

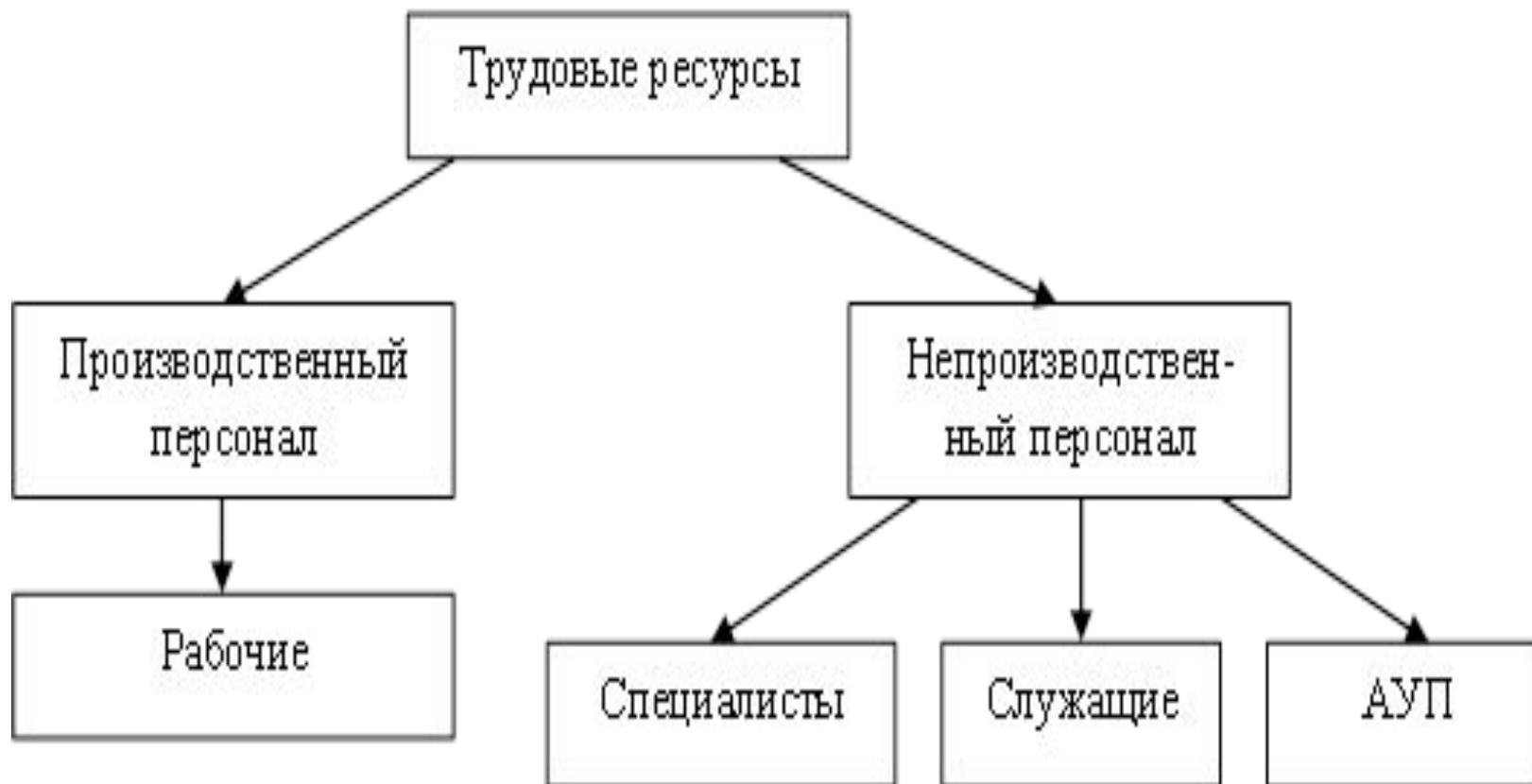
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ АВТОТРАНСПОРТА

Состав и профессиональная структура трудовых ресурсов

на автомобильном транспорте

- Трудовые ресурсы автомобильного транспорта - это все люди трудоспособного возраста, работающие в сфере автомобильного транспорта (за исключением лиц, не способных к труду), а также находящиеся за ее пределами, но фактически работающие.
- В зависимости от степени участия в производственном процессе различают производственный и непроизводственный персонал.

Структура трудовых ресурсов на автомобильном транспорте



Рабочие и специалисты

1. Рабочие:

- а) лица, осуществляющие управление транспортными средствами, - водители;
- б) рабочие по техническому обслуживанию и ремонту транспортных средств (ремонтные рабочие);
- в) вспомогательные рабочие и уборщики:
 - - дворники;
 - - грузчики;
 - - подсобные рабочие.

2. Специалисты - это работники, занятые в сфере организации и управления производственным процессом в области проектирования, создания и опытной эксплуатации новой техники и технологий:

- - технологи;
- - проектировщики;
- - конструкторы;
- - менеджеры;
- - бухгалтеры;
- - диспетчеры.

Служащие и АУП

3. Служащие - работники, осуществляющие процессы обслуживания производства и управления:

- - делопроизводители;
- - курьеры;
- - кладовщики;
- - экспедиторы;
- - товароведы;
- - охрана;
- - вахтеры;
- - сторожа;
- - работники непромышленной сферы (детский сад, столовая).

4. Административно-управленческий персонал (АУП) - руководители всех уровней и подразделений с их заместителями.

Формы государственного регулирования занятости

и трудовых отношений на автомобильном

транспорте
Государственное регулирование занятости в
Российской Федерации