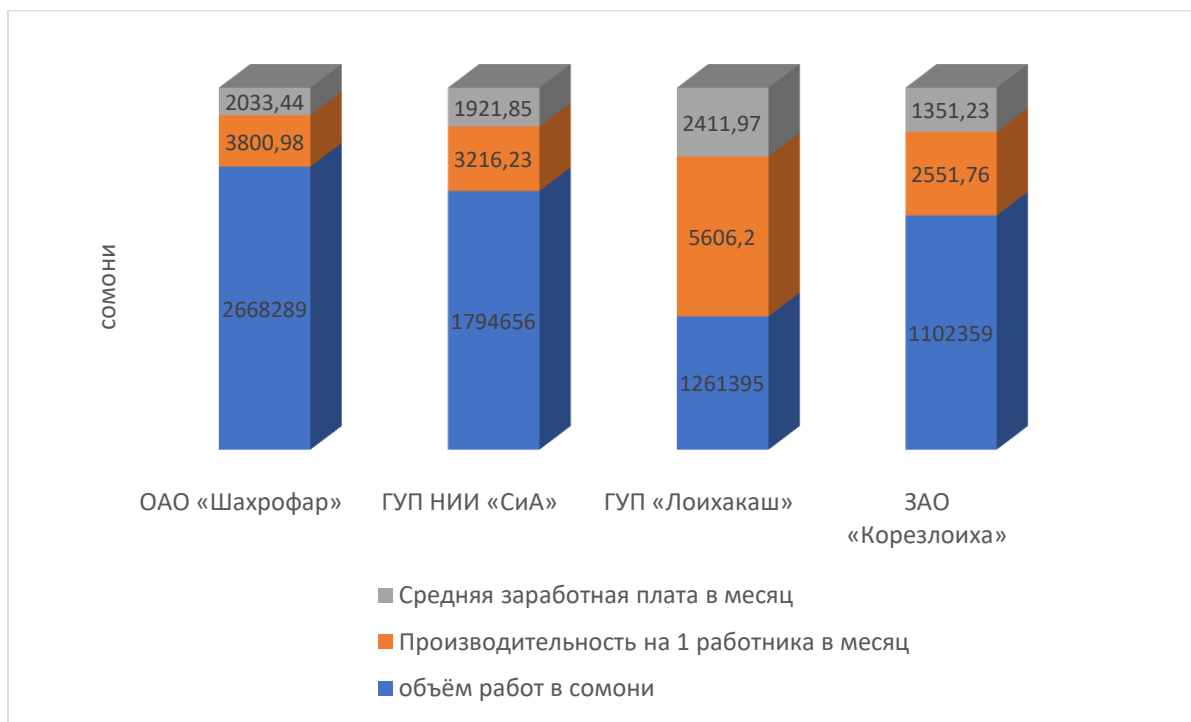


Рисунок 2.13. Объём выполненных работ, средней заработной платы и производительности труда в проектных организациях (сомони)

Источник: Составлено автором на основе отчетных данных строительных проектных организаций за 2020 г.

Как видно из рисунка 2.13, показатели объемов работ, средней заработной платы и производительность труда на одного работника у рассматриваемых организаций неодинаковые и имеют большие отличия, естественно, отсюда и отличия в их экономическом и производственном положении.

В общеэкономическом понимании проблема роста эффективности состоит в сокращении затрат на единицу произведенной продукции или в увеличении эффекта при прежней величине затрат.

Решающую роль в повышении эффективности использования труда в производстве играет производительность труда, которая наряду с трудовым потенциалом является движущей силой развития экономики и производства.

Для оценки производительности труда в строительной отрасли, необходимо анализировать среднегодовую численность наемной рабочей силы (таблица 2.14).

Таблица 2.14.

**Среднегодовая численность наемной рабочей силы
в строительной отрасли в 2015-2020 гг. (человек)**

Годы	Списочная численность			Численность для исчисления заработной платы		
	всего	в том числе		всего	в том числе	
		рабочих	служащих		рабочих	служащих
2015	30288	22268	8020	24696	17311	7385
2016	31157	22670	8487	26136	18214	7922
2017	31427	23336	8091	27673	20053	7620
2018	35129	25605	9524	31912	22917	8995
2019	34016	22296	11720	30928	20066	10862
2020	31746	20668	11078	28723	18576	10147

Источник: Строительство в РТ, 30 лет государственной независимости. Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. - С. 51.

За анализируемый период, т.е. с 2015-2020 гг. численность наёмной рабочей силы изменяется, соответственно, объёму выполненных работ по строительному производству.

Для изображения динамики изменения производительности труда в строительном производстве разумно сопоставить темпы роста производительности труда, рассчитанной в действующих ценах, а также темпов роста производительности труда, рассчитанных в сопоставимых ценах (таблица 2.15)

Таблица 2.15.

**Динамика уровня производительности труда в строительном
производстве в 2015-2020 годы**

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Стоимость выполненных СМР в действующих ценах, млн. сомони.	5163,8	5757,9	5868,7	7763,3	6768,1	6458,3
Численность работников. чел.	30288	31157	31427	35129	34016	31746
Стоимость выполненных СМР в сопоставимых ценах, млн. сомони	5142,7	5750,1	5831,1	7734,3	6762,5	6516,4

(2014 г. - 4049,377)						
В коэффициентном выражении к базовому 2014 году	1,27	1,42	1,44	1,91	1,67	15,9
Производительность труда в действующих ценах, тыс. сомони/чел	1704,8	1848	1867	2209,9	1989,6	2034,3
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс. сомони/чел.	1697	1845	1855	2201	1988	2052,6
Темп роста производительности труда в действующих ценах (в % к предыдущему году)	100	108,4	101	118,4	90	102,2
Темп роста производительности труда в сопоставимых ценах (в % к предыдущему году)	100	108,7	100,5	118,6	90,3	103,2

Источник: Составлено автором на основе статистических данных и проведенных расчётов.

Как видно из таблицы 2.15 самая высокая степень производительности труда наблюдается в 2018 году (темп роста - 118,4%), а в 2019 году относительно к предыдущему году этот показатель снижаясь, в 2020 году набирает опять скорость. В целом показатели темпов роста производительности труда в действующих ценах, в республике Таджикистан намного ниже рассчитанного в сопоставимых ценах, что связано с влиянием факторов ценообразования на стоимость производства СМР.

Также необходимо рассмотреть и рассчитать соотношение темпов роста эффективности труда, численности трудящихся и стоимости выполненных СМР с целью оценки влияния изменений численности работников и производительности труда на изменение стоимости выполненных СМР.

Для выявления существенного влияния экстенсивных и интенсивных факторов на преобразования объемов выполняемых работ в стоимостном выражении, по нашему мнению, уместно использовать рассчитанные показатели на основе действующих и сопоставимых цен, так как при данных условиях будет исключено влияние фактора цен. (таблица 2.16).

Таблица 2.16.

Темпы роста численности работников, производительности труда и стоимости выполненных СМР в действующих ценах в 2015-2020 гг. (в %)

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Темп роста стоимости выполненных СМР в действующих ценах	100	111,5	101,9	132,2	87,2	95,4
Темпы роста производительности труда в действующих ценах	100	108,4	101	118,4	90	102,2
Темп роста численности работников	100	102,8	100,8	111,7	96,8	93

Источник: Составлено автором на основе проведенных расчетов.

Приведенные данные в таблице 2.16 в графическом виде можно представить следующим образом (рисунок 2.14).

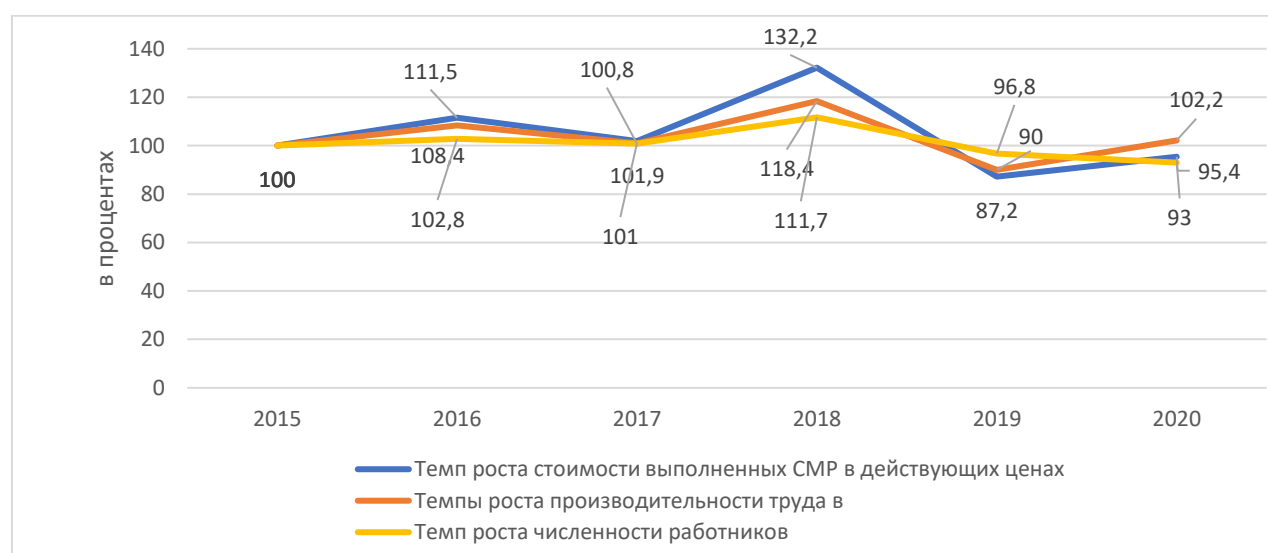


Рисунок 2.14. Темпы роста численности работников, производительности труда и стоимости выполненных СМР в действующих ценах в 2015-2020 гг. (в %)

Источник: Составлено автором на основе данных таблицы 2.16

Анализ таблицы и графика показывает, что рост стоимости СМР имеет место в 2018 году, а низкий показатель - в 2019 году, затем 2020 опять наблюдается рост. При этом за анализируемый период данный показатель обеспечивается практически в равной степени за счет роста производительности труда. Численность работников, к 2018 году набирает значительный рост, 2019 году резко снижается, а в следующем году опять увеличивается.

Таблица 2.17.

Темпы роста численности работников, производительности труда и стоимости выполненных работ в сопоставимых ценах (в %)

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Темпы роста стоимости выполненных СМР в сопоставимых ценах	100	111,8	101,4	132,8	87,4	96,4
Темпы роста производительности труда в сопоставимых ценах	100	108,7	100,5	118,6	90,3	103,2
Темпы роста численности работников	100	102,8	100,8	111,7	96,8	93

Источник: составлено автором на основе изученных данных и проведенных расчетов.

Табличные расчёты для наглядности представлены нами в рисунке 2.15.

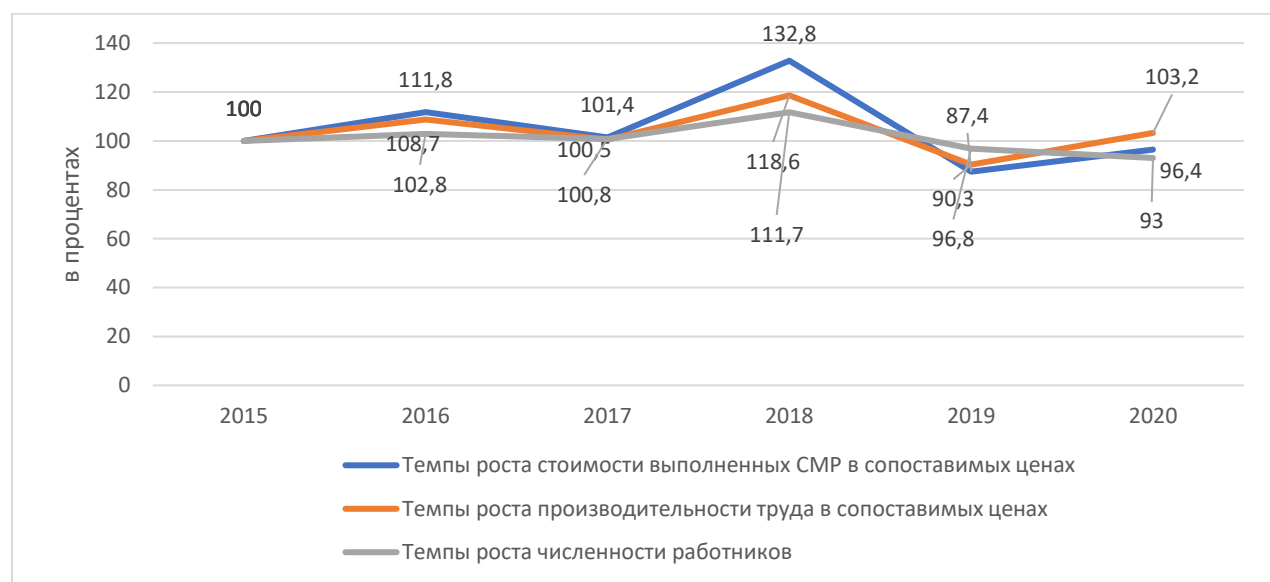


Рисунок 2.15. Темпы роста численности работников, производительности труда и стоимости выполненных работ в сопоставимых ценах (в %).

Источник: составлено автором на основе данных таблицы 2.17.

Следует учитывать, что увеличение объема выполненных работ в 2018 году создавалась за счет темпа роста производительности труда и из рисунка видно, что при росте количества работников в 2018 году на 11%, производительность труда поднялась на 18%, а стоимость осуществленной СМР в сопоставимых ценах повысился на 31%. В 2019 году анализируемые показатели в значительной степени низкие – численность работников уменьшился на 14,9%,

производительность труда – на 28% и стоимость выполненных СМР - на 35%.

Если сопоставить данные показатели к предыдущему периоду, то надо отметить, что в 2018 году относительно 2017 года на 11% больше количество работников, производительность труда на 18%, а динамика роста стоимости выполненных СМР в сопоставимых ценах увеличились на 30%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень влияния изменения производительности труда и количество трудящихся может измениться под влиянием ценообразующих факторов.

Анализ зависимости темпов роста производительности труда и средней заработной платы представлен в таблице 2.18. Интенсивный рост по данным таблицы соблюдается в 2017-2018 годы. К 2019 году темпы роста заработной платы увеличиваются, а затем в 2020 году они равняются.

Таблица 2.18.

**Анализ производительности труда и средней заработной платы
строительного производства в 2015-2020 гг.**

показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Стоимость выполненных СМР в действующих ценах, млн. сомони	5163,8	5757,9	5868,2	7763,3	6768,1	6458,3
Численность работников, человек	30288	31157	31427	35129	34016	31746
Фонд заработной платы работников, тыс. сомони	73296960	45489220	76241902	98009910	101333664	91523718
Производительность труда в действующих ценах, тыс. сомони	1704,8	1848	1867	2209,9	1989,6	2034,3
Средняя заработная плата одного работника, сомони/человек	2420	1460	2426	2790	2979	2883
Темпы роста производительности труда в действующих ценах, в %	100	108,4	109,5	129,5	116	119
Темпы роста заработной платы в действующих ценах, в %	100	58,3	100,2	115	123	119

Источник: составлено автором на основе статистических данных и проведенных расчетов.

Анализ также показывает, что под влиянием определенных экстенсивных факторов производительность труда снижается и их отрицательное значение влияния можно рассматривать в качестве резервов роста производительности труда.

Темп роста производительности труда в действующих ценах в соотношении к темпам роста средней заработной платы приведены на рисунке 2.16.

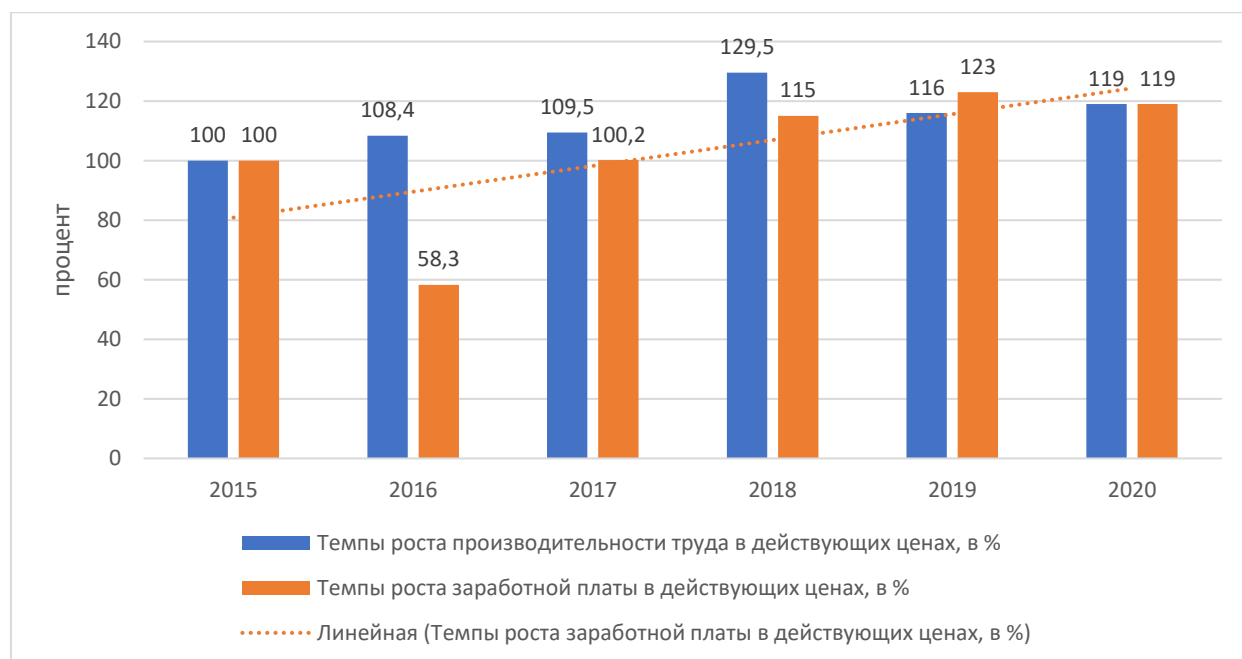


Рисунок 2.16. Темп роста производительности труда и средней заработной платы в строительной отрасли республики.

Источник: составлено автором.

По данным рисунка анализ производительности труда за 2015-2019 годы изменяется, но к 2020 году они равняются.

К сожалению, Агентство по статистике РТ после 2016 года не определяет количество организаций, реально действующих в строительстве и выплачиваемые дополнительные зарплату.

Нами были насчитаны и сгруппированы все виды затрат подрядных организаций входящие в состав строительной отрасли нашей страны, выплачиваемые другие виды зарплаты, а также рассчитана зарплатоёмкость выручки за 2016 год. Подробное изложение анализа приведена в приложении 5.

2.3. Оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций

Основным из ключевых мест строительства занимают проектные организации. Их предложения и проекты воплощаются в привлекательные и современные объекты. Проектировщиков, часто вполне заслуженно, называют интеллектуальной элитой строительного комплекса, но сегодня об их успехах мало пишут.

В структуре строительного комплекса научно-исследовательские и проектные организации занимают небольшое место по объему работ. Основными функциями их деятельности является разработка заданий на подготовку проекта, проведение организационно-технологической подготовки проектирования, информационное обеспечение проектных работ, разработка проектных решений, формирование проектной документации, согласование проектной документации, хранение, ведение проектной документации и осуществление авторского надзора за ходом строительства.

Как всегда, период строительного проектирования объекта начинается после подписания контракта (договора) на осуществлении проектной документации, себестоимость которой как принято составляет 6-8 % стоимости строительства объекта. Продолжительность этапов проектирования в зависимости от сложности объекта может являться приблизительно 1,5-2 года до начала строительства и продолжаться в процессе самого строительства объекта.

Данный период разработки строительным проектным организациям приносит прибыль и основную долю доходов, в которой основную роль играет заработная плата. Поэтому руководству таких компаний необходимо постоянно совершенствовать систему формирования заработной платы и стимулирования труда в части привлечения на работу квалифицированных специалистов и повышения конкурентоспособности на рынке проектных работ.

Согласно реестру Службы по лицензированию градостроительной деятельности Комитета по архитектуре и строительству при Правительстве РТ

по состоянию 2021 года среднее количество имеющих лицензий на градостроительную деятельность составляет 2445 единиц, в том числе проектные организации 185 единиц или 7,5% от общего количества, образующие рынок проектных услуг (таблица 2.19).

Таблица 2.19.

Общее количество проектных организаций в 2017-2021 гг.

Наименование организаций по видам собственности	2017	2018	2019	2020	2021
Акционерные общества	15	12	10	9	9
Общественные организации	8	7	6	6	6
Частные проектные организации	140	102	97	94	90
Государственные организации	72	74	76	76	80
Индивидуальное предпринимательство	2	2	1	-	-
Общее количество	237	197	190	185	185

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов и данных реестра Комитета архитектуры и строительства при Правительстве РТ.

По результатам, можно сделать вывод, о том, что в среднем за последнее 5 лет по количественному сравнению частные организация составляют – 53%, государственные организация -38%, другие 9%. Динамику изменения количества проектных организаций по видам деятельности можно анализировать по рисунке 2.17. Анализ данных приведенного рисунка свидетельствуют о том, что общее количество проектных организаций за 5 лет (2017-2021 годы) уменьшилось на 52 единиц. Из них -50 частных, 9-акционерных, 2-общественных, а индивидуальные с 2020 года не существуют. Увеличение в количестве на 8 единиц имеют только государственные организации.

Для оценки функционирования государственных проектных организаций автором было исследована их финансовые показатели.

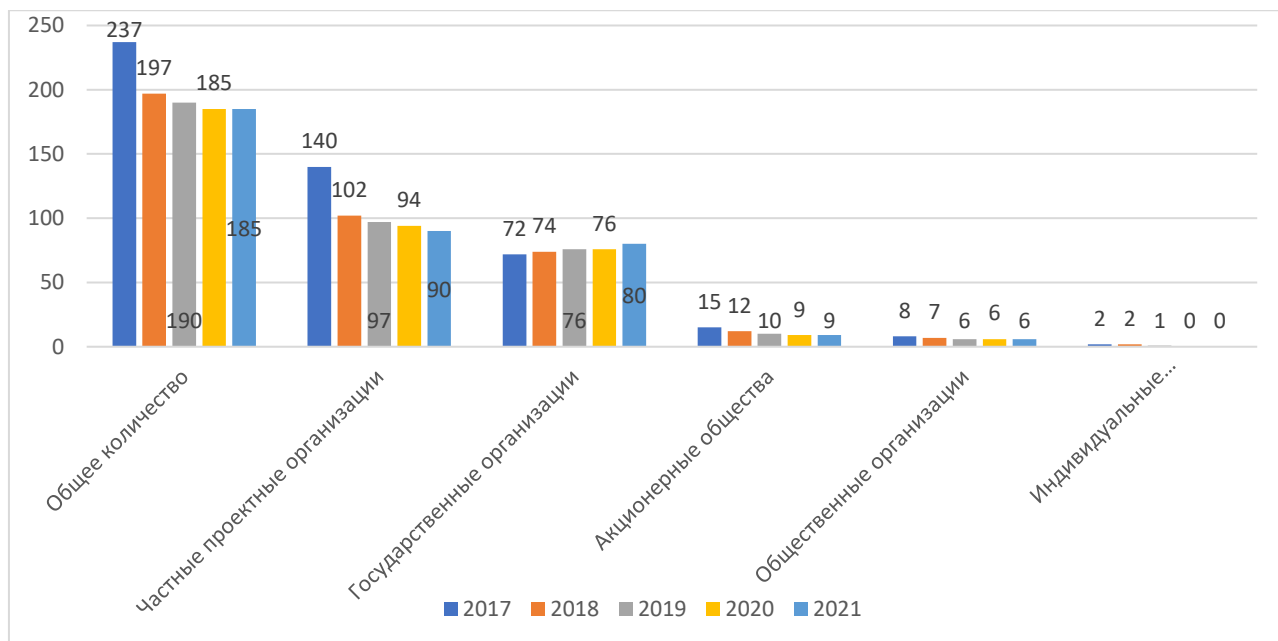


Рисунок 2.17. Динамика изменения количества проектных организаций по видам деятельности за 2017-2021 гг.

Источник: Составлено автором.

Переходим к анализу экономического состояния выборочных НИИ и проектных государственных организаций. Экономические и производственные показатели показано в таблице 2.20.

Анализируя основные показатели производительности труда, делаем следующие выводы: по всем данным имеется разность, в ГУП НИИСА за последний год минусовые результаты прибыли. Основные положения по данному вопросу представлено на рисунке 2.18.

Таблица 2.20.

Финансовые показатели проектных организаций по состоянию 2020-2021гг.

Наименование основных показателей	Единица измерения	ОАО «Шахрофар»		Отн ос. к 2020 (%)	ГУП НИИ «СиА»		Относ к 2020г (%)	ГУП «Лоихакаш»		Отно с к 2020 (%)	ЗАО «Корезлоиха»		Отн ос.к 2020 (%)
		2021	2020		2021	2020		2021	2020		2021	2020	
Объём выполненных работ (без учета налогов)	сомони	2668289	5693940	46,9	1794656	1317237	136,2	1261395	1100983	114,6	1102359	1029509	107,1
Себестоимость работ в том числе:	сомони	2420294	4429584	54,6	1961896	1435388	136,7	992797	897306	110,6	1097943	1023635	107,1
Амортизация	сомони	217410	52040	417,8	105304	90404	116,5	53450	51712	103,4			
Материалы	сомони	68000	217985	31,2	56883	57212	99,4	41592	31154	133,5	96653	84824	113,9
Оплата труда	сомони	1427478	1906711	74,9	1072395	883814	121,3	542694	498565	108,9	583733	575735	101,4
Налоги, включаемые в себестоимость	сомони	389008	735159	52,9	361857	259331	139,5	135674	124641	108,9	164040	149494	109,7
Командировочные затраты	сомони	10269	18994	54,1	73126	30200	242,1	28146	5290	532,1	18200	6500	280,0
Коммунальные услуги	сомони	40427	54425	74,3	27211	31390	86,7	18404	14563	126,4	90926	37838	240,3
Услуги других организаций	сомони	267702	1444270	18,3	265120	83037	319,3	172837	171381	100,8	144391	169245	85,3
Прибыль	сомони	247995	1264356	19,6	-167240	-118151	141,5	268598	203677	131,9	4416	5774	76,5
Общее количество работающих	сомони	78	79	98,7	62	61	101,6	25	26	96,2	48	50	96,0
Производительность на 1 работника в месяц	сомони	3800,98	8008,35	0,47	3216,23	2399,34	1,34	5606,20	4705,06	1,19	2551,76	2287,80	1,12
Средняя заработная плата в месяц	сомони	2033,44	2681,73	0,76	1921,85	1609,86	1,19	2411,97	2130,62	1,13	1351,23	1279,41	1,06

Источник: Составлено автором на основе отчётных данных и материалов проектных организаций.

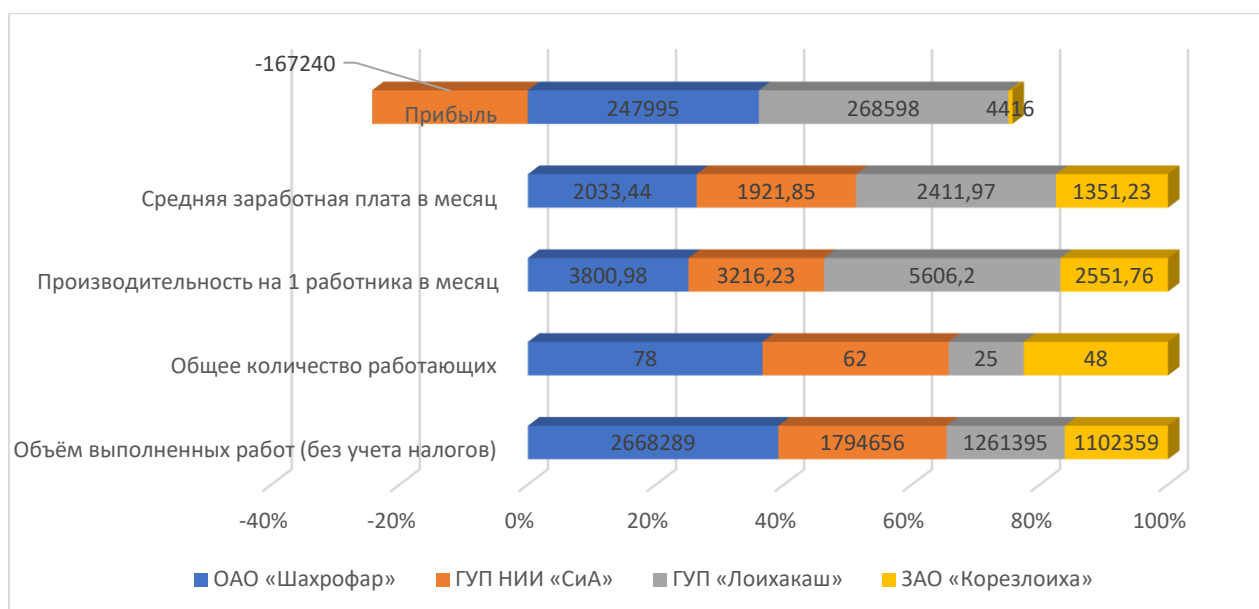


Рисунок 2.18. Гистограмма основных показателей производительности и оплаты труда проектных организаций в РТ за 2021 год в сомони.

Источник: составлено автором.

Для анализа коммерческой и производственной деятельности с целью определения структур затрат для выполнения проектных работ в качестве примера исследовано ГУП «Научно-исследовательский институт «Строительство и архитектура» (НИИ СиА). Краткую характеристику ГУП НИИ СиА представлен в приложении 6. Проведем анализ структуры изменения персонала в исследуемой организации, который приведен на таблице 2.21.

Таблица 2.21.

Анализ структуры изменения персонала в человеках

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Численность персонала, чел.	39	39	88	77	61
В том числе административно-управленческий персонал (АУР)	8	8	11	10	10
Инженерно-технические работники	28	28	72	61	46
Вспомогательный персонал	3	3	5	6	5

Источник: Составлено автором на основе исследований и изучения материалов предложенным ГУП «НИИ С и А».

Как показывает анализ данных численность персонала в организации имеет предельную норму, в 2018 году увеличивается численность работников, после уменьшаются.

Все работники ГУП «НИИ СиА» имеют высшее профессиональное образование, большой опыт работы, как в профессиональной работе, так и в научно-исследовательских работах.

Для анализа коммерческой деятельности организации за период 2016-2020 годы, обрабатываем изученные материалы, построим динамику основных экономических показателей за последние 5 лет, который изложен в таблице 2.22.

Таблица 2.22.

Анализ коммерческой деятельности организации за период 2016-2020 гг. (в сомони)

Экономические показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Выручка	1636223	1503294	1986863	2692384	2620124
Чистая прибыль	2630	2503	2916	2110	2220
Актив баланса	123621	140328	188688	219238	202012

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов

В целом деятельность исследуемой проектной организации характеризуется как научно передовая и перспективная, так как её услуги применяется стабильным спросом. Обработка данных отчетностей проектной организации показывают, что за период 2016-2020 годы им было выполнено 128 проектов на общий объем инвестиций 10438888 сомони.

Переходим к анализу системы оплаты труда. Общие затраты на ПИР рассчитывается в смете на проектные работы. Фонд оплаты труда (ФОТ) в проектных организациях формируется по тарифной системе.

ФОТ зависит от реализованной и готовой продукции. Нормативным показателем для составления ФОТ является 47% от выручки, из них 32% производственная и 15% административная часть. Формированная сумма распределяется по объему работ между участниками выполняемых работ по соответствующим процентам на основе Сборника базовых цен на проектные работы.

Для анализа производственной деятельности предприятия рассчитываем темпы роста производительности труда за 2016-2020 гг. и сравним с темпами роста заработной платы за соответствующие годы.

Таблица 2.23.

Динамика показателей производительности труда и средней заработной платы персонала в исследуемой организации 2016-2020 гг.

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Численность персонала, чел.	39	39	88	77	76
Выручка, сомони	1636223	1503294	1986863	2692384	2620124
Среднемесячная производительность труда, в сомони	3496,2	3212,1	1881,4	2913,8	2872,9
Средняя заработная плата, в сомони	1100	1200	1400	1550	1500
Темп роста средней заработной платы в % к предыдущему году	110	109	116	111	97
Темп роста производительности труда в % к предыдущему году	102,8	91,8	58,6	154,8	98,6

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов и расчетов.

Так, выручка от реализации продукции за 5 лет выросла на 160%, а численность персонала – на 194 %. Темпы роста производительности труда с 2016-2018 гг. увеличивается, однако 2019-2020 годах снижаются.

Соотношение динамики производительности труда и средней заработной платы исследуемой организации приведено на следующем рисунке (рисунок 2.19).

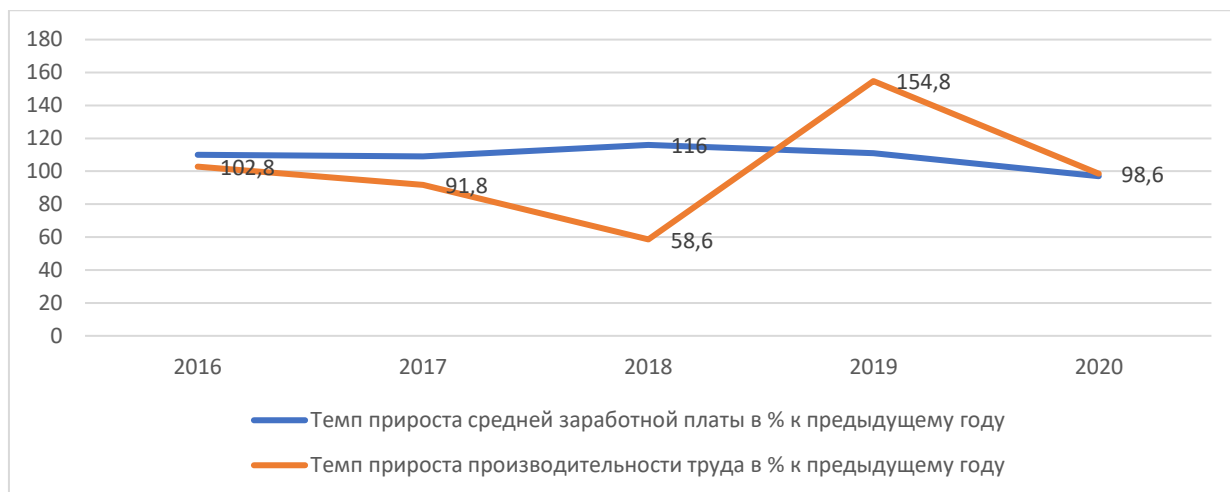


Рисунок 2.19. Динамика производительности труда и средней заработной платы в процентах ГУП «НИИ С и А» за 2016-2020 гг.

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов и данных таблицы 2.26.

Исходя из показателей рисунка 2.19. можно сделать следующие выводы: при сниженном производительности труда заработная плата увеличено, а при повышенном производительности заработная плата уменьшено.

По нашему мнению, заработная плата должна изменяться соответственно производительностью труда, то есть при увеличении производительности труда параллельно должно повышаться и заработная плата. Отсюда, неравномерное (неправильное) распределение заработной платы противоречит стимулированию персонала к эффективной работе.

По мнению автора, причинами этих случаев могут быть несвоевременные выплаты заказчиком за объем выполненных работ, также несвоевременное выполнение проектировщиком объема работ и сдачи их в срок. Такое несогласованность является причиной и источниками предъявленных проблем.

По мнению автора руководители организаций должны рассмотреть такое положения и предлагаем следующие пути их решения:

- контролировать процесс финансирования;
- соответствовать производительность труда с заработной платой с целью устойчивого финансового и производственного развития организаций;
- установить резервный фонд, с целью своевременного погашения финансового несостоятельности предприятия.

Для полного анализа нам необходимо финансовую деятельность государственных проектных организаций сравнить с частными проектными организациями. Для этого проводим исследование в частной компании Арш-проект. Данные приведены в таблице 2.24.

Таблица 2.24.

**Финансово-экономические показатели частной проектной организации
в сомони. ***

Экономические показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Выручка	896325	795681	963254	896574	1256489
Чистая прибыль	562141	498562	896574	712565	865345
Актив баланса	23621	40328	88688	19238	12012

Источник: Составлено автором по финансово-экономическим данным частной проектной организации.

Более наглядно финансово-экономические показатели рассмотрим в графическом виде, который представлена на рисунке 2.20.

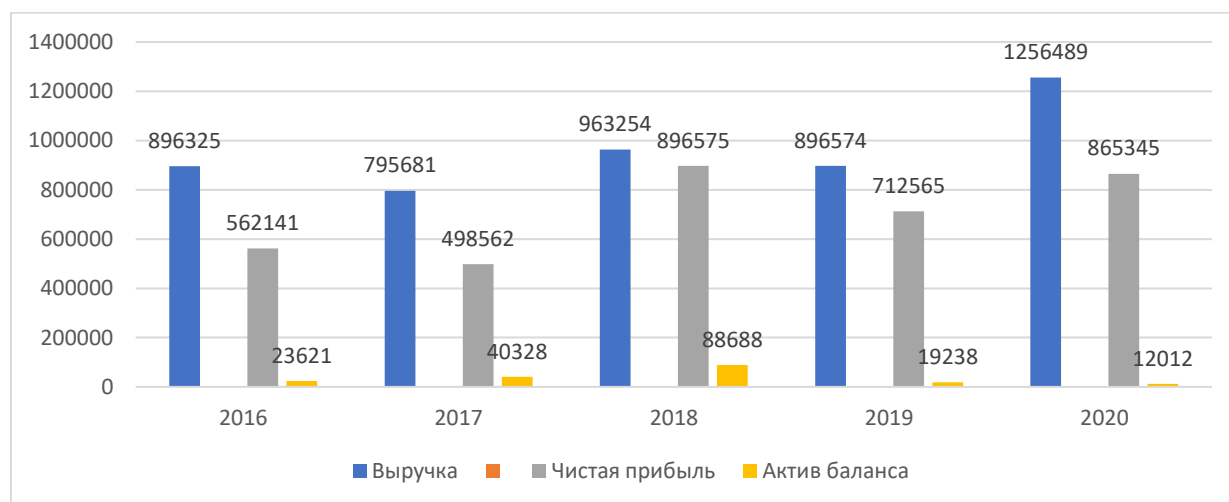


Рисунок 2.20. Финансово-экономические показатели частной проектной организации в сомони за 2016-2020 гг.

Источник: составлено автором на основе исследованных материалов.

Гистограмма нам показывает, что выручка в частных проектных организациях в сравнении с государственными меньше, но прибыль в сравнении с государственными больше. Тем не менее частные организации по таким данным считаются более прибыльными чем государственные. Также

анализируем среднюю заработную плату и производительность труда в процентах, представлено на рисунок 2.21.



Рисунок 2.21. Динамика средней заработной платы и производительности труда в Арш-проект за 2016-2020 гг.

Источник: составлено автором.

Сравнивая эти два показателя, можно сделать вывод о том, что заработная плата изменяется соответственно увеличению производительности труда, отсюда увеличение объема работ стимулирует персонал. Соответственно, при повышении заработной платы повышается и эффективность работы.

Естественно, источником повышения заработной платы и дополнительных выплат в проектных организациях является прибыль. Для определения объема прибыли необходимо уточнить порог безубыточности функционирования предприятия.

Таблица 2.25.

Расчет порога безубыточности в ГУП «НИИ С и А» в сомони

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Выручка, сомони	1636223	1503294	1986863	2692384	2620124
Постоянные затраты	909012	835162	1103812	1495768	1455624
Переменные затраты	606008	334064	735874	997179	970416
Безубыточный объем производства в	1515020	1391936	1838686	2492946	2426040

денежном выражении.					
------------------------	--	--	--	--	--

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов.

Рассчитаем порог безубыточности для частной проектной организации.

Таблица 2.26.

**Расчет порога безубыточности в частной проектной организации в
сомони ***

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Выручка, сомони TR	896325	795681	963254	896574	1256489
Постоянные затраты TFC	413688	367237	444578	413803	579918
Переменные затраты TVC	275792	244824	296385	275868	386612
Безубыточный объем производства в денежном выражении	689480	612061	740963	689671	966530

Источник: составлено автором на основе изученных материалов.

Показатели безубыточного объема работ в денежном выражении в государственном проектной организации больше, чем в частных, а маржинальный доход меньше.

Прибыль в проектных организациях установлена в пределах 8 %, которая направляется на развитие производства, на приобретение новых основных средств (оргтехника, компьютерные программы и оборудования для лабораторий и т.д.). Надо отметить, что финансовое положение, согласно проведенным нашим расчетам, считается удовлетворительным, но в то же время выполнение больших обязательств (налоги, аренда и др.) и имеющиеся расходы на перевооружение производства (оборудование, мебель, ремонт и т.д.) занимают большую долю расходов.

Таким образом, исследованные материалы и проведенный их анализ позволяют сделать следующие выводы. По нашему мнению, рентабельность в частных компаниях больше за счет малых расходов, то есть у них отсутствует расходы на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и макетные работы.

По сравнению с государственными проектными организациями в частных компаниях не придерживаются разработанных норм, правил и расценок, а их финансовая и управленческая система являются гибкой и простой, направлены на достижение максимальной прибыли.

В государственных учреждениях постоянные затраты по сравнению с частными больше, соответственно, маржинальный доход меньше. Имеется место значительного снижения стоимости проектных работ. Заработная плата уплачивается за счет прямых и других источников финансирования и это приводит к уменьшению фонда стимулирования.

Финансовое положение частных компаний считается прибыльным за счет малых экономических затрат. Затраты в частных компаниях в сравнении с государственными меньше за счет: малого количества персонала, применение штатных специалистов, экономия от материальных затрат, а прибыльность за счет большого объема работ.

Государственные учреждения выплачивают все обязательные для них налоги, в частных они выплачиваются по упрощённому виду. Контроль за деятельностью частных компаний в отличие от государственных нежесткий, особых требований не имеется.

За счет гибкой структуры, маркетинговой привлекательности и коммуникабельности частные компании занимает большую долю рынка проектной деятельности в РТ. В основном к ним обращаются все подрядные организации работающие в ипотечной системе финансирования. В отличие от государственных они не занимаются научными и изыскательскими работами и разработкой нормативных документов, которые имеют большие расходы.

Большую долю затрат в частных компаниях имеет заработная плата. За счет хорошего экономического положения имеет возможность стимулировать и премировать персонал, оно направлено к эффективности работы.

По мнению автора, для развития экономики страны, для инновационного развития строительной отрасли РТ, необходимо поддержать государственные

проектные организации. Для этого необходимо периодически анализировать коммерческую и производственную деятельность, с целью обеспечения их экономической стабильности, пересмотреть все статьи расходов, увеличить долю прибыли.

В настоящее время основная задача ведущих специалистов по труду и заработной плате соответствующих государственных ведомств и учреждений страны заключается в создании принципиально новых концепций рыночных моделей оплаты и стимулирования труда с учетом специфики их деятельности. Также и в проектной деятельности строительной отрасли предлагается совершенствовать систему оплаты и стимулирования труда, учитывая опыт зарубежных организаций.

В связи с этим автором разработаны и предложены следующие рекомендации:

- необходимо четко установить сроки выполнения проектных работ и организовать контроль поэтапной оплаты труда за выполнение работ;

- необходимо контролировать финансовые поступления и финансовую систему организаций и предприятий;

- ограничивать трудовую деятельность специалистов в части работы по совместительству в не более двух организациях. Переход к системе сертификации всех специалистов проектных организаций позволит регулировать и контролировать их трудовую деятельность.

Система регулирования архитектурно-строительного проектирования и проведения инженерных изысканий требует совершенствования в связи с наличием большого количества накопившихся нерешенных проблем, устаревших требований.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Методические подходы к построению инновационной системы оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций

Для разработки новых идей построения новой системы оплаты и стимулирования труда, автором проведен сравнение предложенных выше методик используемых зарубежными строительными проектными организациями. После конкретного вывода предложены идеи и предложения по построению новой модели определения системы оплаты и стимулирования труда для проектных организаций с учетом национальных особенностей и сложившейся ситуации.

Развитые страны с рыночной экономикой накопили большой опыт в организации заработной платы и мотивации труда на предприятиях и организациях, который в определенной мере можно использовать и у нас в республике. Надо иметь в виду, что в стране уже сформирована определенная база системы организации заработной платы, которую нельзя полностью игнорировать.

Поэтому обязательно необходимо учитывать при этом особенности национальной экономики в целом и особенности рассматриваемой отрасли в частности. В связи с этим, при совершенствовании организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников проектных организаций предлагается сочетание и дополнение отечественного и зарубежного опыта.

Для поиска путей решения имеющихся проблем, автором изучен существующий опыт и предложены существенные направления.

Разработанная автором последовательность действий при формировании организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда представлена на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1. Этапы формирования инновационной модели.

Источник: Разработано автором на основе изученных материалов и предложений.

На основе вышеизложенных материалов, автором предлагается следующие подходы для совершенствования системы оплаты и стимулирования труда.

Первый подход. Применение ранее Сборника базовых цен (СБЦ) остается и одобряется, так как разработаны 65 единиц научно обоснованных и практически применимых разделов сборника. Фонд оплаты труда формируется на основе процентного деления норм труда.

Второй подход. Существующая упрощённая форма нормирования труда, рассмотренная в пункте 2.1. работы по мнению автора является недостаточно эффективным. В связи с этим предлагается совершенствовать с учётом экономико-организационного положения организации.

Расчет осуществляется на основании данных о времени и количестве исполнителей определенной квалификации. Расчет стоимостного показателя проектных работ на основании трудозатрат проектировщиков по-фактически выполненным проектам, осуществлять в следующей последовательности.

Зарплата исполнителей определяется по разработанным правилам Единой тарифной сетки (ЕТС), утвержденной Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан от 25 сентября 2003 года, №8/3694 по формуле:

$$Z_{\text{исп}} = Z_{1\text{раз}} \times K_{\text{тар}} \quad (3.1)$$

где: $Z_{1\text{раз}}$ – ставка первого разряда, в размере уровня минимальной заработной платы, установленного на уровне страны. Допускается более высокий размер ставки первого разряда в зависимости от наличия финансовых возможностей предприятия без привлечения дополнительных денежных средств из государственного бюджета;

$K_{\text{тар}}$ – тарифные коэффициенты, согласно приложению №1 «Рекомендаций по организации системы оплаты труда на основе ЕТС», утвержденным Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан от 25 сентября 2003 года, №8/3694;

Например, установлена тарифная ставка 1-го разряда в размере 600 сомони. Согласно Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС) работник относится к 6-му разряду, которому соответствует коэффициент 2,78. Должностной оклад данного работника составит:

$$600 \text{ сомони} \times 2,78 = 1668 \text{ сомони в месяц.}$$

По работам, оплачиваемым сдельно, трудовые затраты обоснованы по показателям Единых норм времени и расценок (ЕНВиР), а по составу

исполнителей рекомендуется принимать следующие показатели (таблица 3.1.)

Таблица 3.1.

Показатели по составу исполнителей и нормируемый удельный вес их трудозатрат.

Наименование должностей	Нормируемый удельный вес трудозатрат, Т _{норм.}
Начальник мастерской, отделения, отдела, лаборатории	0,4
Заместитель начальника мастерской, отделения, отдела, лаборатории	0,4
Главный архитектор проекта (ГАП), главный инженер проекта (ГИП), заведующий сектором, ведущий научный сотрудник	0,4
Главный специалист, старший научный сотрудник	0,12
Руководитель группы, заведующий группой	0,4
Научный сотрудник	0,8
Ведущий специалист, младший научный сотрудник.	0,8
Архитектор (инженер, экономист, специалист) I категории	0,8
Архитектор (инженер, экономист, специалист) II категории	0,8
Архитектор (инженер, экономист, специалист) III категории	0,8
Архитектор (инженер, экономист, специалист)	1
Техник	1

Источник: Методические рекомендации по определению стоимости проектно-исследовательских работ по трудовым затратам / Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан. Душанбе: ГУП «НИИ СаА», «Издательский центр», 2018.- С.5.

Расчет трудозатрат количества человеко-дней (месяц) определяется по формуле:

$$T_{расч} = T_{уд.норм.} / T_{уд.норм.мах};^{30} \quad (3.2)$$

где, $T_{уд.норм.мах}$ – максимальный удельный вес нормируемых трудозатрат из состава исполнителей;

$T_{уд.норм.}$ – нормируемый удельный вес трудозатрат.

Пример: как правило, для выполнения работ привлекаются следующие специалисты: ГИП -1 человек, ведущий специалист – 1 человек.

³⁰ Методические рекомендации по определению стоимости проектно-исследовательских работ по трудовым затратам / Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан - Издательство: -Душанбе: ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018. - С.5.

Необходимо определить трудозатраты исполнителей, включаемые в смету затрат:

Определяем нормируемый удельный вес трудозатрат вышеприведенных специалистов по формуле 3.2.

ГИП – $T_{\text{норм}} = 0,4$;

Ведущий специалист - $T_{\text{норм}} = 0,8$.

Определяем расчетные трудозатраты (количество человеко-дней (месяц)):

ГИП – $T_{\text{расч}} = 0,4/0,8 = 0,5$;

Ведущий специалист – $T_{\text{расч}} = 0,8/0,8 = 1$.

Фонд оплаты труда формируется на основе предложенных норм трудоёмкости работ, предложенный в таблице 3.1. Затраты на проектирование определяются на основе сметы на ПИР по форме 3п который представлен на рисунке 3.2.

Форма № 3п

Приложение к.....
(договору, дополнительному соглашению, наряду-заказу)

С М Е Т А №
на проектные (изыскательские) работы³¹

Наименование предприятия, сооружения, стадии проектирования, этапа, вида проектных и изыскательских работ _____
Наименование проектной (изыскательской) организации _____
Наименование организации заказчика _____

№№ пп	Перечень выполняемых работ	Исполнители		Количество человеко- дней (месяц)	Расчетная зарплата за 1 день (месяц), сомони	Основная зарплата, сомони
		Кол- во	должность			
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
	Итого ФОТ:					А

³¹ Методические рекомендации по определению стоимости проектно-изыскательских работ по трудовым затратам / Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан - Издательство: -Душанбе: ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018 г. –24стр.С.-22

		Стоимость, сомони
I.	НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ ЗАТРАТЫ:	
	1.	Материалы
	2.	Услуги сторонних организаций
	3.	Фонд заработной платы
	4.	ФСЗН (25% от А)
	Итого (А+Б+В+Г):	
II.	Накладные и общепроизводственные расходы – % от А	
	Итого (Д+Е):	
III.	Нормативная прибыль – 8% от Ж	
	Итого (Ж+И):	
	НДС – % от К	
	Всего (К+Л):	

Всего на сумму _____
(прописью)

Руководитель проектной организации
 Главный инженер проекта _____
 Составитель сметы _____

М. П. «___» _____ 200 г.

Согласовано:

Ответственный представитель заказчика _____
 (должность, фамилия и подпись)

Рисунок 3.2. Смета на проектно-изыскательские работы по форме 3п.

В исключительных случаях при выполнении работ, связанных с изготовлением экспериментальных образцов затраты на комплектующие изделия и спецоборудование разового использования включаются в смету отдельным пунктом.

Третий подход. Целью Стратегии в сфере архитектурно-строительного проектирования и инженерных изысканий является обеспечение высокого качества исполнения начальной стадии жизненного цикла объектов, соответствующего современным требованиям к безопасности, эффективности, технического развития³².

³² Стратегия развития строительной отрасли Республики Таджикистан на период до 2030г. Постановление Правительства РТ от 27.04.2022года, №203. п.112.С.-46

Под качеством строительного проектирования понимается степень удовлетворения потребителя, уровень эффективности производства и эффективность использования строительной продукции. Оно зависит в первую очередь от эффективной разработки и результатов проектов, для этого разработаны российскими специалистами технологические правила проектирования объектов строительства, подготовленные в дополнение положений международных стандартов качества серии ИСО 9000. Авторами предлагается применить их опыта, при этом ФОТ при его применении определяется по трудозатратам (дневная выработка), который представлен в виде таблицы (таблица 3.8).

Для определения трудоемкости выполняемых работ и численности исполнителей-проектировщиков составляется таблица технологического процесса выполнения проектных работ, в которой описываются все виды работ и операций, необходимые для подготовки проектной и (или) рабочей документации с указанием времени, затраченного исполнителями соответствующей квалификации на проектные работы или операции, по следующей форме. (таблица 3.2)

Таблица 3.2.

Технологический процесс выполнения проектных работ.³³

Наименование работ, операций	Время участия исполнителей в работе (дни)			
	Исполнитель-1	Исполнитель-2	Исполнитель-3	Исполнитель-4

Разработка технологических процессов проектирования. Типовой технологический процесс разрабатывается на основе анализа множества возможных (действующих) ТТП (или практики проектирования) наиболее типичных для данной ПИО объектов проектирования. (таблица 3.3)

³³ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018.с.60. - С.31.

Таблица 3.3

Типовой технологический процесс.³⁴

Технологические этапы	Решаемые задачи
Сбор и анализ исходной информации.	Формирование групп объектов, сходных по функциональным и конструктивным характеристикам.
Определение структуры технологического процесса.	Установление комплекса операций, действий, процессов, составляющих общий процесс.
Составление схемы технологического процесса.	Оптимизация состава и последовательности выполнения отдельных технологических операций в целом.
Разработка технологических операций.	Разработка и оптимизация систем обеспечения технологических операций.
Технологическое нормирование и расчет показателей качества проектирования.	Оптимизация ТТП.
Оформление ТТП.	Разработка технологической документации (схем, технологических карт, пояснительных материалов). Согласование и утверждение

На основе Сборника типовых процессов и технологических нормативов трудоемкости, разработанного ОАО «Центр методологии нормирования и стандартизации в строительстве» (ЦНС) Российской Федерации определяется нормативная трудоёмкость. (таблица 3.4).

Таблица 3.4.

Фрагмент сборника типовых процессов.³⁵

№	Наименование проектных работ (операций, действий)	Нормативная должностная категория специалиста	Нормативная трудоемкость (чел. час.)
0. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕМ (МЕНЕДЖМЕНТ ПРОЕКТА)			
0.1.	<i>Анализ договора на проектирование объекта капитального строительства</i>		
0.1.1.	Получение договора, задания на проектирование, исходных данных и материалов от Заказчика	ГИП	12,5
0.1.2.	Анализ договора, календарного плана, сметного расчёта, задания на проектирование. <i>Примечание.</i> Выполняется анализ соответствия положений договора требованиям нормативных документов и возможностям проектной организации, состава и объемов работ, стоимости, сроков выполнения, порядка согласования, приемки, утверждения проектной документации и пр.	ГИП	14,8
0.2.	<i>Оценка исходных данных и материалов, уточнение и дополнение недостающих сведений и данных.</i> <i>Примечания.</i> 1. Выполняется проверка наличия и соответствия установленным требованиям (в т.ч. по полноте, точности, непротиворечивости, достоверности, оформлению, срокам действия, по выявлению несоответствия установленным требованиям, ожидаемым требованиям потребителей и пр.) предоставленных исходных данных и материалов для проектирования. 2. В необходимых случаях производится поиск, корректировка и дополнение недостающих материалов и данных.		

³⁴ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018.с.60. - С.31.

³⁵ Сборник типовых процессов и технологических нормативов трудоемкости. Управление проектированием и выполнение раздела проектной документации «Пояснительная записка». ОАО «ЦНС» МД 3.16.1-11. М:2011. - С.22.

На основе распределения операций по должностной категории специалистов и определения нормативной трудоёмкости составляется таблица технологического процесса выполнения проектных работ на стадии проектной документации (таблица 3.5) и на стадии рабочей документации (таблица 3.6).

Таблица 3.5.

Технологический процесс выполнения проектных работ.³⁶

Проектная документация

Наименование работ	Время участия				
	Начальн. мастерской	(Зам.нач. мастерской)	ГАП (архитектор)	Архитектор	Техник
<u>1. Предварительные работы</u> 1.Получение от Заказчика (мастерской) оформленного по типовой форме Задания на проектирование, получение от Заказчика и рассмотрение Технического задания (или участие в разработке технического задания на проектирование). 2.....					
<u>2. Проектирование</u> 1.Сбор исходных данных: получение от генпроектировщика поэтажных планов, других материалов и их рассмотрение. 2.....					
<u>3. Работы, выполняемые после проектирования.</u> 1.Защита проекта в экспертизе, снятие вопросов при согласовании. 2.....					
ИТОГО (в днях)					

³⁶ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018.с.60. - С.43-45.

Таблица 3.6.

Технологический процесс выполнения проектных работ.³⁷

Рабочая документация

Наименование работ	Время участия				
	Начальн мас- терской	Зам. Нач. мастер ской	ГАП (архи тектор)	Архи текто р	Техни к
<u>1. Предварительные работы</u> 1.Получение от Заказчика (мастерской) оформленного по типовой форме Задания на проектирование, получение от Заказчика и рассмотрение Технического задания (или участие в разработке технического задания на проектирование). 2.....					
<u>2. Проектирование</u> 1.Сбор исходных данных: получение от генпроектировщика поэтажных планов, других материалов и их рассмотрение. 2.....					
<u>3. Работы, выполняемые после проектирования.</u> 1.Защита проекта в экспертизе, снятие вопросов при согласовании. 2.....					
ИТОГО (в днях)					

Таблица 3.7.

Общее фактическое время участия.³⁸

Наименование работ	Время участия				
	Начальник мастерской	Зам. Нач. мастерской	Архи тектор	Архи тектор	Техник
Проектная документация					
Рабочая документация					
Проектная и рабочая документация					

³⁷ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018.с.60. - С.45-46.

³⁸ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018.с.60. - С.47.

Для определения ФОТ по трудозатратам предлагается составление таблицы (таблица 3.8)

Таблица 3.8.

Табель.

Наимен. долж	Кол. раб. дней в месяц	Число исполнителей, Чисп	Общая продолжительность выполнения работы Т _{общ}	Среднемесячная ЗП ср (текущих ценах, сомони)	Среднедневная выручка В _{ср} (Гр5/гр2)	Стоимостной показатель, ЗП (гр6×гр4)	Премии (сомони)	Основная заработная плата (сомони)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ГАП	22	1	20	1704	77,4	1671,8	279,25	1951,05
..								
Итого ФОТ								1951,05

Источник: составлено автором

Расчет ФОТ проектных работ на основании трудозатрат проектировщиков осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{тз}} = \text{В}_{\text{ср}} \times \text{Т}_{\text{общ}} \times \text{Ч}_{\text{исп}} + \text{Пр}, \quad (3.3)$$

где: $\text{ФОТ}_{\text{тз}}$ - фонд оплаты труда по трудозатратам;

$\text{В}_{\text{ср}}$ - среднедневная выручка;

$\text{Т}_{\text{общ}}$ - общая продолжительность выполненных работ;

$\text{Ч}_{\text{исп}}$ - число исполнителей;

Пр - премии с учетом выполнения плана.

Четвертый подход. Основной функцией государственных проектных организаций является научно-исследовательские работы, ими занимаются НИИ аккредитированные для ведения НИР. Для более успешной организации научных работ с внешними заказчиками предлагается использование метода нормирования для НИР и предлагаемая автором система оплаты труда для научно-исследовательских работ.

При этом, основой для определения ставки окладов постоянной части заработной платы работников является нормирование труда. В отличие от производственных норм труда, исследовательская работа конкретными

тарифными ставками, нормами или же стандартами не определена, так как научно-исследовательская работа имеет творческую характеристику и нормировать такой труд очень сложно.

Таким образом, мы считаем, что нормирование труда научного работника-исследователя должно носить индивидуальный характер и осуществляться в рамках каждого конкретного проекта научной разработки с использованием проектного подхода к планированию и управлению научными изысканиями.

Для общего представления структуризация нормирования труда может иметь следующий вид (рисунок 3.3).

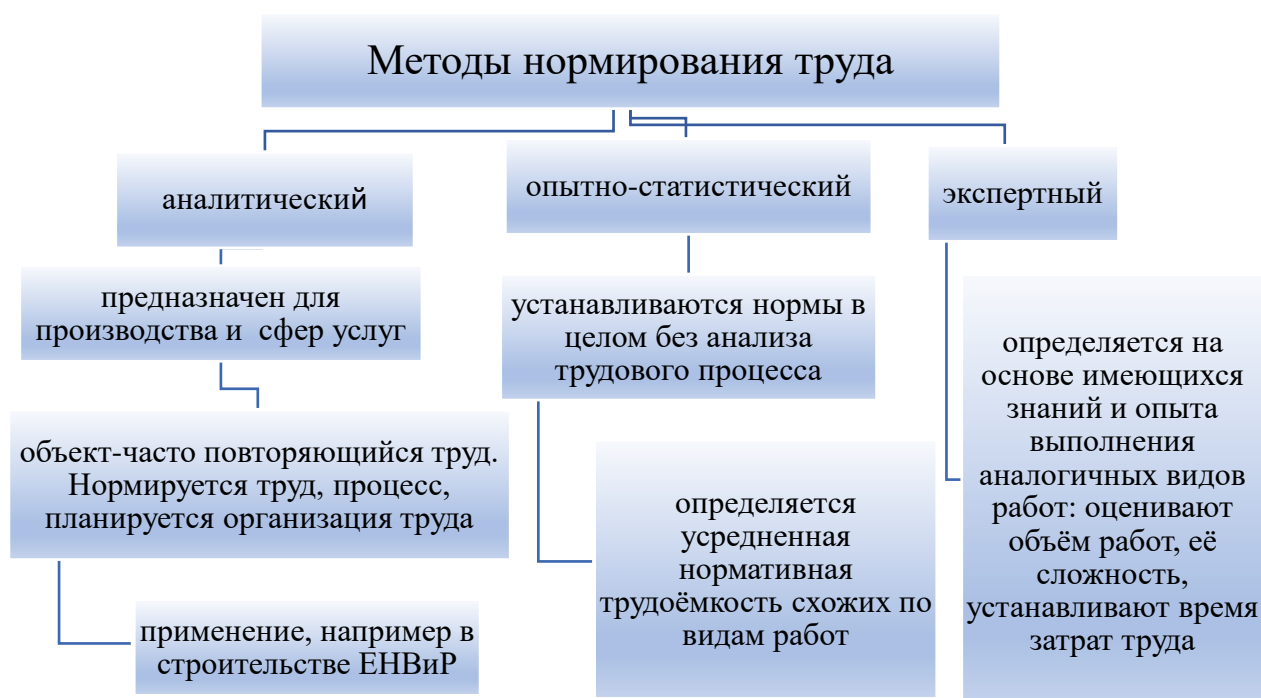


Рисунок 3.3. Структура методов нормирования труда

Источник: Составлено автором на основе изученных материалов.

На основе вышеизложенного можно составить структуру для определения системы оплаты труда. (рисунок 3.4).



Рисунок 3.4. Принципы создания системы оплаты труда по методам нормирования труда.

Источник: составлено автором на основе изученных материалов и исследованных работ.

По предложенному утверждению А.Г.Чернявского структура научно-исследовательского труда имеет следующие теоретический характер, которую мы используем в работе (рисунок 3.5).

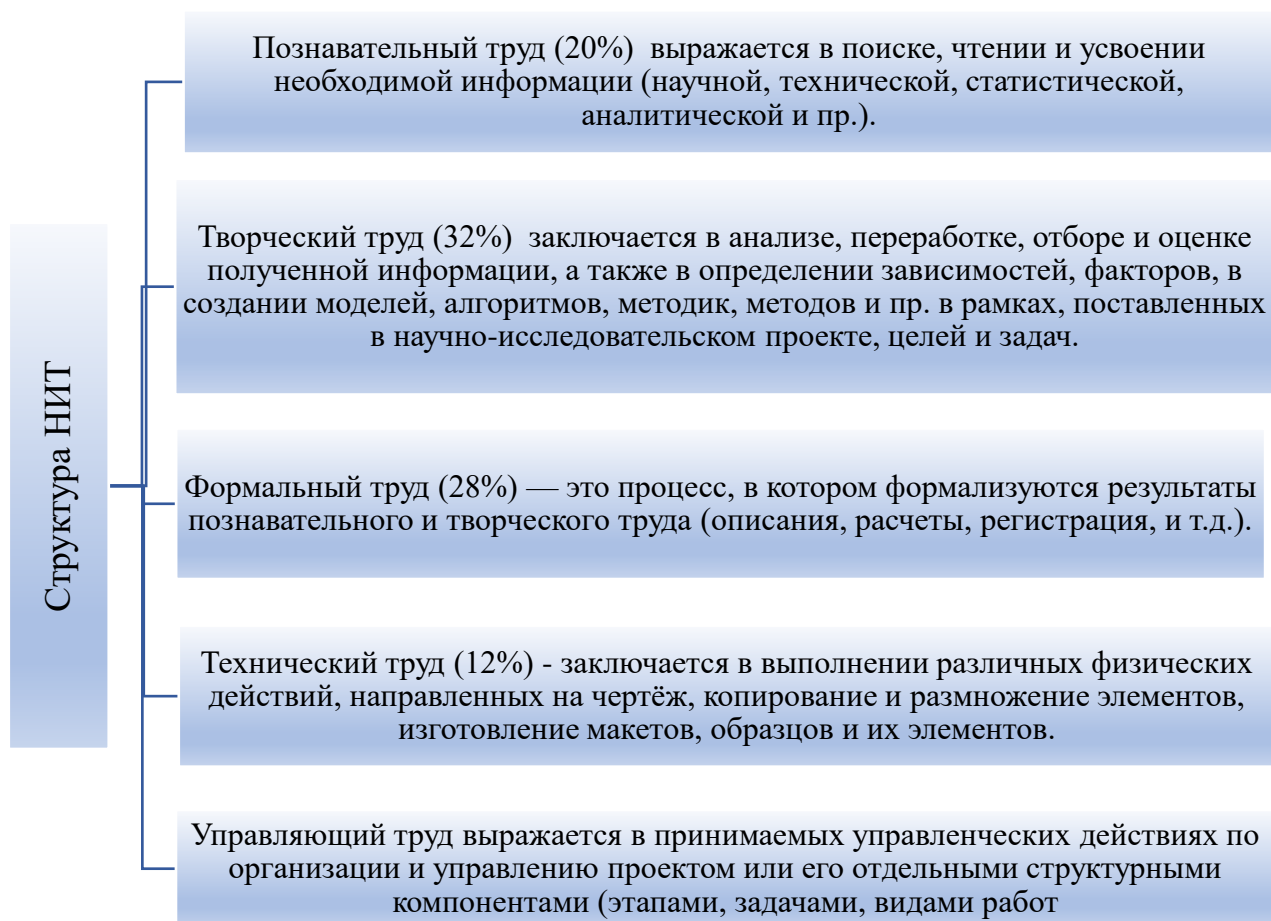


Рисунок 3.5. Структура научно-исследовательского труда.

Источник: составлено автором по Феоктистовой О.А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы. Научно-исследовательский финансовый институт. Россия, М: Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» <http://naukovedenie.ru> Выпуск 5 (24), сентябрь – октябрь 2014 publishing@naukovedenie.ru. Дата обращения 15.10.2021

Из вышеперечисленных определений несложно отметить, что элементы структуры научно-исследовательской работы достаточно тесно переплетена с видами работ для научно-исследовательского проекта. Примерное сравнение стадии и видов работ по НИР и видов НИП иллюстрирующее данное утверждение предлагается в таблице 3.9.

Таблица 3.9.

Сравнение структур научно-исследовательского труда и научно-исследовательского проекта теоретического характера.³⁹

Этапы и виды работ НИР	Вид научно-исследовательского труда
<i>Этап 1. Подготовительный этап реализации НИР, целью которого является подготовка к проведению непосредственно исследования:</i>	
Административные (постановка конкретных целей и задач по реализации проекта НИР, планирование конкретных работ, распределение специалистов и ответственных по работам и задачам, пр.)	Управляющий труд
Поисковые (сбор, поиск, чтение и усвоение необходимой информации (научной, технической, статистической, аналитической и пр.). Проведение социологических исследований, опросов и пр.	Познавательный труд Управляющий труд Формальный труд Технический труд
Систематизация и предварительный анализ полученной информации	Познавательный труд Управляющий труд
<i>Этап 2. Теоретическая разработка проблематики НИР.</i>	
2.1. Анализ собранной информации по проблематике НИР, теоретические исследования проблематики НИР	Творческий труд Управляющий труд Формальный труд Технический труд
2.2. Разработка предварительных предложений, рекомендаций, в том числе, разработка нормативно-правовой базы, регламентов, стандартов, методик, методических документов	
Подготовка прогнозов развития отрасли, направлений, экономики и пр.	
Подготовка стратегических документов развития (стратегий, концепций, программ, планов и пр.)	
Разработка моделей объектов, процессов (управленческие, экономические, психологические, педагогические, географические, экологические, геологические и др.)	
Разработка концепции, методов, свойств, показателей и критериев объектов и процессов	
Разработка системы показателей	
Разработка системы мониторинга и (или) оценки процесса	
Разработка методики обследований (исследований)	
Разработка методики опроса	
Разработка рекомендаций, научно обоснованных предложений	
Разработка алгоритмов	
Разработка учебных материалов, учебников, программ и т.п.	

³⁹ Феоктистова О.А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы. Научно-исследовательский финансовый институт. Россия, М:Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» <http://naukovedenie.ru> Выпуск 5 (24), сентябрь – октябрь 2014 publishing@naukovedenie.ru 13 <http://naukovedenie.ru> 109EVN514. Дата обращения 15.10.2021

<i>Этап 3. Практическая апробация (экспериментальные исследования по результатам 2 этапа).</i>	
Организация и проведение практической апробации и проверки разработанных на втором этапе предложений и рекомендаций, систематизация и предварительная оценка полученных результатов апробации, в том числе:	Творческий труд Познавательный труд Управляющий труд Формальный труд Технический труд
Проведение мониторинга и (или) оценки	
Статистические базы данных и пр.	
Проведение опроса	
Организация и проведение обучающих семинаров, конференций, круглых столов, рабочих групп и пр.	
Проведение апробации предложений, подготовленных на втором этапе НИР	
Научно-методическое сопровождение Заказчика в процессе апробации предложений, подготовленных на втором этапе НИР	
Научно-методическое сопровождение Заказчика в процессе внедрения предложений, подготовленных на втором этапе НИР	
Консультирование Заказчика в рамках проблематики НИР	
Работы по систематизации информации и созданию баз и банков данных	
Работы по информационно-аналитическому обеспечению Заказчика	
<i>Этап 4. Обобщение и оценка результатов исследования</i>	
Разработка научно-обоснованных предложений и рекомендаций, аналитических и (или) методических материалов по итогам апробации в соответствии с техническим заданием по проекту	Творческий труд Управляющий труд Формальный труд Технический труд
Подготовка аналитических отчетов и сопутствующих материалов в соответствии с техническим заданием (например, презентации, аннотации, аналитические записки и т.п.) по проекту	Формальный труд Технический труд Творческий труд
Обсуждение полученных результатов с Заказчиком	Формальный труд
Организация и проведение мероприятий (по презентации результатов проекта, распространению опыта, подготовка к внедрению, внедрение	Формальный труд Творческий труд

Что касается экономических вопросов, то надо отметить, что если выручку за НИР приравнять к 100%, то можно выделить долю для начисления оплаты труда. Например, фонд основной заработной платы составляет 1000000 сомони. Разделяем виды работ и операции НИР по видам научно-исследовательского труда. (таблица 3.10).

Таблица 3.10.

Пример разделения видов работ и операций НИР по видам научно-исследовательского труда.

Наименование объекта	Познавательный труд (20%)	Творческий труд (32%)	Формальный труд (28%)	Технический труд (12%)	Управляющий труд (8%)
Разработка и исследования научного...	1.Поисковые (сбор, поиск, чтение и усвоение необходимой информации (научной, технической, статистической, аналитической и пр.) 2.....	1.Анализ собранной информации по проблематике НИР, теоретические исследования проблематики НИР 2.....	1. Подготовка аналитических отчетов и сопутствующих материалов в соответствии с техническим заданием 2....		
Суммарное распределение в сомони (1млн.сомони)	200000	320000	280000	120000	80000

Источник: составлено автором.

После разбивки работ и операций по видам научно-исследовательского труда определяем состав специалистов, участвовавших в разработке НИР. Специалисты участвующие повторно в творческом, формальном, техническом, управляющем и других видах труда начисленная сумма для каждой по отдельности работ суммируется и вводится в таблицу для определения заработной платы. Распределением работ занимается руководитель проекта или старший научный сотрудник, а нормы работ устанавливается экспертным методом. (таблица 3.11)

Таблица 3.11.

Состав исполнителей и процентное распределение оплаты труда.

Наименование должностей	Распределение труда (в%)	Распределение видов труда	Общая сумма (сомони)	Месячное распределение от общей продолжительности (сомони)
Начальник мастерской, отделения, отдела, лаборатории	2+2,8	Управляющий Формальный	45216	3768
Заместитель начальника мастерской, отделения, отдела, лаборатории	1+2,8	Управляющий Формальный	35796	2983
Главный архитектор проекта (ГАП), главный инженер проекта (ГИП), заведующий сектором, ведущий научный сотрудник	1+2,8	Управляющий, Формальный	35796	2983
Главный специалист, старший научный сотрудник	2+4+5	Управляющий Познавательный, творческий	103620	8635
Руководитель группы, заведующий группой	2+2,8	Управляющий, формальный	45216	3768
Научный сотрудник	3+5+2,8	Познавательный, творческий, формальный	101736	8478
Ведущий специалист, младший научный сотрудник.	2+5+2,8	Познавательный, творческий, формальный	92316	7693
Архитектор (инженер, экономист, специалист) I категории	3+5+2,8	Познавательный, творческий, формальный	101736	8478
Архитектор (инженер, экономист, специалист) II категории	2+4+2,8	Познавательный, творческий, формальный	82896	6908
Архитектор (инженер, экономист, специалист) III категории	2+4+2,8	Познавательный, творческий, формальный	82896	6908
Архитектор (инженер, экономист, специалист)	3+4+2,8	Познавательный, творческий, формальный	92316	7776
Техник	6	Технический	56520	4710
Техник	6	технический	56520	4710
Итого	94,2%		942000	78500
Дополнительная и резервная сумма	5,8%	58000	58000	

*Источник: Составлено автором

Примечание: УТ-8%/5=1,6, ПТ-20%/7чел=3, ТТ-32%/7=4,5, ФТ-28/10=2,8

Распределённая сумма-94,2% от 1000000. Годовая выработка для Нач. мастерской берется от 942000-4,8%=45216 сомони, разделяется на 12 месяцев получаем месячный оклад.

Нач.маст-94,2% берется на (УТ2%+ФТ2,8%) =4,8% от 94,2%-45216/12мес=3768 сомони.

По выработанным работам сумма распределяется следующим образом. (таблица 3.12).

Таблица 3.12.

Месячное распределение фонда оплаты труда между участниками. *

Ф.И.О. участника	Должность, квалификация	Познавательный труд (сомони)	Творческий труд (сомони)	Формальный труд (сомони)	Технический труд (сомони)	Управляющий труд (сомони)	Общая сумма (сомони)
Болтав А	Зам. нач. мастерской, отдела лаборатории			2198	-	1570	3768
Уварова П	Инженер 1	10000		5000	5000		20000
.....							
Итого (сомони)		200000	320000	280000	120000	80000	1000000

**Источник: составлено автором.*

На основе рассчитанных данных месячного оклада фиксируется следующим образом. (таблице 3.13).

Таблица 3.13.

Табель месячного оклада.

Фамилия, имя, отчество	Дневная выработка (день)	Наименование должностей	Общая сумма, начисленная за вид работ (сомони)	Месяч.расп (месяц, сомони)
Болтаев А.Ш.	171	Начальник мастерской, отделения, отдела, лаборатории	45216	3768
Анварова П.А.	135	Заместитель начальника мастерской, отделения, отдела, лаборатории	35796	2983
Кадамов Ф.Б.	135	Главный архитектор проекта (ГАП)	35796	2983
Итого ФОТ	-	-	-	

Источник: составлено автором.

Например: при формировании фонда оплаты труда, доля заработной платы от общего объёма для нач.мастер. Болтаева А имеет следующий вид:

$$\text{ДЗП Болтаев А} = \frac{S_{пт} + S_{тт} + S_{ут} + S_{фт} + S_{тт}}{T_{общ}} \quad (3.4)$$

где: ДЗП Болтаев -доля заработной платы нач.мастер.Болтаева

S_{пт} - познавательный труд;

S_{тт} - творческий труд;

S_{ут} - управляющий труд;

S_{тт} - технический труд

S_{фт} - формальный труд.

Отсюда: ЗПм= $\sum(S_n)$ + ДЗ

где: ДЗ-дополнительная оплата труда.

По нашему мнению, для создания и формирования эффективной системы оплаты труда целесообразно применять вышерассмотренные два метода. При этом, предлагаемый экспертный метод применим при решении и анализе более сложных и не формулируемых вопросов и проблем.

Нам представляется, что эксперты на основе теоретических знаний и опыта проведения аналогичных видов работ (результатов работ) в научно-исследовательских проектах могут на более высоком уровне определить объем и оценить сложность работы, необходимое время и возможные затраты труда на осуществление конкретных видов работ, объективные и субъективные психофизиологические факторы, воздействующие на выполнение работы и, в конечном итоге, на получение определенного количественного и качественного уровня получаемых результатов работ.

3.2. Разработка и обоснование инновационной модели системы оплаты и стимулирования труда работников

Для разработки инновационной модели автором анализированы перечень выявленных проблем на основе изученных материалов и анализа существующего положения:

1. Оклад по ЕТС для всех специалистов определяется согласно квалификации и стажа работы, который не учитывает практические навыки и другие факторы компетентности специалиста, влияющие на производительность и качества труда.

2. Экономическая нестабильность государственных проектных организаций, которая является причиной финансовой неустойчивости, отсюда и несвоевременной выдачи заработной платы.

3. Низкая доля прибыли в государственных проектных организациях негативно влияет на формирование системы оплаты и стимулирования труда.

4. Занижение цены на проектные работы подрядными организациями в свою очередь, тоже негативно влияет на формирование системы оплаты и стимулирования труда.

5. Неконкурентоспособность государственных проектных организаций, причиной, которой является не систематизированная маркетинговая деятельность.

6. Не адаптированность государственных проектных организаций к рыночным условиям.

Основные пути решения выявленных проблем.

1. Обеспечение экономической устойчивости государственных проектных организаций путем пересмотра всех статей расходов.

2. Разработка мер по адаптированности государственных проектных организаций к рыночным условиям.

3. Разработка эффективной экономической системы, с целью увеличения рентабельности государственных проектных организаций.

4. Разработка мер для более активного участия в торгах с целью обеспечения стабильного объема работ.

5. Разработка мероприятий для обеспечения своевременной сдачи проектов заказчикам.

6. Обеспечение гибкости структуры управления, маркетинговой привлекательности и коммуникабельности с целью повышения конкурентоспособности государственных проектных организаций в конкретном сегменте рынка.

7. Обеспечение экономической эффективности за счет снижения затрат и внедрения новейших технологий.

8. Периодическое проведение анализа и оценки коммерческой и производственной деятельности государственных проектных организаций с целью обеспечения их эффективной деятельности.

9. Установление четких сроков выполнения проектных работ и организация контроля своевременной выплаты заработной платы.

10. Ведение жесткого контроля за ходом финансовых поступлений и финансовой системы организаций.

11. Снижение текучести кадров путём совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в государственных проектных организациях.

Мы считаем, что все перечисленные пути решения необходимо внести в стратегические планы организаций и на их основе разработать конкретные мероприятия.

По нашему мнению, для этого необходимо:

- формировать фонд оплаты труда для научно-изыскательских работ;
- применить метод ключевых показателей эффективности (КПЭ), с целью повышения роли стимулирования труда и решения существующих проблем;
- с целью обеспечения экономической устойчивости разработать нормы формирования ФОТ с учётом влияния элементов затрат структуры себестоимости проектных работ.

При решении выявленных проблем и реализации предложений нами предлагается использовать опыт зарубежных стран с применением и внедрением метода КПЭ. Разработанные предложения определяются как ключевые показатели эффективности и применение данного метода должно целенаправленно действовать на стратегические цели проектной организации. Для этого необходимо совершенствовать действующую систему с учетом внедрения нового метода КПЭ, которая обеспечить экономическую эффективность проектных организаций.

Необходимо отметить, что действующая система метода определения стоимости проектных работ и метода стимулирования имеют ряд недостатков, представленный на рисунке 3.6.

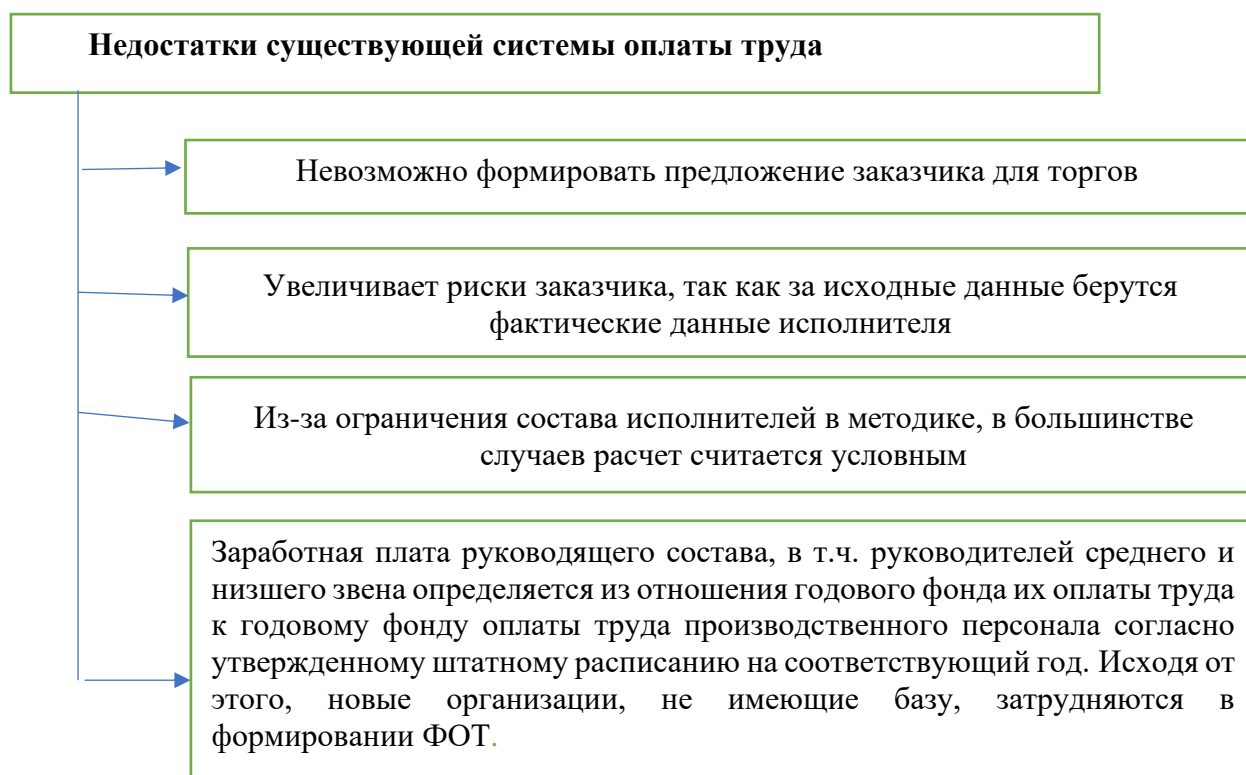


Рисунок 3.6. Недостатки существующей системы оплаты труда.

Источник: составлено автором.

Также на основе изученных материалов автором выявлены определенные недостатки метода стимулирования КТУ.

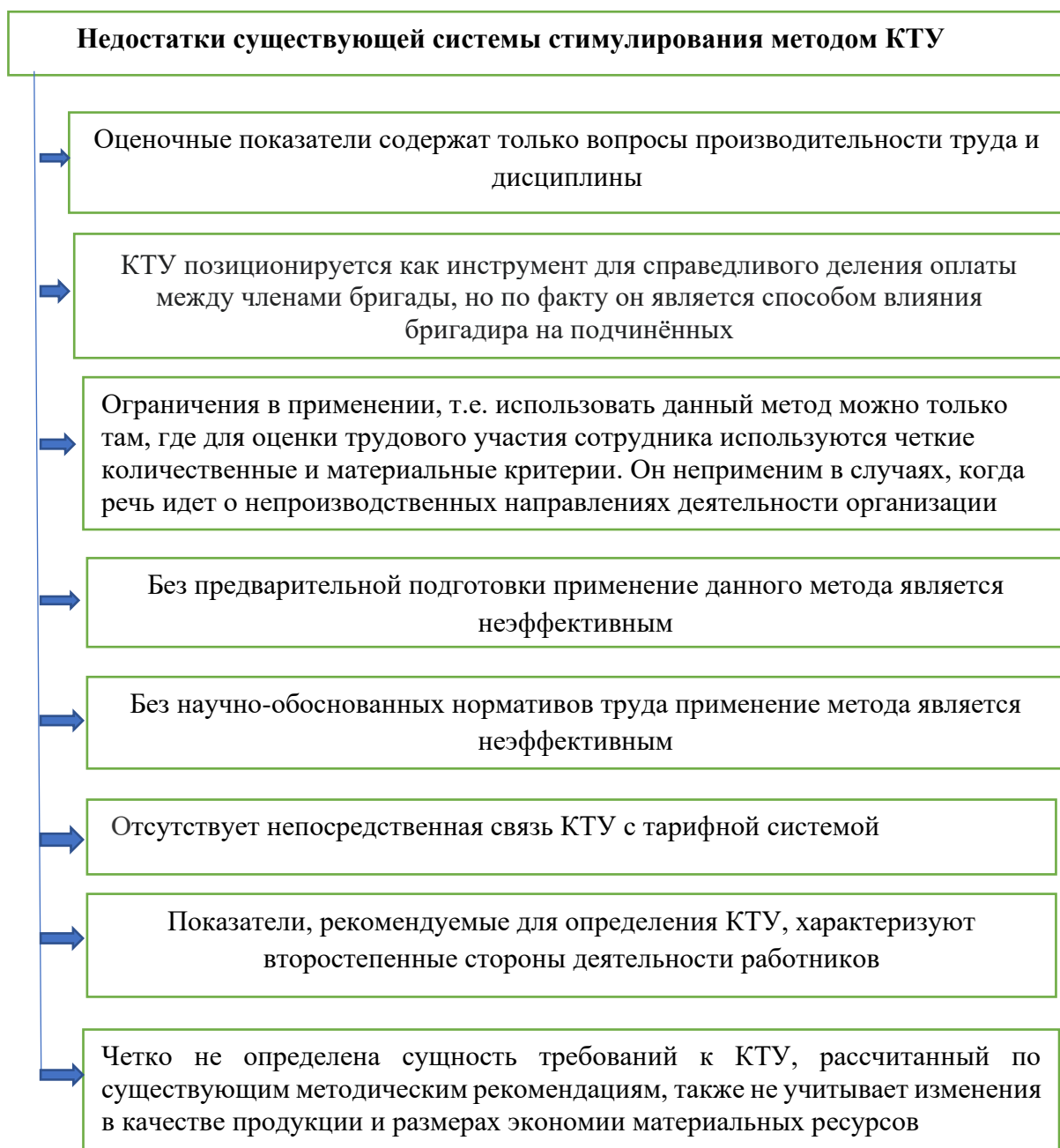


Рисунок 3.7. Недостатки применения метода КТУ.

Источник: составлено автором.

Например, премиальный фонд метода стимулирования должна на определенном степени гарантировать получение планированного результата в заданный срок при достаточно высоком уровне качества.

С учетом выявленных недостатков и разработанных предложений, нами предлагается совершенствование системы оплаты и стимулирования труда проектных организаций. Здесь мы придерживаемся мнение Амоновой Д.С., что

«при совершенствовании организации оплаты труда необходимо разработать ряд нормативных актов или принять изменения к уже существующим, которые связывали бы в единую систему узловые проблемы»⁴⁰.

Необходимо отметить, что для эффективного функционирования проектных организаций, представления услуг проектной деятельности, нужно обеспечить её гибкость, адаптировать к рыночным условиям. Мы считаем, что система по определению стоимости ПИР и на их основе формирование системы оплаты и стимулирования труда, должна иметь следующий вид (рисунок 3.8).

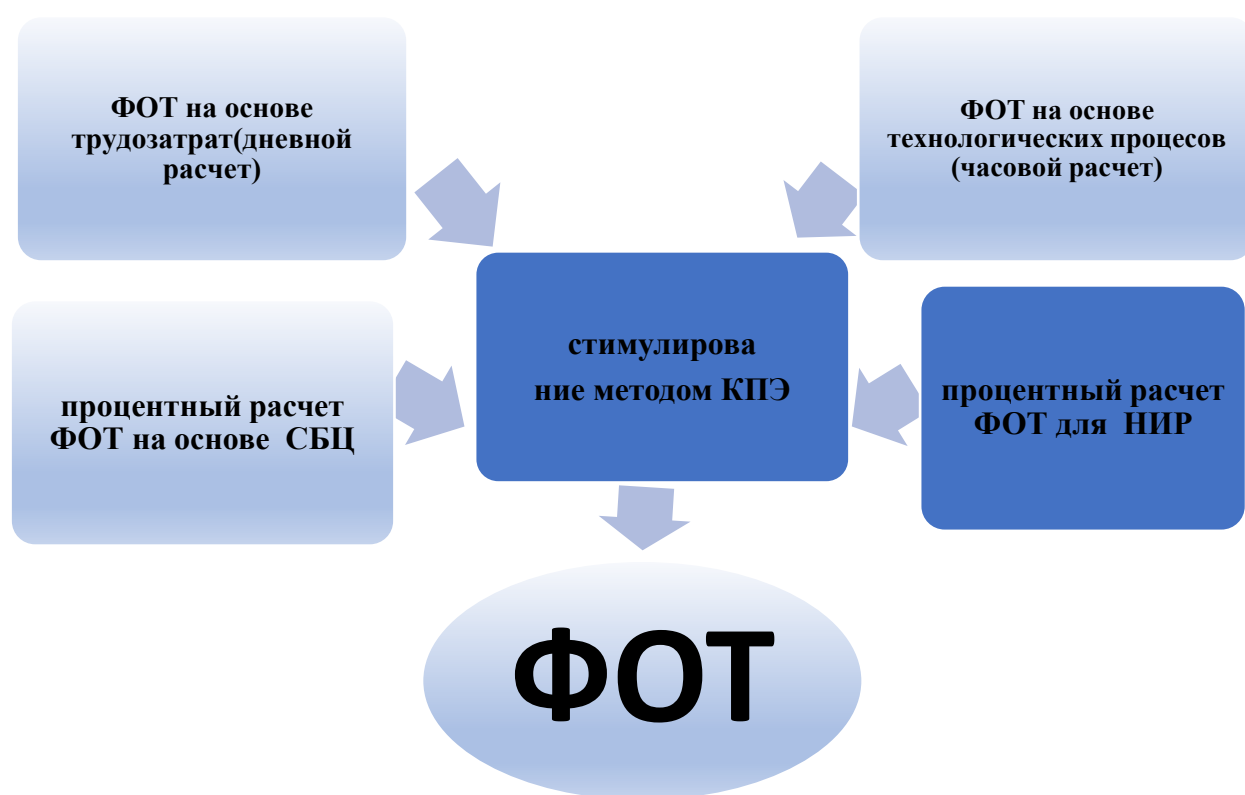


Рисунок 3.8 Совершенствованная система оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях

Источник: Составлено автором на основе разработанных материалов и проведения их исследования.

⁴⁰ Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан). Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н. М., 2008. - С.33.

В свою очередь, профессор Мнацаканян М.О. считает, что «труд стимулируется прежде всего принятием новых норм и систем». В связи с этим, «...со времен К. Маркса и А. Вебера, также и сегодня формирование рыночных отношений в мире будет определяться нормами и законами, господствующими в мировом хозяйстве, направленный на опыт высокоразвитых стран, стоящие в центре этого хозяйства»⁴¹.

С целью реализации стратегии строительной отрасли и проектных организаций для повышения эффективности работы, улучшения мотивации сотрудников, автором предлагается применение метода КПЭ для всех предложенных автором подходов оплаты труда с учетом опыта зарубежных стран.

По мнению автора, применение метода КПЭ, основанное на положениях Международной концепции устойчивого развития, облегчает деятельность проектных организаций при подготовке к тендерам, позволяет более многогранно и полно оценить результаты работы, повышает их рейтинги и конкурентоспособность.

Мы считаем, что только таким путем проектная организация может быть успешной, в противном случае она будет бороться за свое существование. Для этого необходимо разработать и внедрить систему КПЭ с учетом особенностей проектирования строительства.

В первую очередь, необходимо определить набор метрик, учитывающих показатели эффективности исходя из анализируемых и исследованных положений проектной организации. Перечень выбранных показателей набора метрик должен быть направлен на поиск путей решения существующих проблем проектной организации.

Затем определяются этапы образования системы стимулирования и методика их осуществления по следующему алгоритму (рисунок 3.9).

⁴¹ Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе. Под редакцией Колганова А.И. М.: ТЕИС, 1998. - С. 38.



Рисунок 3.9. Алгоритм осуществления КПЭ.

Источник: Составлено автором.

Составляется план работы, который состоит из следующих разделов.

1. Разделить заработную плату специалиста на две части, одна из которых фиксированная, а другая – премиальная, формирующаяся на основании его КПЭ (к примеру, 80% – фиксированная часть, 20% – выплаты за достижение поставленных в плане целей);

2. Определить КПЭ для оценки деятельности сотрудника, к которым относятся:

- качественное и своевременное сдача проектов, новаторские предложения, инициативность, перевыполнение планов;
- активное участие в принятии решений;
- высокий уровень выполнения заданий, консультаций, составляемых заключений и экспертиз по вопросам реализации проекта;
- отсутствие претензий со стороны руководителей организации к качеству труда и исполнительности;
- активное участие в маркетинговых мероприятиях;
- производительность труда и дисциплина.

Выбрать основные оценочные значения КПЭ, в пределах которых они будут оптимальными (таблица 3.14).

Таблица 3.14.
Оценочные показатели эффективности труда участников проектных работ. *

Показатели КПЭ	Вес КПЭ в %	Вес КПЭ в индексах
Качественное и своевременное сдача проектов. Новаторские предложения, инициативность, перевыполнение планов.	30	0,3
Активное участие в принятии решений	5	0,05
Качественное и своевременное выполнение заданий, консультаций, заключений и экспертиз по вопросам реализации проекта.	20	0,2
Отсутствие претензий со стороны руководителей организации к качеству труда и исполнительности	15	0,15
Активное участие в решении маркетинговых вопросов	10	0,1
Производительность труда и дисциплина	20	0,2
Итого	100%	1

Источник: составлено автором.

3. Определить показатели и диапазон их значений для выполнения задач проектных работ (таблица 3.15).

Таблица 3.15.
Показатели выполнения задач проектных работ.

Показатели	Уровни				
	недопустимый	низкий	плановый	сверхплановый	высокий
Процент выполнения задач проектных работ	до 80	90	100	110	120
Степень оценки (в коэффициентах)	не выполнен (в коэфф.-0)	выполнено с замечаниями (в коэфф.-0,9)	выполнено (в коэфф.-1)	выполнено до срока (в коэфф.-1.1)	предложены консультации при реализации (в коэфф.-1.2)

Источник: составлено автором.

4. Определить оценочные показатели эффективности труда участников проектных работ в индексах, например для ГИП.

Таблица 3.16.

**Оценочные показатели эффективности труда участников
проектных работ в индексах для ГИП.**

Показатели КПЭ	Вес КПЭ	план	факт	Индекс КПЭ
Качественная и своевременная сдача проектов. Новаторские предложения, инициативность, перевыполнение планов.	0,30	20%	22%	0,33
Активное участие в принятии решений	0,05	20%	15%	0,037
Качественное и своевременное выполнение заданий, консультаций, заключений и экспертиз по вопросам реализации проекта	0,20	20%	17%	0,17
Отсутствие претензий со стороны руководителей организации к качеству труда и исполнительности	0,15	20%	25%	0,18
Активное участие по маркетинговым вопросам	0,10	20%	30%	0,15
Производительность труда и дисциплина	0,20	20%	25%	0,25
Итого	1			1,117=111%

Источник: составлено автором

При проведении расчёта заработной платы, можно использовать следующую формулу:

$$I_{\text{КПЭ}} = \frac{V_{\text{КПЭ}} \cdot F}{M}, \quad (3.6)$$

где: $I_{\text{КПЭ}}$ - индекс КПЭ,

$V_{\text{КПЭ}}$ - вес КПЭ,

F - факт,

M - цель.

Например, для определения показателя активного участия в принятии решений, данная формула используется следующим образом:

$$I_{\text{КПЭ}} = \frac{V_{\text{КПЭ}} \cdot F}{M} = \frac{0,05 \cdot 15}{20} = 0,0375$$

Полученный результат соответствует результату таблицы по строке «Активное участие в принятии решений», или для показателя «Качественная и

своевременная сдача проектов», используя данные таблицы по формуле получим следующий результат:

$$I_{\text{КПЭ}} = \frac{V_{\text{КПЭ}} \cdot F}{M} = \frac{0,30 \cdot 22}{20} = 0,33$$

Далее можно составить инновационную модель формирования ФОТ с применением метода КПЭ (рисунок 3.10).

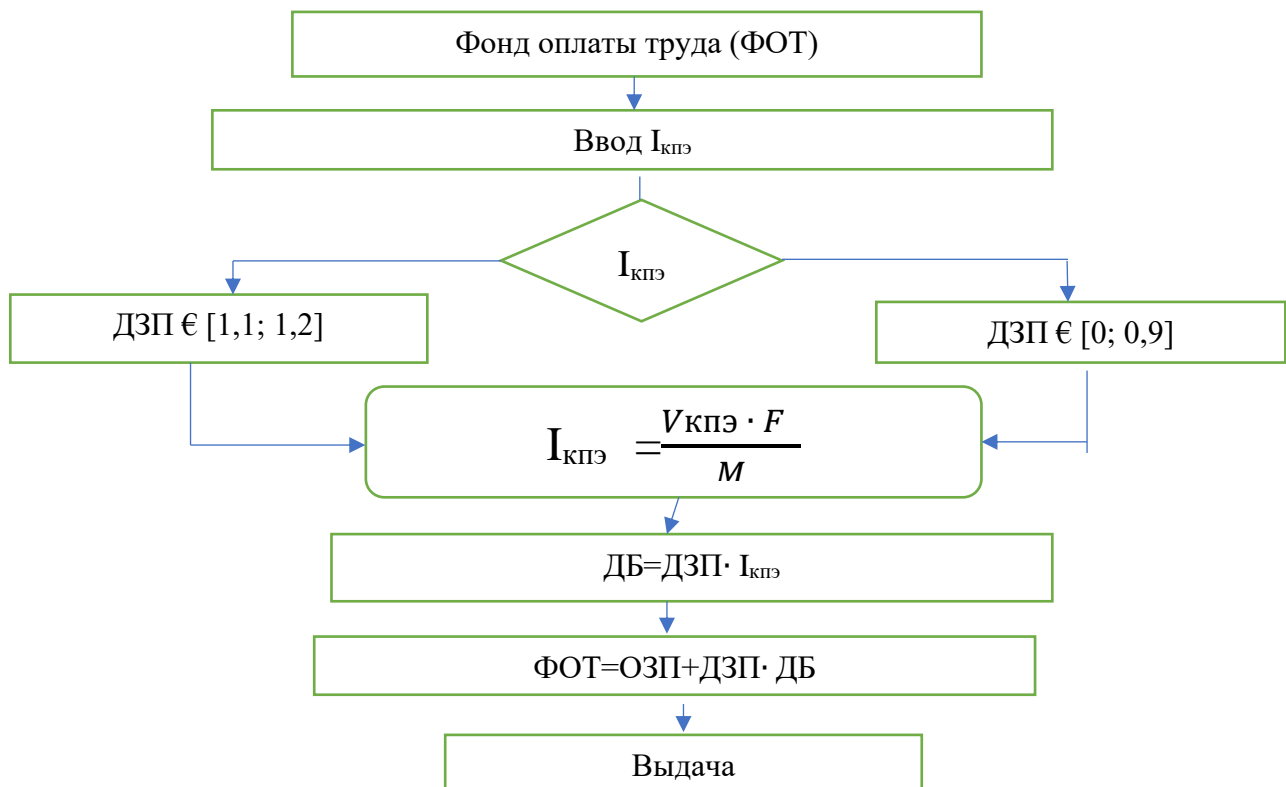


Рисунок 3.10. Инновационная модель формирования ФОТ с применением метода КПЭ. *

* Источник: составлено автором.

ФОТ=1671,8 (основная ЗП) +250 (дополнительная ЗП)

Дополнительный бонус=250*1,117=279,25. ФОТ=1671,8+279,25=1951,05
или 250*0,117=279,25. Отсюда ФОТ=1671,8+250+29,25=1951,05

Расчёт с уточнением для каждого фактора:

ФОТ=1671,8+250*(К1*1,1+К2*0,75+К3*0,85+К4*1,25*К5*1,5+К6*1,25)
=1671,8+250(0,30*1,1+0,05*0,75+0,20*0,85+0,15*1,25+0,10*1,5+0,20*1,25)
=1671,8+250*1,117=1951,05 сомони

По нашему мнению, методические основы формирования системы заработной платы и стимулирования по трудозатратам должны включать следующие основные источники (рисунок 3.11).



Рисунок 3.11. Методические основы формирования системы оплаты и стимулирования труда по трудозатратам. *

**Источник: составлено автором.*

Все эти перечисленные документы должны входить в государственный реестр сметных нормативов, подлежащий применению при определении сметной стоимости строительства.

В связи с тем, что основной целью проведенного исследования является формирование эффективной системы оплаты и стимулирования труда, отвечающей рыночным требованиям, совершенствование существующей

системы должно влиять на стратегию проектной организации и по мере возможности, решить существующие на сегодняшнее время проблемы проектирования. Основной характеристикой системы должны быть её гибкость и эффективность. Основываясь на этих предпосылках нами разработана, система оплаты и стимулирования труда для проектных организаций с учетом существующих требований.

1. Сборник базовых цен для определения стоимости проектных работ и заработной платы применяется в соответствующих (конкретных) показателях.

2. В случае отсутствия соответствующих цен в «Сборниках цен на проектные и изыскательские работы» стоимости проектно-изыскательских работ определяется по трудовым затратам по форме № 3п.

3. Метод определения стоимости ПИР по технологическим процессам

4. Формирование фонда оплаты труда для НИР.

5. Формирование премиального фонда. В случае, если фактический ФОТ больше суммы окладов и обязательных выплат, работникам может быть выплачена месячная, квартальная или годовая премия по методу КПЭ.

6. С целью обеспечения экономической устойчивости разработать нормы установления ФОТ с учётом влияния элементов затрат структуры себестоимости проектных работ.

Организация системы оплаты труда начинается с выбора наиболее эффективного метода расчета оплаты труда. Алгоритм выбора методов предложен на рисунке 3.12.

Составим систему для определения организационного механизма:

$$y = \begin{cases} X^2, X > 0 \\ X^3, X < 0 \\ \sin X, X = 0 \end{cases} \quad (3.7)$$

где: X^2 - метод определения стоимости ПИР на основе СБЦ, при условии наличия параметров заказа;

X^3 - метод определения стоимости ПИР по технологическим процессам, при условии наличия параметров заказа;

Sin X - метод определения стоимости ПИР по трудозатратам.

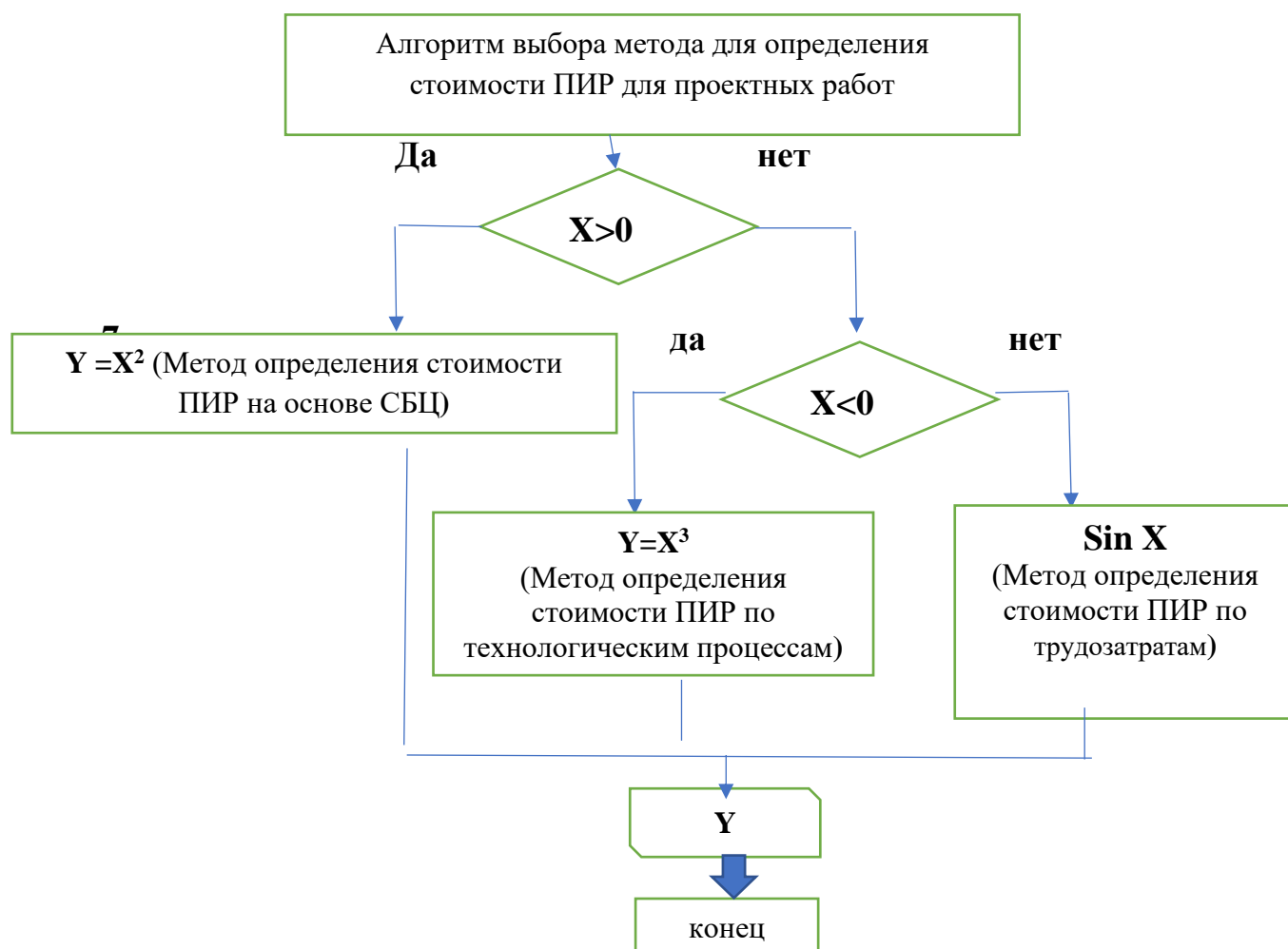


Рисунок 3.12. Организационный механизм формирования стоимости ПИР

Источник: составлено автором.

3.3. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда работников на основе методических подходов

Проектируемая система оплаты и стимулирования труда должна соответствовать задачам предприятия, его организации труда и производства. В связи с этим, автор предлагает инновационный, т.е. более совершенный организационно-экономический механизм оплаты и стимулирования труда

работников строительных проектных организаций, который учитывает специфику организации и управления строительной отрасли.

Сгруппируем методы определения стоимости ПИР и НИР по принципам формирования ФОТ. Разделяем на две группы:

- процентная основа формирования ФОТ (СБЦ и НИР)
- формирование ФОТ по трудоёмкости.

Заказчиком для научно-изыскательских работ является государство, а для НИР организациям выделяется отдельная сумма. Хотя для бюджета организации сумма для научно-исследовательских работ (НИР) незначительный, научно-исследовательские организации нормируя труд научных работников и специалистов должны справедливо распределить выделенную сумму.

Методы для формирования ФОТ на основе методик определения стоимости ПИР и НИР представлено на рисунке 3.13.

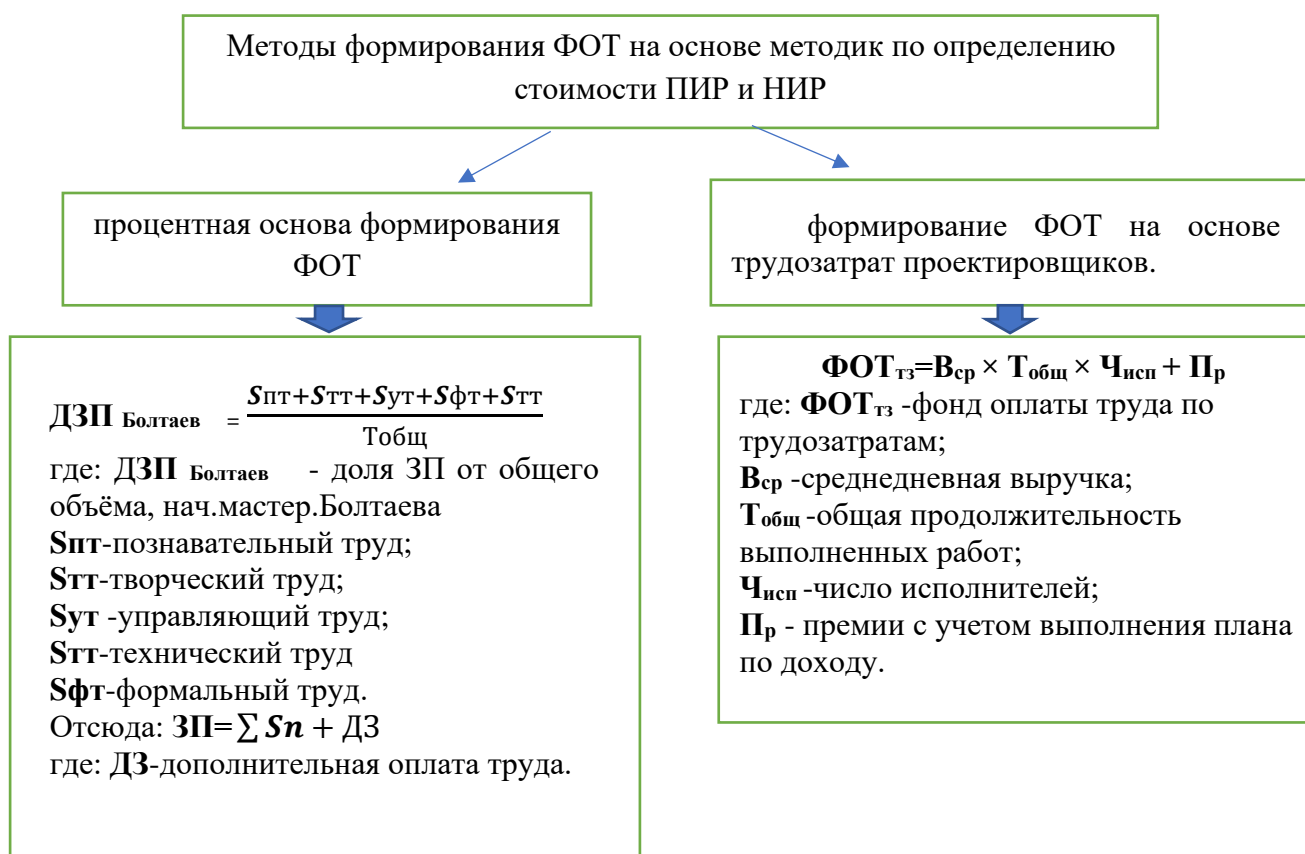


Рисунок 3.13. Методы формирования ФОТ в проектных организациях

Источник: Составлено автором.

На основе вышеизложенных формируем организационно-экономический механизм оплаты и стимулирования труда. Далее формируем экономические основы формирования ФОТ (рисунок 3.14.).



Рисунок 3.14. Организационно-экономический механизм оплаты и стимулирования труда в проектных организациях

Источник: Составлено автором

Разрабатывая ее необходимо, прежде всего, исходить из общей стратегии предприятия, четко определить, какие именно работники ему нужны, и только потом решать с помощью каких моделей оплаты и стимулирования труда привлечь и удержать таких работников. Если этого не сделать, новая модель оплаты и стимулирования может войти в противоречие со стратегией предприятия и в результате ее внедрение не даст ожидаемых результатов.

Преимущества КПЭ. КПЭ — это решение для стабилизации и экономического роста организаций с четкой формализованной структурой. Эффективность структуры представлен в следующем рисунке 3.15.

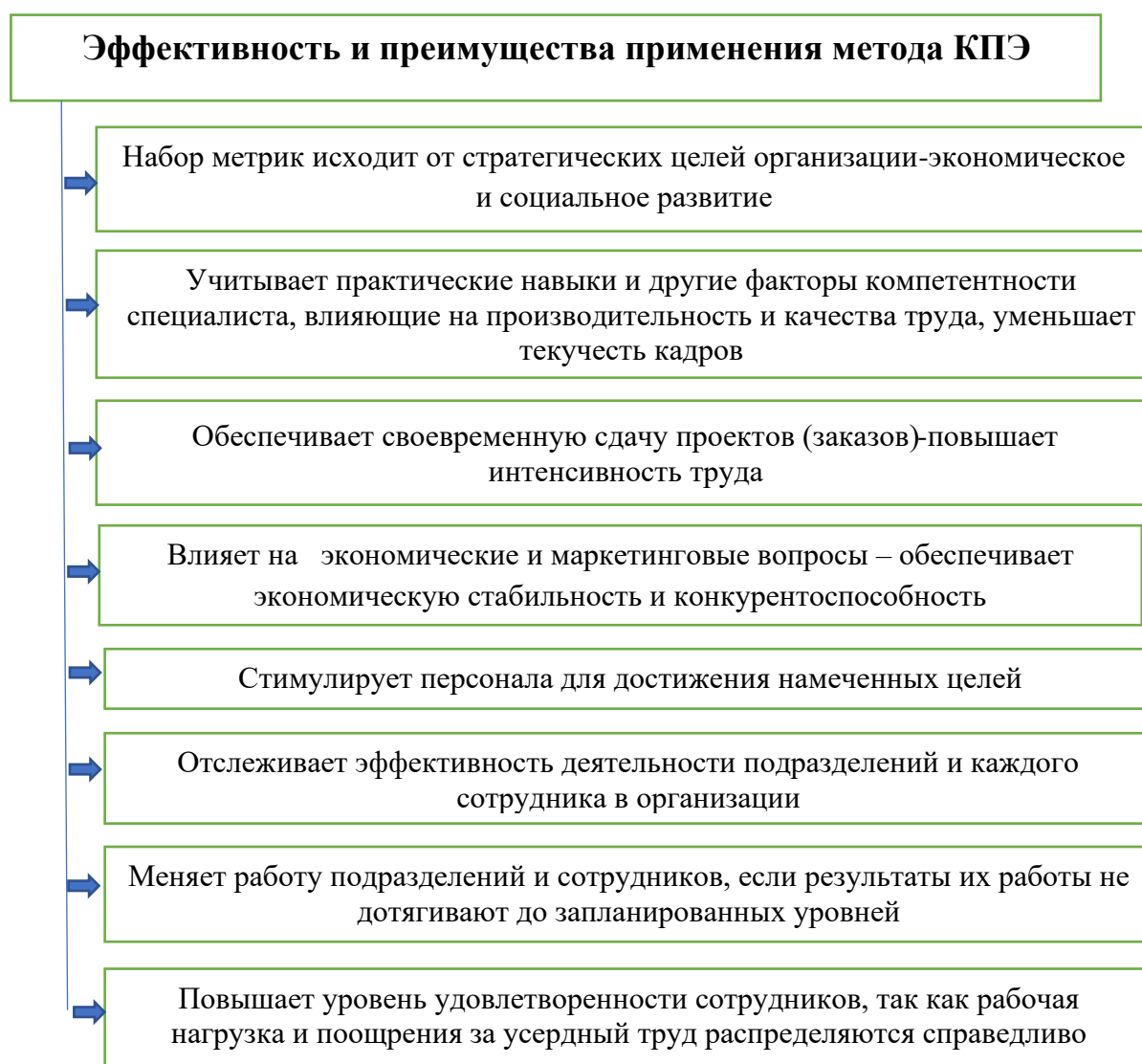


Рисунок 3.15. Эффективность и преимущества применения метода КПЭ.

Источник: составлено автором.

Таким образом, мы считаем, что в условиях рыночной экономики размер заработной платы, в первую очередь, зависит от объема своевременно выполненных и оплаченных заказчиком проектно-изыскательских работ. В тоже время руководители проектных организаций должны выбрать «золотую середину», стремясь одновременно выиграть в конкурентной борьбе и не потерять квалифицированные профессиональные кадры специалистов. При этом

необходимо больше внимания уделить внутрифирменному планированию организаций - статьи затрат и обязательные платежи, планирование персонала, улучшение условий труда работников, план производства работ и услуг, организация труда и заработной платы и т.д.

Знание зависимости составляющих затрат и обязательных платежей в составе трудозатрат проекта становится важным для финансового планирования проектных организаций. Исследование показывает, что в настоящее время в Республике Таджикистан практическая доля заработной платы от общей стоимости проектно-изыскательских работ, организациями составляет в размере 25-60%. Размер доли заработной платы и накладных расходов определяется проектными организациями самостоятельно без анализа и обоснования, что влияет на финансовое положение этих организаций.

В связи с этим, было проведено исследование зависимостей составляющих затрат и обязательных платежей в составе себестоимости проектно-изыскательских работ с целью составления справочных данных для проектных организаций. Эти справочные данные необходимы для регулирования и обеспечения финансовой устойчивости проектных организаций.

Согласно действующим порядкам, формула определения себестоимости проектно-изыскательских работ выглядит следующим образом:

$$C_{\text{пи}} = \text{ФОТ} + \text{ФСЗН} + \text{Нр} + \text{Пн} + \text{НДС} \quad (3.8)$$

Обоснование и порядок определения значений элементов затрат и обязательных отчислений в структуре себестоимости проектно-изыскательских работ приведены в таблице 3.17.

Таблица 3.17.

Обоснование и порядок определения значений элементов затрат и обязательных отчислений в структуре себестоимости проектно-изыскательских работ

Источник: составлено автором

№.№ п/п	Наименование	Обоснование	Формула расчета
1.	Фонд оплаты труда основного производственного персонала (ФОТ)	Определяется руководителем организации	ФОТ рассчитывается на основе штатного расписания
2.	Фонд социальной защиты населения (ФСЗН)	20% от ФОТ	ФОТ x 0,2
3.	Накладные и общепроизводственные расходы (Нр);	N в % от ФОТ	ФОТ x N
	Итого	-----	1,2 ФОТ+ (ФОТ x N)
4.	Нормативная прибыль (Пн)	8%	(1,2 ФОТ+(ФОТ x N)) x 0,08
	Итого		1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) + +(1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) x x0,08
5.	НДС	15%	(1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) + +(1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) x x0,08)x0,15
	Всего	-----	(1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) + (1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) x 0,08) + (1,2 ФОТ+ФОТ x (N %/100) + (1,2 ФОТ+ФОТx (N %/100) x 0,08) x0,15

На основании приведенных формул в таблице 3.17, в зависимости от изменения показателя накладных расходов проектных организаций, можно составить соответствующую упрощенную формулу определения себестоимости проектных работ и долю заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости проектных работ.

Таблица 3.18.

Доля заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости проектных работ (с учетом НДС-15%)

№№ п/п	Показатель накладных расходов (НР), N % ФОТ	Итоговая формула структуры себестоимости проектных работ	Доля заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости проектных работ, %
1	0	1,4904 x ФОТ	67
2	20	1,7388 x ФОТ	58
3	40	1,9872 x ФОТ	50
4	60	2,2356 x ФОТ	45
5	80	2,484 x ФОТ	40
6	100	2,7324 x ФОТ	37
7	120	2,9808 x ФОТ	34
8	140	3,2292 x ФОТ	31
9	160	3,4776 x ФОТ	29
10	180	3,726 x ФОТ	27
11	200	3,9744 x ФОТ	25

Источник: Составлено автором на основе проведенных расчетов с учетом существующих нормативных затрат.

Выше приведенные показатели таблицы 3.18 предназначены для проектных организаций, которые выплачивают налог на добавленную стоимость (НДС), а обязательные выплаты в структуре себестоимости проектно-изыскательских работ рассчитаны в коэффициентном выражении и представлены в виде итоговой формулы. Учитывая долю обязательных выплат, определяется доля заработной платы в процентном выражении. Например: при 20% накладных расходов, доля заработной платы составляет 58%, что означает 58 дирам от 1 сомони стоимости проектно-изыскательских работ.

Данные приведенной выше таблицы в графическом виде можно представить в следующем образом (рисунок 3.16).

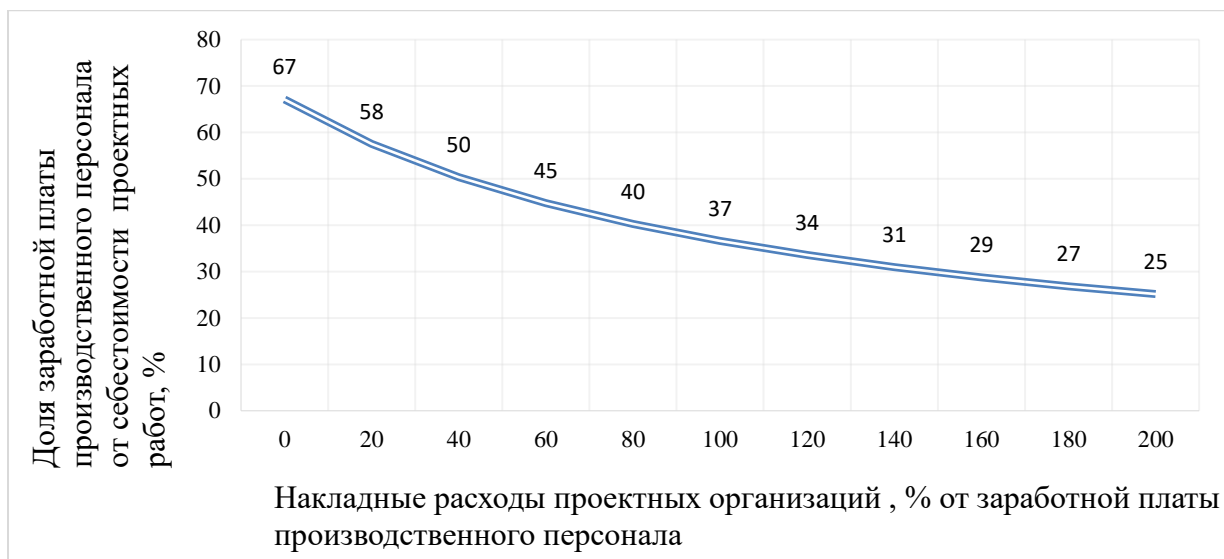


Рисунок 3.16. График изменений доли заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости ПИР в зависимости от изменений накладных расходов (с учетом НДС-15%)

Источник: Составлено автором на основе таблицы 3.18.

На основе показателей рисунка 3.16 нами сделан вывод о том, что чем больше доля накладных расходов, тем меньше доля оплаты труда. Например, при установлении 50% оплаты труда от стоимости ПИР, организация должна придерживаться нормы накладных расходов в пределах 40%.

Расчет доли заработной платы в структуре себестоимости в зависимости от изменений накладных расходов (НР) без НДС для проектных организаций, выплачиваемых налог по упрощенной системе представлен в таблице 3.19.

Как видно из таблицы 3.18. и 3.19 налоговые платежи значительно влияют на себестоимость проектных работ, поэтому при упрощенной форме выплаты налогов доля заработной платы увеличивается. Таким образом, проектные организации, выполняющие обязательства по налоговым выплатам согласно упрощенной системе, имеют больше возможности повысить уровень заработной платы своим работникам, что будет стимулировать выполняемых их труд.

Таблица 3.19.

Доля заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости ПИР в зависимости от изменений показателя накладных расходов (без НДС)

№№ п/п	Показатель накладных расходов N (в % от ФОТ)	Итоговая формула структуры себестоимости проектных работ	Доля заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости проектных работ, %
1	0	1,296 x ФОТ	77
2	20	1,512 x ФОТ	66
3	40	1,728 x ФОТ	58
4	60	1,944 x ФОТ	51
5	80	2,16 x ФОТ	46
6	100	2,376 x ФОТ	42
7	120	2,592 x ФОТ	39
8	140	2,808 x ФОТ	36
9	160	3,024 x ФОТ	33
10	180	3,24 x ФОТ	31
11	200	3,456 x ФОТ	29

Источник: Составлено автором на основе просчетов с учетом нормативных материалов.

Графический вид разработанной автором таблицы 3.19 представлен на рисунке 3.17.

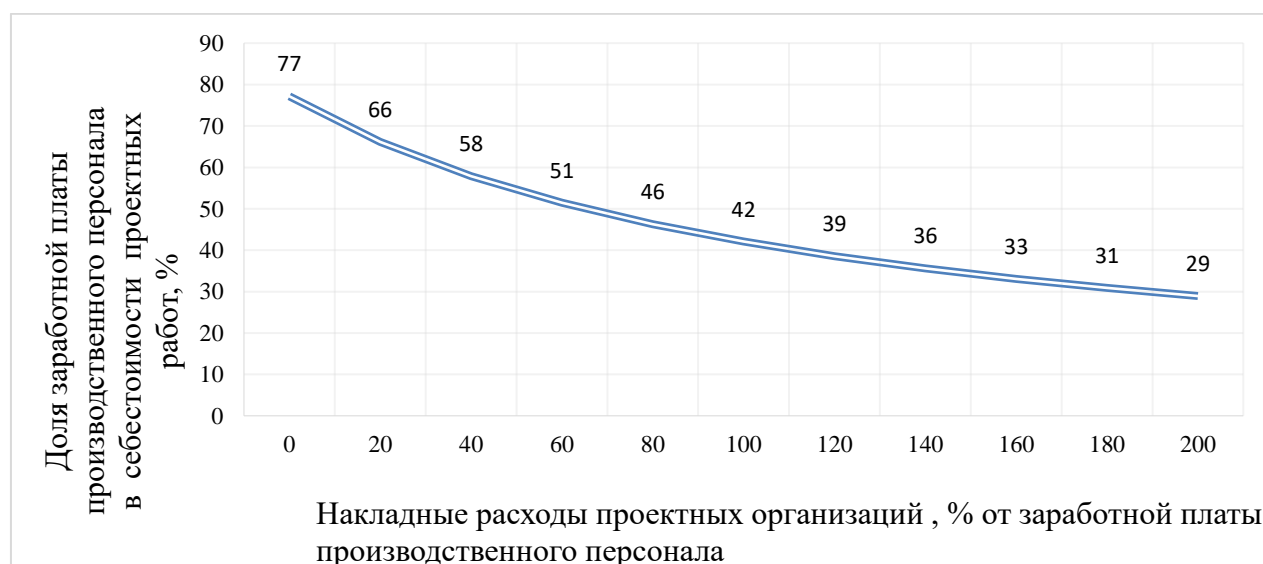


Рисунок 3.17. График изменений доли заработной платы основного производственного персонала в структуре себестоимости ПИР в зависимости от изменений накладных расходов (без НДС).

Источник: Составлено автором на основе таблицы 3.19.

Начисления в Фонд социальной защиты населения (ФСЗН) являются обязательными, которые рассчитываются в процентном выражении от ФОТ. В связи с этим, далее производим расчеты коэффициентов поправок доли ФОТ основного персонала при изменении показателя ФСЗН (таблица 3.20).

Таблица 3.20.

**Коэффициенты поправок показателя доли фонда оплаты труда
основного персонала при изменении показателя начислений в ФСЗН**

№№ п/п	Показатель накладных расходов N (в % от ФОТ)	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН = 20% от ФОТ	Коэффициент поправок при показателе ФСЗН = 0% от ФОТ	Коэффициент поправок при показателе ФСЗН = 10% от ФОТ	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН = 30% от ФОТ
1	0	1	1,2	1,09	0,92
2	20	1	1,16	1,07	0,93
3	40	1	1,15	1,07	0,95
4	60	1	1,12	1,05	0,94
5	80	1	1,12	1,06	0,96
6	100	1	1,09	1,04	0,95
7	120	1	1,08	1,03	0,95
8	140	1	1,08	1,04	0,96
9	160	1	1,07	1,03	0,96
10	180	1	1,07	1,03	0,96
11	200	1	1,07	1,04	0,98

Источник: Составлено автором на основе проведенных собственных расчетов.

При проведении расчетов необходимо учесть, что значение НДС принято на уровне 15%, а сметная прибыль - 8%.

В настоящее время отчисления в ФСЗН установлены Налоговым кодексом в размере 20% от ФОТ и в таблице 3.20 нами они приравнены к коэффициенту 1. Исходя из вышеизложенного, рассчитаны коэффициенты поправок к итоговой формуле, которые представлены в таблице 3.21.

Таблица 3.21.

Коэффициенты поправок к итоговой формуле структуры себестоимости ПИР при изменении показателя отчислений в ФСЗН

№	Показатель накладных расходов (НР), N % ФОТ	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН - 20% от ФОТ	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН - 0% от ФОТ	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН - 10% от ФОТ	Коэффициент поправки при показателе ФСЗН - 30% от ФОТ
1	0	1	0,83	1,05	1,25
2	20	1	0,86	1,07	1,23
3	40	1	0,88	1,08	1,22
4	60	1	0,89	1,09	1,21
5	80	1	0,9	1,09	1,21
6	100	1	0,91	1,10	1,20
7	120	1	0,92	1,10	1,20
8	140	1	0,92	1,11	1,19
9	160	1	0,93	1,11	1,19
10	180	1	0,93	1,11	1,19
11	200	1	0,94	1,11	1,19

Источник: Составлено автором на основе проведенных расчетов.

Здесь необходимо отметить, что основными этапами разработанной автором модели являются:

- выбор форм системы оплаты и стимулирования труда для создания эффективной системы заработной платы;
- совершенствование механизма премирования на основе целей и задач предприятия;
- обоснование предлагаемых норм формирования ФОТ с учётом влияния элементов затрат структуры себестоимости проектных работ;
- внедрение разработанного механизма оплаты труда и премирования различных категорий сотрудников в проектных организациях.

Как было отмечено нами выше, строительная сфера имеет свою специфику функционирования, все существующие нормативные справочники при разработке смет на проектные работы являются обязательными для их

применения, т.к. они основаны на тарифной системе и, естественно, мы в произведенных своих расчетах тоже их учитывали. Но, надо отметить, что само построение системы оплаты труда в проектных организациях на сегодняшний день требует инновационного подхода.

В связи с этим, мы считаем, что система оплаты и стимулирования труда в современных проектных организациях должна сохранить принцип тарификации работ и в ней должны учитываться следующие основные аспекты:

- уровень заработной платы соответствующих отраслях региона;
- финансовые возможности предприятия;
- вклад работника в достижении конечных результатов и стратегических целей организации;
- приверженность и преданность сотрудника организации;
- культура и ценностные нормы поведения работников организации и т.д.

Внедрение системы экономического стимулирования труда работников предполагает достигнутые индивидуальные результаты их труда, необходимых для определения размеров стимулирующих выплат.

Совершенствование организации оплаты труда на предприятиях, как уже отмечалось, предполагает оптимизацию всех ее элементов, обеспечение их соответствия целям деятельности, критериям их эффективности.

Во второй главе данной работе при анализе финансово-экономических показателей государственных проектных организаций отметили о экономической нестабильности ГУП НИИ СиА. Предлагается авторами внедрение данного предложения именно в намеченную организацию. Для этого подробно изучим и рассмотрим структуру управления данной организации. Действующая организационная структура ГУП НИИ СиА и принципиальная схема функционирования исследуемого проектного института представлена на рисунках 3.18 и 3.19.

Проведенный нами анализ показывает, что существующая система оплаты и стимулирования труда на предприятии соответствует его структуре - имеется

штатное расписание, утвержденное Генеральным директором организации, оплата труда сотрудников формируется и регулируется положением об оплате труда, разработанном на предприятии.

Для внедрения новой предлагаемой автором системы заработной платы и стимулирование труда проводятся следующие мероприятия:

- проведение собрания, предложение, обсуждение и т.п;
- обучение персонала, занимаемого вопросами оплаты и стимулирования, консультация;



Рисунок 3.18. Действующая организационная структура ГУП НИИ С и А.

Источник: Использована информация и отчетные материалы организации.



Рисунок 3.19. Принципиальная схема функционирования ГУП НИИ С и А. *

** Источник: составлено автором на основе изученных материалов*

- доведение до персонала предприятия особенности предлагаемой системы расчета заработной платы и метода стимулирования КПЭ.

Мы исходим из того, что переходный период к новой системе оплаты труда может занять примерно 3 месяца и за этот период расчеты заработной платы можно вести параллельно и по ранее существующей системе. Также рекомендуется экспериментальное введение нового подхода к определению оплаты труда на одном из подразделений (отделов), а затем внести коррективы в разработанные материалы по полученным результатам эксперимента.

Обучение, подготовка персонала и введение в организации новой системы оплаты и стимулирование труда проводится составлением дополнительных соглашений к трудовому договору (контракту) сотрудников.

Кроме этого, рекомендуется провести следующие внутриорганизационные мероприятия:

- разработка нового положения о труде и заработной плате;
- разработка методических рекомендаций по формированию фонда оплаты и стимулирования труда для проектных организаций;
- применение нормативных справочных данных ФОТ с учётом всех элементов затрат.

Разработан положение о заработной плате, который имеет следующие направления. Основной целью формирования системы оплаты и стимулирования труда является регулирование системы заработной платы на полных экономических условиях и хозрасчете в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Республики Таджикистан, отраслевых положениях и иные применимые правовые акты.

Размер заработной платы определяется соглашением между работником и работодателем. Система выплаты заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов и других видов оплаты определяются на основании правил внутреннего распорядка предприятия и трудовых договоров (соглашений).

Согласно статье 161 действующего Трудового кодекса Республики

Таджикистан, в связи с тем, что предприятие действует по принципу хозяйственного учета, источником средств на заработную плату работников предприятия является часть дохода, полученного от их хозяйственной деятельности.

Следующая статья данного Кодекса посвящена обеспечению выплаты начисленной работнику заработной платы, а также гарантированным выплатам и компенсациям, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами, при которых работодатель создает резервный фонд заработной платы.⁴²

В этом же Кодексе отмечено, что по любой заработной плате общая сумма удержания не может превышать 20% от нее, а в случаях, предусмотренных законодательством РТ, удерживается 50% от заработной платы работника. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам работнику должно быть оставлено не менее 50% заработной платы, предусмотренной к выплате. В случае невыполнения норм выработки, производства некачественной продукции и/или прекращения работ, не по вине работника, ему выплачивается среднемесячная заработная плата. В случае невыполнения норм выработки по вине работника оплата его труда производится за фактически выполненную работу (статья 157).

Заработная плата не выплачивается за полную неисправность работы и простои, возникшие по вине работника. За частичные недоработки (дефекты), возникшие по вине работника, заработная плата выплачивается в более низком размере в зависимости от степени исправности работы, определяемой работодателем после консультации и согласования с представительными органами работников.

Работники администрации или функциональных подразделений могут принимать участие в их работе в определенное время, и этим работникам

⁴² Более подр. см. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, № 1329.

выплачивается дополнительная заработная плата из фонда структуры хозяйственного учета.

Производственная структура обязуется своевременно выполнять определенный объем качественной готовой продукции с учетом определенных материальных затрат и трудозатрат.

В случае невыполнения работ в установленное время или некачественно выполненных работ виновные лица уплачивают штраф или переделывают работу за свой счет (статья 157 действующего Трудового кодекса). Руководство предприятий и организаций самостоятельно может принимать решения об урегулировании споров, возникающих между производственными структурами.

Оценка деятельности структур на предмет соблюдения договорных обязательств и технологической дисциплины производится администрацией предприятия на основании бухгалтерской отчетности.

По разработанным нормативным документам анализируемого предприятия норма фонда оплаты труда производственных структур на единицу объема выполненных работ (1 сомони) определяется проектной организацией на основании разработанных показателей и финансово-экономических результатов.

Повышение или понижение ставки заработной платы может осуществляться только по существующим конкретным и обоснованным объектам.

Размер заработной платы структур формируется исходя из объема выполненных работ и состоит из постоянной части (части) и переменной части.

- постоянная часть заработной платы состоит из месячных окладов;
- переменная доля оклада (доплата) зависит от объема выполненной работы, выполняемой структурой с учетом величины трудоемкости и качества труда каждого работника в пределах установленных норм (статья 142 действующего Трудового кодекса).

По результатам бухгалтерской отчетности в случае неполного использования норм оклада по отдельным видам работ директор института вправе начислять премии различных форм (например, ежеквартальные и годовые премии) работникам института установить с учетом профсоюза.

Заработная плата выплачиваемый данной организацией работникам не может быть меньше установленного государством минимума и не ограничивается максимальным (статья 143 действующего Трудового кодекса)

Также руководство проектных организаций вправе применять коэффициент понижения к окладу до 20%, выполнявшим работу некачественно и/или не соблюдавшим трудовую дисциплину.

Для административно-хозяйственного персонала доля постоянной заработной платы устанавливается в размере 80% по отношению их фиксированного оклада, а 20% является долей переменной заработной платы.

При этом, размер поощрения работников не ограничен, а размер, сроки и условия поощрения руководящего состава определяются в соответствии с методом КПЭ. Максимальная сумма поощрений не ограничивается.

К реализуемому премиальному механизму представляется определённые требования.

1. Премияльная система должна абсолютно обеспечивать получение ожидаемого результата в сроки выполнения при достаточно высоком показателе качества.

2. Премияльная система всегда должна учитывать разную степень задействованности сотрудников в проектную деятельность, их индивидуальные качества, опыт и степень квалификации.

3. Премияльная система всегда должна носить универсальный характер, выражающийся в том, что все сотрудники, даже частично привлеченный в проект, вне зависимости от их должности или выполняемой работы должны быть одинаково стимулированы для целедостижение конечных эффективных результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ

А) Основные теоретические выводы диссертации

На основе проведенного исследования по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций нами были сделаны следующие теоретические выводы.

1. В процессе изучения теоретических и концептуальных аспектов формирования основ оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений, автором выявлено, что труд и оплата труда, как экономические явления, возникли на определенной стадии развития человеческого общества и производства. Оплата труда образуется в взаимоотношении на рынке труда между двумя участниками, т.е. работодателем и работником, а ее организационно-экономический механизм осуществляется государством путем проведения активной социально-экономической политикой в области регулирования трудовых отношений с целью защиты прав трудоспособного населения [1-А, 8-А, 9-А].

По мнению автора оплата труда – стоимость рабочей силы, определяемая на рынке труда и являющаяся стоимостью жизненных средств, необходимых работнику и его иждивенцам. Стимулирование объясняется целенаправленным воздействием руководителя на работника в повышении его заинтересованности к выполняемому труду, интеллектуальной и физической активности в деле повышения производительности и эффективности функционирования предприятия в целом. Также установлено, что все трудовые отношения основываются на законодательные акты страны, а рекомендуемые нормативные и правовые документы имеют именно отраслевой характер и разрабатываются органами управления строительной отрасли Республики Таджикистан [2-А, 9-А, 10-А].

Автор обосновывает и исходит из того, что заработная плата является стимулирующим фактором, влияющим на имидж, экономическую стабильность фирм и компаний, а также на компетентность и профессионализм их персонала [8-А].

2. На основе изученного материала зарубежного опыта организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях выяснилось, что разные страны применяют различные методы при формировании фонда оплаты труда исходя из экономического состояния страны. В частности, обосновано частичное применение в Республике Таджикистан существующих методик Российской Федерации и Республики Беларусь по определению стоимости проектно-изыскательских работ при формировании на их основе фонда оплаты труда в аналогичных организациях и предприятиях.

3. Исследования в системе оплаты и стимулирования труда в отечественных организациях и предприятиях строительной отрасли показали, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях отличаются и различны. В связи с этим, автором разработана и обоснована структура формирования заработной платы в подрядных и проектных организациях строительной отрасли республики, где выявлены существенные отличия в системе оплаты труда этих организаций, рассчитан диапазон между разрядами тарифной сетки и среднемесячной заработной платой работников, анализирована и составлена динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве. Также автором рассчитаны темпы роста производительности труда и средней заработной платы, выявлены факторы и определен их уровень влияния на рост производительности труда и средней заработной платы [5-А, 7-А, 8-А].

4. По мнению автора необходимо поддерживать государственные строительные проектные организации с целью обеспечения более высокого качества и научной обоснованности строительного проектирования. Проводя анализ их деятельности автором сделаны следующие выводы:

а) в государственных строительных проектных организациях постоянных затрат по сравнению с частными больше, соответственно, маржинальный доход меньше, имеет место значительное снижение стоимости проектных работ. Заработная плата выплачивается за счет прямых и других источников финансирования и это приводит к уменьшению фонда стимулирования;

б) затраты в частных фирмах и компаниях по сравнению с государственными меньше за счет малого количества персонала, применения нештатных специалистов, экономии материальных затрат, а прибыльность они получают за счет большого объема работ. Государственные организации выплачивают своевременно все обязательные для них налоги, а частные - выплачивают по упрощенному виду, более того не своевременно и не в полном объеме, т.к. жесткий контроль за их деятельностью, в отличие от государственных, отсутствует;

в) за счет гибкой структуры, маркетинговой привлекательности и коммуникабельности частные компании занимают большую долю рынка проектной деятельности страны. В основном, к ним обращаются подрядные организации, работающие по ипотечной системе финансирования и большую долю затрат в частных компаниях принадлежит заработной плате. За счет благоприятного экономического положения такие фирмы и компании имеют возможность стимулировать и премировать персонал, что повышает эффективность их работы в целом. В то же время по сравнению с государственными проектными организациями в частных компаниях не придерживаются существующих требований, норм и расценок, их финансовая и управленческая система более гибкая и упрощенная, которая больше направлена на достижение получения максимальной прибыли;

г) экономическая нестабильность государственных проектных организаций обосновывается также занижением цены на проектные работы подрядными организациями, которая является причиной финансовой неустойчивости, отсюда и несвоевременной выдачи заработной платы, низкой доли прибыли негативно влияющих на формирование их системы оплаты и стимулирования труда. [4-А, 6-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. При достижении поставленной цели исследования автором разработано и предложено совершенствование организационно-экономического механизма системы оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций, обеспечивающее выполнение всех видов проектных и научно-исследовательских

работ с целью обеспечения экономической стабильности и конкурентоспособности как частных, так и государственных проектных организаций, функционирующих на рынке строительного проектирования страны.

2. На основе проведенного анализа производительности труда и средней заработной платы, выявлено и обосновано, что заработная плата значительно влияет на интенсивность и производительность труда. С целью обеспечения экономической устойчивости и определения объёма безубыточности в действующем сегменте рынка автором предлагается проведение периодического анализа и оценки коммерческой и производственной деятельности строительных проектных организаций, ввести жесткий контроль за ходом финансовых поступлений и их освоением.

3. На основе изученных материалов и проведенного анализа, автором разработаны методические подходы к формированию инновационной модели развития анализируемых организаций и фирм. Автор утверждает, что для разработки более совершенной системы оплаты и стимулирования труда на данном этапе необходимо укрепить экономическое состояние, прежде всего, государственных строительных проектных организаций [13-А, 14-А].

4. Автором предлагается на практике использовать метод стимулирования труда ключевых показателей эффективности, где основными показателями выбраны качественное и своевременное сдача проектов, новаторские предложения, инициативность, качественное и своевременное выполнение заданий, консультаций, заключений и экспертиз по вопросам реализации проекта.

На основе изучения зависимости составляющих затрат и их влияние на формирование фонда оплаты труда предлагаются нормы показателей с целью осуществления финансового планирования. Обоснованы и определены значения элементов затрат и обязательных отчислений в структуре себестоимости проектно-изыскательских работ. Автор считает, что разработанные им справочные данные необходимы для регулирования и обеспечения стабильного финансового положения, влияющий на формирование фонда оплаты труда и стимулирование персонала строительных проектных организаций.

Таким образом, при внедрении более совершенного организационно-экономического механизма оплаты труда и премирования сотрудников в строительных проектных организациях, автор предлагает ввести следующие критерии:

- соблюдение согласованного с соответствующими организациями порядка выполняемых работ, так как это минимизирует риски, связанные с отсутствием контроля над ресурсами;

- снижение затрат на выполнение работ, то есть экономия бюджета проекта;

- строгое соблюдение норм установления ФОТ с целью обеспечения экономической устойчивости фирм и компаний.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Республики Таджикистан часть первая (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1999 год, № 6, ст. 153; 2001 год, № 7, ст. 508; 2002 год, № 4, ч-1, ст. 170; 2005 год, №3, ст. 125; 2006 год, №4, ст. 193; 2007 год, №5, ст.356; 2010 год, №3, ст.156)
2. Градостроительный кодекс Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 02.01.2020г.№1677).
3. Закон Республики Таджикистан “О внесении дополнения в градостроительный кодекс Республики Таджикистан” от 2 января 2020 года. Постановление МН МОРТ , 2019. №1488.
4. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, № 1329.
5. Закон Республики Таджикистан "Об охране труда в Республике Таджикистан" от 19 мая 2009 года №517
6. Закон Республики Таджикистан о прожиточном минимуме (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009 год, №5. ст.328)
7. Авдеева Л.А., Мусабирова К.М. Совершенствование системы показателей оценки деятельности проектных организаций // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №4 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/26EVN416.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
8. Александрова А.Б. Заработная плата на современном предприятии. — VI.: Книжный мир, 2002. - С. 424.
9. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. - 1997. - № 1. - С.90-92.
10. Амонова Д.С. Заработная плата в системе рыночных отношений (статья), //Труд и социальное развитие. –Душанбе: НИИ труда и социальной защиты РТ. – Душанбе, 2009. – №2
11. Амонова Д.С. О бюджете прожиточного минимума (статья) Научные аспекты проблем трудовых отношений и социального развития: мат. науч.-практ.

конф. (29-30 июня 2002. Душанбе, НИИ труда и социальной защиты населения РТ). Душанбе: 2002

12. Амонова Д.С. Особенности определения бюджета прожиточного минимума в Республике Таджикистан. (статья), Основные направления дальнейшего реформирования экономики Республики Таджикистан: Мат. науч.-практ. конф. посв. 80-летию города Душанбе. Душанбе: РТСУ, 2005.

13. Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан) / Амонова Д. С. // Авторефер. диссер. д.э.н. Москва, 2008.-52с.

14. Амонова Д.С. Совершенствование организации оплаты труда в Республике Таджикистан (статья) Проблемаҳои тараққиёти иқтисоди ва иҷтимоии Тоҷикистон: мат. респ. науч.- практ. конф. –Душанбе, 1997

15. Амонова Д.С. Уровень жизни и особенности потребления населения Республики Таджикистан (статья), Актуальные проблемы развития экономики и образования: Мат. третьей Межд. науч.-практ. конф. (19-20 июня 2015 года, ТГУК, Душанбе). - Душанбе, Ирфон, 2015

16. Амонова Д.С., Анваров А.К. Методические рекомендации по определению бюджета прожиточного минимума в Республике Таджикистан: методические рекомендации, НИИ труда, ООО РИА «Статус». – Душанбе, 2001

17. Амонова Д.С., Назаров Д.Т. Программа социальной защиты населения в условиях перехода к рыночной экономике. Республики Таджикистан (научный отчет) НИИ труда, Республика Таджикистан, 1992, НПИ Центр. УДК 658.228.3 № гос. рег. 000000199

18. Амонова Д.С., Шодиева Т.Г., Сулейманова Н.Н. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. Душанбе: РТСУ, 2021

19. Амонова Д.С., Шокаримов Ю., Салиева Т.Т. Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий: методические рекомендации НИИ труда, Респ. Тадж. 1998 г. НПИ Центр УДК658.322:331.2 № гос.рег. 000000678

20. Амонова Д.С., Шокаримов Ю., Салиева Т.Т.,Шелаева Р.В. Рекомендации по организации нормирования труда на предприятиях: методическое пособие, НИИ труда «Универсал-3». – Душанбе, 1999
21. Арdziнов В.Д. Организация и оплата труда в строительстве. — М.: ПИТЕР, 2004. С25
22. Арdziнов В.Д., Арdziнов Д.В. Заработная плата и сметное дело в строительстве. - СПб.: Питер, 2010. 256 с.: ил.- (Серия «Строительный бизнес»).
23. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. - М.: Мысль, 1976. С. 8-9.
24. Ахметова И.А., Лазарчик А.И. Организация оплаты и стимулирования труда: учеб.-метод. разработка/ Ахметова И.А., ЛазарчикА.И. – Казань: Казан. ун-та, 2018. – 80 с.
25. Балашов Л.Е. Философия: Учебник. 2-е изд., с изм. и доп. [Электронный ресурс]-М., 2005. С. 672
26. Беляева С.А., Совершенствование методики формирования системы материального стимулирования в проектной деятельности научно-исследовательских предприятий, г. Воронеж. Организатор производства. 2011. № 4
27. Бузырев В.В., Ивашенцева Т.А., Кузьминский А.Г., Щербаков А.И. Экономика строительного предприятия: Уч.пос.-Новосибирск: НГАСУ, 1998.- 225с.
28. Бузырев В.В., Нужина И.П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности строительного предприятия : учебник М. : КНОРУС, 2016. — 332 с.
29. Варежкин В.А., Гребенский В.С., Кирюшечкина Л.И. и др. Экономика архитектурного проектирования и строительства. Под ред. Варежкина В.А.-М.: Стройиздат, 1990.-272с.: ил. ISBN 5-274-00995-6
30. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебник. - М.: Дашков и К., 2002. - С. 218.

31. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. - М.: Экономика, 1989. С. 23.
32. Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда / Рос. акад. упр., Центр пробл. рыноч. экономики. - М.: Луч, 1992. - 149 с.
33. Волгин Н.А., Ракитский Б.В. Экономика труда и социальные отношения: Курс ключевых лекций / Отв. ред. и сост. Н.А. Волгин, Б.В. Ракитский. - М.: Изд-во РАГС, 1998. - 210 с.
34. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. - М.: Издательство НОРМА, 2003. - С. 400.
35. Герасимов А.Н. Цены, расчеты и оплата работ в строительстве // Недвижимость. Строительство. Право.
36. Герчиков В, И., Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. — М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2003.
37. Глазырин В.В. Хозрасчет. Труд. Стимулы. — М., 1989. С.20.
38. Головачев А.С., Березина Н.С, Бокун Н.Ч., и др.; Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / – М.: Новое знание, 2004. – 496 с.
39. Голубецкая Н.П., Решетников А.А. Инновационное развитие проектных организаций. Методология и инструментарий управления. ГРНТИ, 2014.
40. Григорьев В.В., Пономарева Н.А., Лукманов Ш.И. Основы экономики архитектурного проектирования и строительства: Учебник для техникумов по специальности "Архитектура». М: Стройиздат 1990. 270 с.
41. Давиденко В.П., Киселёва Л.Т. Экономика архитектурных решений и строительства: учебное пособие / В.П. Давиденко, Л.Т. Киселёва. – Самара: СГАСУ, 2013. – 162 с
42. Демидов Е.Е. Экономика проектной организации. Экономика проекта, смысл отчетов и показателей, ключевые аспекты. ALTINVEST.www.cfirt.ru
43. Ежеквартальный сборник средних сметных цен на основные строительные ресурсы. 2кв.2021г. “Центр ценообразования в строительной

отрасли” Комитета по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан.

44. Ермолаева, С.Г. Е74 Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.

45. Иванов М., Колупаева С., Кочетков Г. США: Управление наукой и нововведениями. -М.: Наука, 1990. С. 17

46. Информационно-аналитический журнал “Сметные цены” сборник средних сметных цен на основные строительные ресурсы. Агентство по строительству и архитектуре при правительстве Республики Таджикистан.

47. Каминская Е. С. Роль нормирования научно-исследовательского труда в повышении его эффективности и качества / Е. С. Каминская // Наукові праці НДФІ. - 2018. - № 4. - С. 94-105.

48. Капустин Е. Заработная плата - основная форма дохода трудоспособного населения // Человек и труд. - 2007. - №5. - С. 80—83

49. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. - М.: Гардари- ки, 2000. С. 146

50. Клецкий В.И. Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности. - Минск, 1979. С.72

51. Кокин Ю. Заработная плата как стоимость рабочей силы и распределение по труду // Человек и труд. - 1996. - №10. - С. 70-72.

52. Колбачев Е.Б., Новик Е.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. - Ростов н/Д: Феникс, 2004. С. 134

53. Колин К. Оплата труда и национальная безопасность // Человек и труд. — 2009.-№1.-С. 15-20

54. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. - 1997. - №10. - С. 90-92.

55. Королевский К.Ю. Регулирование заработной платы на предприятиях в условиях рыночных отношений и реструктуризации. - М.: Недра, 1998. — 159 с.

56. Королевский К.Ю. Роль отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров в организации стимулирования повышения эффективности производства / М-во топлива и энергетики РФ; ЦНИЭИ уголь - М.: ЦНИЭИ уголь, 1997. - 23 с.
57. Королевский К.Ю. Стимулирование повышения эффективности труда в условиях рыночных отношений / М-во топлива и энергетики РФ; ЦНИЭИ уголь. - М.: ЦНИЭИ уголь, 1998. - 47 с.
58. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. -М.: Юрид. лит., 1989. С.92.- №3. - С.72—77.
59. Львов Д.С. Экономика развития. — М.: Экзамен, 2002. - С. 512.
60. Макгрегор Д. Мотивация труда. -М.: Дело, 1989. - С. 320.
61. Макклеланд Д. Мотивация Человека. - СПб.: ПИТЕР-2007. - С.207-216.
62. Маркс К. Капитал. -М.: СОЦЭКГИЗ, 1931. Т. 1. - С.417-437
63. Маслоу А. Теория мотивации. -М.: Инфра-М, 1986. - С. 336.
64. Методические рекомендации по определению размера средств на оплату труда» МДС 83-1.99. - М., 1999.
65. Методические рекомендации по определению стоимости проектно-изыскательских работ по трудовым затратам / Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан - Издательство: - Душанбе: ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018 г. –24стр.
66. Методические рекомендации по определению стоимости проектных и изыскательских работ, выполняемых проектными организациями республики Беларусь, на основании трудовых затрат. Минск-2011, 20 стр.
67. Методические указания по определению величины накладных расходов и сметной прибыли в строительстве. Руководящие документы системы нормативных документов в строительстве Республики Таджикистан. РДС РТ 81-217-2011., ГУП «Центр ценообразования в строительной отрасли» Агентства по строительству и архитектуре при Правительстве РТ.

68. Научная организация труда в управлении производственным коллективом: Общеотраслевые научно-методические рекомендации. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 1991. - 286 с.
69. Низомов С.Ф. Производственный учет в строительстве: вопросы теории и практики.-Душанбе.: ИРФОН,2003г.181с.
70. Ожегов С.И. Толковый словарь.-М. Прогресс, 1992.
71. Пакулин В. Совершенствование механизма оплаты труда // Человек и труд. - 2006. - №8. - С. 80-81.
72. Панфилова Н. Новый механизм оплаты труда рабочих II Человек и труд. -1994.-№5.-С. 97-98.
73. Панфилова Н.Ю, Медведева Ю.Н, Марков М.В. Организация, нормирование и оплата труда: Альбом наглядных пособий по дисциплине. - Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005. - С. 57.
74. Порядок определения стоимости проектных работ для строительства в г. Москве (4-я редакция) МРР-3.2.06.04-00* Государственной унитарное предприятие «Управление экономических исследований, информатизации и координации проектных работ» (ГУП «НИАЦ»), 2000 г.
75. Рекомендации по организации системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан 25.09.2003 №8/3694
76. Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. — М.: НИИ труда, 1997. — 79 с.
77. Рекомендации по совершенствованию организации заработной платы и премирования работников производственных отраслей народного хозяйства / НИИ труда. - М.: Экономика, 1987. - 123 с..
78. Ростик О.М., Стариков Е.М., Гамбург А.В., Костина Г.А., Кожевников М.В. Мотивация, организация и оплата труда. 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19 Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru>

79. Рябчикова Т.А. Организация оплаты труда работников подрядных строительных организаций: состояние и направление совершенствования / Рябчикова Т.А.//Автореф. дисс. к.э.н. Томск, 2004.-26с.

80. Рябчикова Т.А., Телегина Н.А. Стимулирование рабочих подрядных строительных организаций в рыночных условиях хозяйствования//энергия молодых-экономике России. Сборник трудов IVВсероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных. ЧастьII.-Томск: Изд-во ТПУ,2003.-С.225-226.

81. Саликова Н.М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. — Екатеринбург: ИЦ «Терминал Плюс», 2002. - С. 196.

82. Сборник 9.1 «Методика расчета стоимости проектных, научных, нормативно-методических и других видов работ (услуг) на основании нормируемых трудозатрат. МРР-9.1.02-18»

83. Сборник базовых цен на проектные работы для строительства СБЦ - 2018. Общие указания по применению сборника базовых цен на проектные работы для строительства/Комитет по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан/ - Душанбе: Издательство ГУП «НИИСА», «Издательский центр», 2018 г. – 12 стр.

84. Сборник типовых процессов и технологических нормативов трудоёмкости. Управление проектированием и выполнение раздела проектной документации «Пояснительная записка». ОАО «ЦНС» МД 3.16.1-11. Г. Москва.2011г.

85. Сборник. Строительство Республики Таджикистан 2021г. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан - Душанбе: 2021. - 78.;

86. Сидорова Е.С. Заработная плата: практическое пособие. 2-е изд. — М.: Омега-Л, 2006. - С. 294.

87. Синенко С.А., Сапожников В.Н., Дорошин И.Н., Сапожников В.В. Экономика проектирования в строительстве: Конспект лекций. /Под редакцией к.э.н., доц. В.Н. Сапожникова-М: МГСУ,2001.-228с.

88. Современные подходы к организации материального стимулирования труда работников в проектной организации ВКРБ. Вахитова Ч.Ф. Казань-2017

89. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан, январь Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2021.-253с.;

90. Статистический ежегодник Республики Таджикистан, 2016 г. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе:2016.-103с.;

91. Статистический ежегодник Республики Таджикистан, 2021 г. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе:2021.-103с.;

92. Стратегическое планирование, маркетинг, обслуживание клиентов, управление персоналом и оплата труда [Электронный ресурс] Режим доступа: www.rayter.com

93. Стратегия развития строительной отрасли Республики Таджикистан на период до 2030г. Постановление Правительства РТ от 27.04.2022года, №203.

94. Сухова О. В. Разработка инновационного механизма оплаты труда в строительстве на основе системы грейдов и КРІ / Сухова О. В. // Дисс. к.э.н. Екатеринбург, 2011.-176с.

95. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 185 с.

96. Трояновская О. Б. Конспект лекций по курсу «Экономика проектных решений в строительстве» (для студентов образовательно-квалификационного уровня специалист, всех форм обучения специальности 7.03050401 – «Экономика предприятия») / О. Б. Трояновская; Харьк. нац. ун-т гор. хоз-ва. им. А. Н. Бекетова. – Х.: ХНУГХ, 2013. – 96 с.

97. Федченко А. Моделирование гибкой системы материального стимулирования // Человек и труд. - 1996. - №4. - С.83-84.

98. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. - 1998.-№3.-С.79-81.
99. Феоктисова О.А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы Научно-исследовательский финансовый институт Россия, Москва1 Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» <http://naukovedenie.ru> Выпуск 5 (24), сентябрь – октябрь 2014 publishing@naukovedenie.ru
100. Филиппов Н.Н., Шайморданов Н.З. Формирование цены рабочей силы в условиях трансформационной экономики. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 1999.-С. 179.
101. Харочоти корҳо, маҳсулот ва хизматрасонӣ, бо қувваи ҳуди ташкилотҳои пудратӣ иҷро карда шуда, Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2014-120с
102. Харочоти корҳо, маҳсулот ва хизматрасонӣ, бо қувваи ҳуди ташкилотҳои пудратӣ иҷро карда шуда, Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2015-124с.
103. Харочоти корҳо, маҳсулот ва хизматрасонӣ, бо қувваи ҳуди ташкилотҳои пудратӣ иҷро карда шуда, Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2016-174с.
104. Хныпин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования законодательства. — М., 1983.-С. 154
105. Цапко К. А. «Система оплаты труда, проектная организация, стоимостной менеджмент, свободный денежный поток» ТРУДЮРИСТ.РУ
106. Чеканов Е. Регулирование минимальной заработной платы: международные нормы и национальные особенности //Человек и труд. — 2006. — №8: - С. 85-86
107. Шевакина М. Мотивационные подходы к управлению трудовым поведе- . нием // Человек и труд. - 2008. - №8. - С. 80-83.

108. Шекшня С.В; Управление персоналом- современной организации: Учебно-практическое пособие. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997. -336с.

109. Шкурко С.И. Совершенствование форм и систем заработной платы - М/. Экономика, 1975. - 231 с.

110. Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография.-Душанбе,2012. «Адиб-256с.»

111. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности (Методологический аспект). - Л., 1976. - С.86

112. Энциклопедический словарь экономики и права // <http://www.vedomosti.ru/> [Электронный ресурс]

113. Яковлев Р. Оплата труда в организации. - М., 2003. — С. 27.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендуемых ВАК РФ и ВАК РТ:

[1-А]. Байматова М.М. Экономическое содержание заработной платы, её влияние на уровень жизни населения и формирование оплаты труда в строительном комплексе РТ. Таджикистан и современный мир. Центр стратегических исследований при Президенте РТ. 2017.- №1 (56). - С.145-156.

[2-А]. Байматова М.М. Строительный комплекс в структуре национальной экономики РТ. Таджикистан и современный мир, ЦСИ при Президенте РТ. 2017.- №2 (57). – С.215-226.

[3-А]. Байматова М.М. Анализ производительности труда и средней заработной платы работников строительного комплекса РТ. Вестник Таджикского Национального университета. Научный журнал, серия социально-экономических и общественных наук. 2016.- №2(10). (219) Душанбе: «Сино» 2016.- С.196-200.

[4-А]. Байматова М.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Политехнический вестник. Серия Интеллект. Инноватсия. Инвестиция. 2017.-№1 (37). - С. 40-52.

[5-А]. Байматова М.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Политехнический вестник. Серия интеллект. Инноватсия. Инвестиция. 2021.- №1(53). – С. 57-61.

[6-А]. Байматова М.М., Шаропова М.А. Исследование коммерческой и производственной деятельности проектных организаций в строительной отрасли Республики Таджикистан Политехнический вестник. Серия интеллект. Инноватсия. Инвестиция. 2021.- №4(53). - С.45-52

Б) Публикации в материалах международных конференций и других научных изданиях:

[7-А]. Байматова М.М. Особенности системы оплаты труда в строительстве. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, «Актуальные проблемы развития экономики и образования» (1-2 мая 2016г.).-Душанбе:Ирфон, 2016.-С.126-130.

[8-А]. Байматова М.М. Особенности оплаты труда, компенсирование и стимулирование работников строительных компаниях РТ. Сборник научных трудов по материалам VIII международной научно-практической конференции, «Перспективы развития науки и образования» посвященный 25-летию государственной независимости РТ и 60-летию ТТУ им. акад. М.С.Осими, (3-4 ноября 2016г.).-Душанбе: Ирфон 2016.-С.156-160

[9-А]. Байматова М.М. Система оплаты труда и регулирование трудовых отношений в строительном комплексе РТ. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, «Эффективность управления государственными финансами и их значение в устойчивом развитии национальной экономики» посвященный 25-летию государственной независимости РТ,(12-13 мая 2016г.).-Душанбе: Ирфон,2016.- С.125-128

[10-А]. Байматова М.М. Оплата труда и стимулирование в проектных организациях. Сборник трудов по материалам международной научно-практической конференции «Практика, проблемы и перспективы развития качества строительных работ» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон», 2018.- С.125-129

[11-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Международная конференция «Актуальные вопросы архитектуры и градостроительства», 12 ноября 2021г.

[12-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Международная конференция «Актуальные вопросы архитектуры и градостроительства», 12 ноября 2021г.

[13-А]. Байматова М.М., Абдуганиев Ш.А. Новый подход оценки деятельности проектных организаций строительной отрасли РТ. Сборник трудов по материалам международной конференции “Экономика, финансы, учет, анализ и аудит: стратегические приоритеты развития в условиях цифровой экономики” в ТГНУ 21-24 мая 2022г.

[14-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Формирование системы оплаты труда научно-изыскательских работ. Сборник трудов по материалам международной конференции “Экономика, финансы, учет, анализ и аудит: стратегические приоритеты развития в условиях цифровой экономики” в ТГНУ 21-24 мая 2022г.

[15-А]. Байматова М.М., Мирджамолов А.М. Экономика — это прогнозирование технологического разрыва. Материалы республиканской научно-практической конференции, 20-летию государственной независимости РТ и 5-летию института энергетики Таджикистан.

[16-А]. Байматова М.М. Некоторые финансовые инструменты повышения эффективности функционирования строительных компаний. Сборник трудов Республиканской научно-практической конференции “Развитие архитектуры,

строительства и производства строительных материалов”, (25-апреля 2015г.). - Худжанд: Ирфон, 2015. – с.188-191.

[17-А]. Байматова М.М. Инновационный подход к управлению трудом, заработной платой и стимулированию работников строительного комплекса. Сборник научных трудов по материалам республиканской научно-практической конференция «Новые генеральные планы города Душанбе: пути развития и совершенствования» (31 октября 2017г.).-Душанбе: Ирфон, 2017.-С.236-240.

[18-А]. Байматова М.М. Проблемы бесстарифной системы оплаты труда в строительной отрасли. Сборник трудов республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические и организационно-технические основы развития строительного комплекса в РТ» (12-мая 2019). – Душанбе: Ирфон, 2019-С.12-16.

[19-А]. Байматова М.М. Составление сметы затрат на НИОКР и её анализ. Сборник трудов по материалам республиканского научно-практического семинара «Проблемы и пути решения села, туризма и народных ремесел, 2019-2021» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон»,2018.-С.125-129.

[20-А]. Байматова М.М. Бюджетная система оплаты труда на предприятиях и её особенности. Сборник трудов по материалам республиканского научно-практического семинара «Проблемы и пути решения села, туризма и народных ремесел, 2019-2021» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон», 2018.-С.129-132.

[21-А]. Зарубежный опыт определения стоимости ПИР, оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях. Абдуганиев, Ш. А // Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. акад. М.С. Осими. – ч-2. -Душанбе, 2022. - 302 с. С.155-159.

[22-А]. Особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли. Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. акад. М.С. Осими. – ч-2. - Душанбе, 2022. - 302 с. С.174-178.

[23-А]. Применение метода ключевых показателей эффективности в строительных проектных организациях Республики Таджикистан. Абдуганиев Ш.А // Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. акад. М.С. Осими. – ч-2. -Душанбе, 2022. - 302 с. С.178-181

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Дополнение в Постановление Совета Министров Республики Таджикистан от 21 сентября 1993 года № 487

Дополнить пункт 8 Постановления Совета Министров Республики Таджикистан от 21 сентября 1993 года № 487 «О введении с 1 октября 1993 Единой тарифной сетки по оплате труда» абзацем следующего содержания: «Предоставить, право руководителям Министерств и ведомств в Пределах установленного фонда оплаты труда увеличивать или уменьшать тарифный коэффициент работника в пределах одного разряда в зависимости от его квалификации, и образования, для работников подведомственных предприятий учреждений и организаций».

Методы определения стоимости проектных работ и системы оплаты труда, применяемые в г. Москвы РФ

1. Стоимость проектных работ по натуральным показателям базируется на натуральных показателях объекта (площадь, объем, длина линейных объектов, производительность для генерирующих объектов и т.п.), чему в сборниках базовых цен соответствуют некие показатели базовой цены. Данный способ является самым удобным и достоверным методом определения цены проектных работ, т.к. разработаны порядка 250 сборников базовых цен на большинство видов работ.

Цена проектных работ в зависимости от натуральных показателей определяется формуле:

$$Ц = a + b \times X^{43} \quad (1)$$

где: Ц – цена проектных работ (тыс. руб.);

a – параметр цены проектных работ: постоянная величина, выраженная в тыс. руб.;

b – параметр цены проектных работ: постоянная величина, имеющая размерность тыс. руб. на единицу натурального показателя;

X – величина натурального показателя рассматриваемого объекта.

Таким образом, фонд оплаты труда формируется на основе относительной стоимости разработки проектно-сметной документации в процентах от цены.

6. Стоимость проектных работ в зависимости от стоимости строительства. Цена проектных работ в зависимости от стоимости строительства рассчитывается по формуле:

$$Ц = \frac{C_{стр} \cdot a_i}{100},^{44} \quad (2)$$

где Ц – цена проектных работ (тыс. руб.);

C_{стр} – стоимость строительства объекта (тыс. руб.);

⁴³ МРР 12.1-18 Методические рекомендации по расчету стоимости проектирования при использовании технологии информационного моделирования, осуществляемого с привлечением средств бюджета города Москвы, - С.15.

⁴⁴ «Методика разработки сметных нормативов на работы по подготовке проектной документации. Москва, - С.21.

a_i – норматив цены проектных работ для соответствующей стоимости строительства (%).

Применяются значения величины процентного соотношения стоимости проектных работ к стоимости строительства, учтенных в укрупненных нормативах цены строительства (далее – НЦС) для соответствующего вида объекта, а также применяется значения величины процентного отношения стоимости проектных работ к стоимости строительства по фактическим проектам, используется значения базовой цены (в процентах), применяется нормативы стоимости проектных работ (в процентах), приведенных в Методических рекомендациях г. Москвы. Расчет норматива α_1 процент определяется как среднее от выше вычисленных методик.

Пример расчёта стоимости проектных работ в зависимости от стоимости строительства приведен в следующей таблице. (таблица 1)

Таблица 1

Определение стоимости работ.⁴⁵

Номер объекта	Стоимость строительства в ценах норматива, тыс.руб.Сстр	Величина процента стоимости проектных работ от стоимости строительства, %				Норматив α , %
		по фактич. проекту	по данным НЦС	по методике СБЦ	по методическим рекомендациям г. Москвы	
Объект №1	Соб.1					α_1
Объект №2	Соб.2					α_2
Объект №3	Соб.3					α_3
Объект №4	Соб.4					α_4

После определения норматива стоимости проектных работ в процентах, рассчитанный процент вычитается из стоимости строительства, например стоимость проектных работ рассчитывается следующим образом. (таблица 2)

Таблица 2

Определение стоимости работ.⁴⁶

⁴⁵ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018г.60с.-С.27.

⁴⁶ Сметный норматив на работы по подготовке проектной документации снпд-01-01-2018 объекты жилищно-гражданского назначения Москва 2018г.60с.-С.28.

Наименование объекта-представителя	Стоимость строительства по объекту-представителю млн.руб.	индекс	Стоимость строительства объекта-представителя в ценах сметного норматива, тыс. руб	Норматив цены проектных работ α , %
Объект №1	Соб.1	Кд1	Соб.1см.	$\alpha_{об.1}$
Объект №2	Соб.2	Кд2	Соб.2см.	$\alpha_{об.2}$
Объект №3	Соб.3	Кд3	Соб.3см.	$\alpha_{об.3}$
Объект №4	Соб.4	Кд4	Соб.4см.	$\alpha_{об.4}$

При составлении таблицы рекомендуется учитывать тот факт, что при увеличении стоимости строительства объекта доля стоимости проектных работ от общей стоимости строительства снижается.

При данном виде расчёта определенного принципа для составления системы оплаты труда, в отличие от базового метода не существует.

7. Методика расчета стоимости работ по трудозатратам. По данному методу определяется фактическое время участия специалистов для видов работ, отсутствующих в справочниках и сборниках базовых цен. Экспертным путем, исполнитель самостоятельно решает, кто и сколько времени участвует в проектировании. Стоимость выполнения работы рассчитывается на основе базовой цены. Базовая цена работы рассчитывается на основании нормируемых трудозатрат по формуле:

$$Цб = V_{ср. дн} * T_{общ} * Ч_{общ} * K_{кв} - уч^{47} \quad (3)$$

Цб – стоимостной показатель проектных работ, тыс. руб.;

$V_{ср. дн}$ – базовая среднедневная единичная выработка одного непосредственного исполнителя (тыс.руб.);

$T_{общ}$ – общая продолжительность выполнения проектных работ по календарному плану, дни;

$Ч_{общ}$ – общая численность непосредственных исполнителей проектировщиков, чел.;

⁴⁷ Сборник 9.1 «Методика расчета стоимости проектных, научных, нормативно-методических и других видов работ (услуг) на основании нормируемых трудозатрат. МРР-9.1.02-18», - С.6.

$K_{кв-уч}$ – коэффициент, учитывающий степень участия исполнителей проектировщиков различной квалификации в разработке документации (коэффициент квалификации-участия).

Среднемесячная выработка $V_{ср}$ определяется по формуле:

$$V_{ср} = \frac{ЗП_{ср} * (1+P)}{K_3} \quad 48 \quad (4)$$

где: $ЗП_{ср}$ - базовая среднедневная заработная плата.

P - уровень рентабельности (принимается $P = 10 \%$);

K_3 - коэффициент, учитывающий долю зарплаты в себестоимости (K_3 принимается 0,4).

Таблица 3

Индекс квалификации непосредственных исполнителей

	Наименование должностей	Индекс квалификации непосредственных исполнителей
1.	Начальник мастерской, отдела, отделения, лаборатории	2,25
2.	Комплексный главный архитектор проекта (ГАП), комплексный главный инженер проекта (ГИП) – руководитель проекта, главный научный сотрудник	2,00
3.	Заместитель начальника мастерской, отдела, отделения, лаборатории	1,80
4.	Главный архитектор проекта (ГАП), главный инженер проекта (ГИП), заведующий сектором, ведущий научный сотрудник	1,60
5.	Главный специалист, старший научный сотрудник	1,32
6.	Руководитель группы, заведующий группой	1,30
7.	Ведущий специалист (архитектор, инженер, экономист), научный сотрудник	1,00
8.	Архитектор (инженер, экономист, специалист) I категории, младший научный сотрудник	0,90
9.	Архитектор (инженер, экономист, специалист) II категории	0,75
10.	Архитектор (инженер, экономист, специалист) III категории	0,65
11.	Архитектор (инженер, экономист, специалист)	0,60
12.	Техник	0,40

Коэффициент, учитывающий уровень квалификации (участия) исполнителей в разработке ($K_{кв(уч)}$), рассчитывается по формуле:

⁴⁸ Там же, - С.6.

$$K_{\text{кв.уч}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{T_{\text{фи}}}{T_{\text{общ}}} * Ч_i * И_i}{T_{\text{общ}}} \quad 49 \quad (5)$$

где:

I_i - индекс квалификации непосредственных исполнителей;

$Ч_i$ - численность исполнителей по группам с одинаковым уровнем зарплаты;

$T_{\text{фи}}$ - фактическое время работы исполнителей с одинаковым уровнем зарплаты.

⁴⁹ Там же, - С.7.

Часовые надбавки к районным коэффициентам за работу в высокогорных условиях, в тяжелых условиях труда

При определении размера средств на оплату труда также учитываются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях), согласно Постановления Правительства Республики Таджикистан от 3.07.2003г. № 302 «Об утверждении районных коэффициентов, коэффициентов за работу в пустынных, безводных местностях и высокогорных районах», которые являются надбавками к тарифным ставкам оплаты труда, компенсирующим работникам за работу в неблагоприятных физико-географических, климатических условиях, за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах Республики Таджикистан.

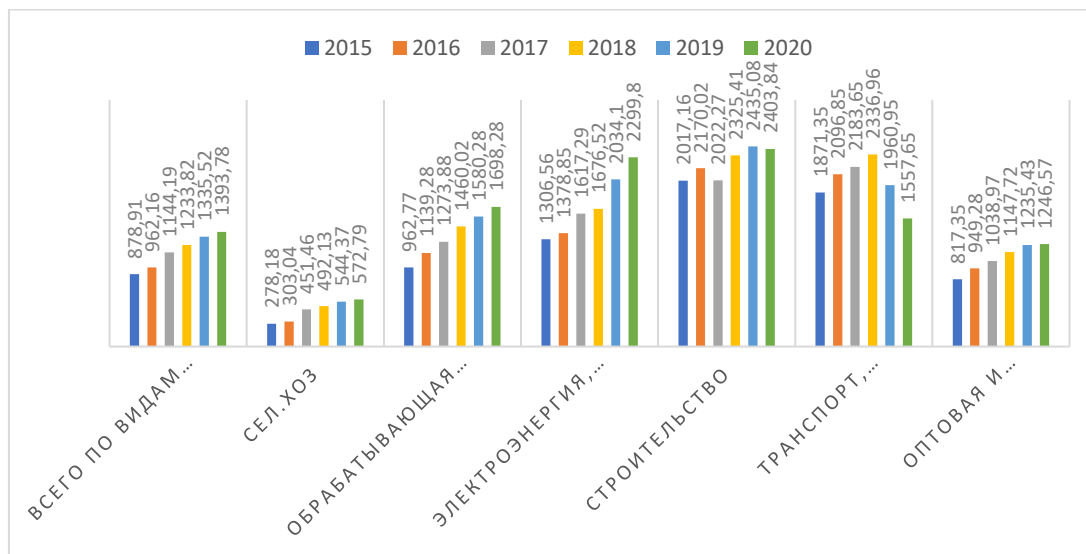
Установленные надбавки по районному коэффициенту, за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах Республики Таджикистан применяются во всех отраслях экономики. Порядок определения вышеназванных надбавок представлен в «Инструкции по начислению районных коэффициентов, коэффициентов за работу в пустынных, безводных местностях и высокогорных районах», разработанной во исполнение Постановления Правительства Республики Таджикистан от 3.07.2003 г. № 302 и утвержденной Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан от 4.08.2003г. №8/3107.

Например, для рабочих, занятых на верхолазных работах часовые тарифные ставки повышаются на 24%. Верхолазными считаются работы, выполняемые на высоте более 5м от поверхности земли, перекрытия или рабочего настила, над которым производятся работы непосредственно с конструкций при их монтаже или ремонте. При этом, основным средством, предохраняющим от падения с высоты, является предохранительный пояс.

Часовые тарифные ставки рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также на верхолазных работах с вредными условиями труда, повышаются на 12%, а на

работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% согласно «Перечню работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах», утвержденного постановлением Госкомтруда СССР от 01.10.86г. №374/22-60.

Уровень заработной платы работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности в динамике за 2015-2020 годы



Источник: составлено автором

**Анализ состояния производительности труда и заработной платы
подрядных организаций за 2016 гг.**

Таблица 1.

**Количество организаций, реально действующих в строительстве и
выплачиваемые дополнительные зарплату за 2016 год.**

Виды организации	Кол-во организаций	в % от всего	Кол-во организаций выплачиваемые другие виды зарплат	В % от всего
Всего по республике: в том числе	891	100	45	100
Министерства и управления	40	4,5	4	8,8
Акционерные общества, всего:	80	8,9	4	8,8
из них: в городе Душанбе	31		2	
-Согдийская область	22		-	
-Хатлонская область	13		1	
-ГБАО	3		1	
-РРП	17		-	
ООО, всего:	771	86,5	37	82,2
из них: в городе Душанбе	340		23	
-филиалы в Душанбе	13			
-Согдийская область	92		-	
-Хатлонская область	155		3	
-филиалы в Хатлонской области	3			
-ГБАО	10		5	
-РРП	157		6	
-филиалы в РРП	1			

Источник: составлено автором

По нашим подсчетам можно точно выявить, что из 891 организаций 771 это 86,5% от всего по республике функционируют ООО, акционерные общества 90, что составляет от всего числа 8,9%. Министерства и управления 40 от всего составляет 4,5% от всего количества.

Анализ основной и дополнительной заработной платы в подрядных организациях строительной отрасли РТ приведены на таблице 2.

Дополнительную зарплату 86% от всего по республике выплачивает ООО, по 8.8% приходится на долю акционерных обществ и министерствам, и управлениям.

За 2016 год в министерствах и управлениях основная зарплата в соответствии по всему РТ составляет 5,6%, а дополнительная 3,7%. Акционерные общества основная зарплата в соответствии по республике составляет 21%, а дополнительные 11%. ООО основная зарплата в соответствии с РТ 73%, а другие выплаты 85,7. Основную долю среди выделенных групп составляют ООО.

Расход заработной платы, основная и другие виды оплаты по анализируемым предприятиям представлен в рисунке 5

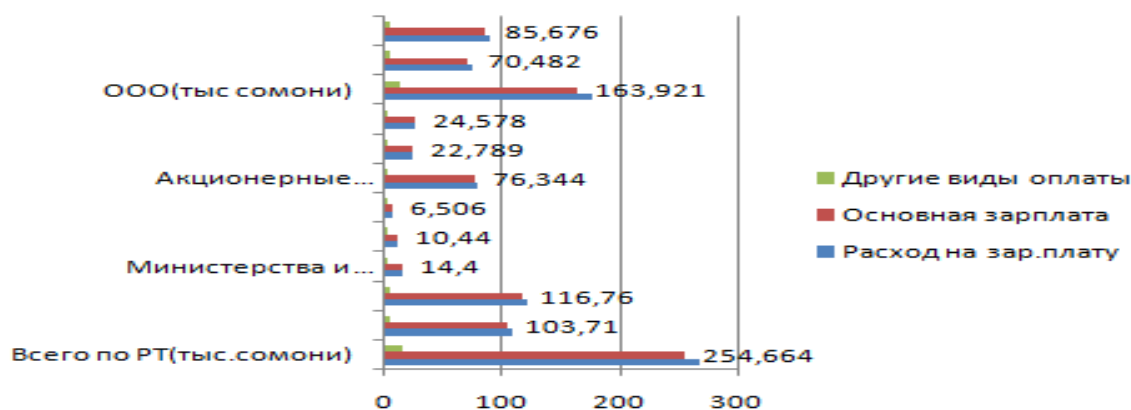


Рисунок 1. Расход заработной платы, основная и другие виды оплаты в подрядных организациях за 2014-2016 годы.

Источник: составлено автором.

Самый низкий уровень заработной платы мы можем наблюдать в министерстве и управлениях. При этом справедливости ради стоит отметить, что уровень заработной платы на указанных предприятиях соответствует уровню производительности труда. Наибольший уровень заработной платы в 2016 году отмечен в ООО-0,42 тыс.сомони. Это, возможно, обуславливается тем, что строительство элитного жилья предполагает более квалифицированный персонал, что сказалось и на его уровне оплаты.

Таблица 2.

**Процентное соотношение затрат подрядных организаций,
выполненных собственными силами за 2016 год. ***

Показатели	всего	предм. рас	расход на зарботную плату	на ремонт и обс. маш	расходы на перевоз	другие обязател ьные выплаты	доля внутреннего оборота, входящий в производство
Всего по РТ	100%	67,40%	9,10%	5,70%	15,10%	2,70%	0,05%
Министерст и управлен	100%	78,60%	7,70%	3,40%	7,50%	7,80%	0,10%
Акционер.общ	100%	60,40%	13,50%	6,50%	15,40%	4,20%	0%
ООО	100%	67,70%	8,50%	5,80%	15,60%	2,30%	0,06%

**Источник: составлено автором.*

Анализируя таблицу, можно сказать, что самую большую долю на зарплату выделяют акционерные общества -13.5% от всего расхода. Самая меньшая на ООО и в министерстве и управлениях, кроме этого, расходы на перевозки у строительных компаний значительно выше, чем зарплата, а средства для внутреннего оборота почти и не существуют.

Объем выполненных строительно-монтажных работ у всех компаний различен, и не всегда он зависит от численности компании, объем выполненных работ в сравнении можно увидеть на рисунке. Данные по исследованию представлены в таблице 3.

Зарплатоёмкость выручки показывает - сколько дирам зарплаты приходится на 1сомони объема выполненных работ.

Производительность здесь следует понимать как среднемесячный объем выполненных работ, приходящийся на 1 работника;

Наиболее корректное сравнение можно провести, сделав анализ производительности труда на 1 работника компании. Наибольшая производительность наблюдается в ООО - 5,55 тыс. сомони. Эти компания работает в сегменте элитного строительства, где цены на продукцию намного выше среднерыночных.

Таблица 3

Сравнительный анализ производительности труда и уровню заработных плат по предприятиям строительной отрасли по республике за 2014-2016 г.*

	в годах	Объем работ (матер, услуги тыс.сомон и)	Числ енность	Среднеме- сячная произ- водительность на 1 работн. тыс. сомони.	Среднеме- сячный ФЗП, тыс.сомо ни.	Средняя зараб. плата 1 работника, тыс.сомони.	Зарплато- емкость выручки
Всего по РТ	2014	1360289.2	23891	4,74	22377	0,937	0,19
	2015	1129311.9	24061	3,91	1568	0,651	0,16
	2016	1510911.1	25178	5,0	10075	0,400	0,08
Министерства и управления	2014	56573,5	1774, 0	2,65	12138	6,842	2,58
	2015	45187,1	2125	1,77	879,9	0,414	0,23
	2016	88057,1	1717	4,27	554,9	0,323	0,07
Акционерные общества	2014	240336,4	5710	3,50	6479,8	1,134	0,32
	2015	210573,0	5293	3,31	1927,2	0,364	0,10
	2016	256200,0	5944	3,59	2084,8	0,350	0,10
ООО	2014	1063379,3	16407	5,40	14683,5	0,894	0,16
	2015	873551,8	16643	4,37	6261,04	0,376	0,08
	2016	1166654,0	17517	5,55	7435,2	0,424	0,07

*Источник: составлено автором.

Следующую лидирующую позицию занимает министерство и управления, здесь производительность составила 4,3 тыс.сомони. По мнению автора, это обусловлено тем, что в компании нет «лишней численности» в виде сбытовых подразделений, потому что она выполняет государственные заказы.

Объем выполненных подрядные работы — это работы, выполненные собственными силами по договорам строительного подряда и государственным контрактам, заключаемым с заказчиками. В стоимость подрядных работ включается стоимость строительных и монтажных работ, работ по капитальному и текущему ремонту и прочих работ.

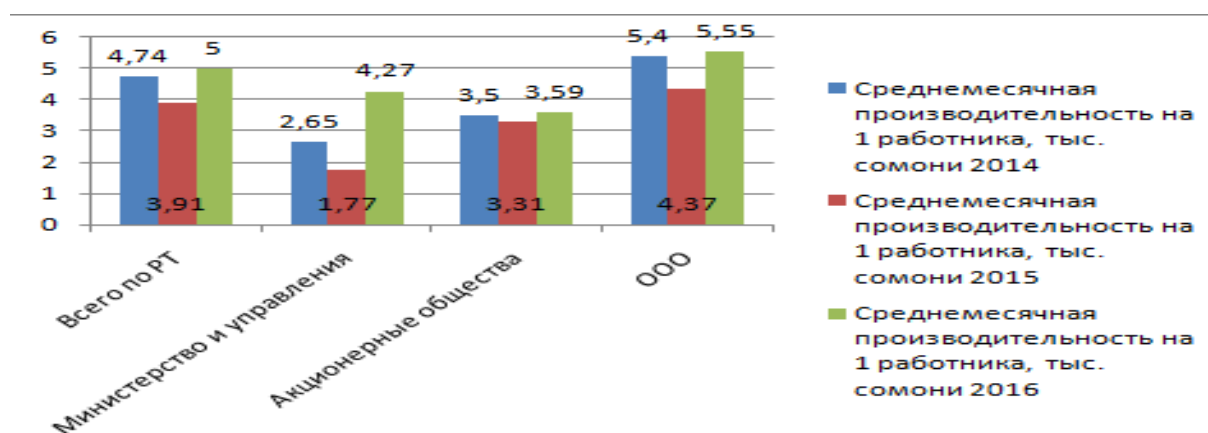


Рисунок 2. Среднемесячная производительность по анализируемым предприятиям.

Источник: составлено автором.

Наиболее корректное сравнение можно провести, сделав анализ производительности труда на 1 работника компании. Наибольшая производительность наблюдается в ООО-5,55 тыс. сомони. Эти компания работает в сегменте элитного строительства, где цены на продукцию намного выше среднерыночных. Следующую лидирующую позицию занимает министерство и управления, здесь производительность составила 4,3 тыс.сомони. По мнению автора, это обусловлено тем, что в компании нет «лишней численности» в виде сбытовых подразделений, потому что она выполняет государственные заказы.

Характеристика ГУП НИИ С и А.

Государственное унитарное предприятие «Научно-исследовательский институт строительства и архитектуры» (ГУП НИИСА), основанное на праве хозяйственного ведения собственной деятельности, создано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 4 июля 2006 г. за № 311.

Учредителем является Комитет по архитектуре и строительства при Правительстве Республики Таджикистан.

Предприятие создано в целях удовлетворения общественных потребностей в результатах его деятельности, в том числе выполнения и координации утверждаемых Правительством Республики Таджикистан государственных целевых программ, программ фундаментальных и прикладных научно-исследовательских, проектных, опытно-конструкторских и технологических работ в области строительства, интеграции науки, практики и образования, международного научно-технического сотрудничества.

Основные направления работы:

- разработка проектов зданий, сооружений и застройки, а также проектов их реконструкции;
- опытно-конструкторские и технологические работы;
- теория расчета зданий и сооружений; надежность строительных конструкций и зданий; компьютерное моделирование и программное обеспечение;
- современные проблемы архитектуры и градостроительства; реконструкция и реновация зданий;
- разработка строительных норм, государственных стандартов и др. нормативно-технических документов;
- разработка современных эффективных экономических методов работы на рынке; совершенствование методов нормирования в строительстве;

- разработка новых видов строительных материалов, современных технологий с учетом эффективного использования природных месторождений сырья;

- технологии нетрадиционных возобновляемых источников энергии; создание энергосберегающих систем транспортировки, распределения и потребления тепла и электроэнергии;

- совершенствование и повышение эффективности работы инженерных сетей и сооружений населенных мест;

- эффективные методы, технологии и технические средства обследования, контроля и испытания строительных материалов и конструкций;

- проблемы создания благоприятной среды обитания человека; экология и рациональное природопользование;

- проведение повышения квалификации работников строительной отрасли;

- разработка проекта организации строительства (ПОС);

- разработка проекта производства работ (ППР);

- разработка технологических карт строительного процесса;

- проведение энергоаудита;

- выполнение функции технического надзора в строительстве;

- разработка компьютерных программ строительной деятельности.

-техническое обследование зданий и сооружений;

-перевод текстов технических документов на таджикском, русском и английском языке.

-испытание строительных материалов и конструкций;

-типографические услуги.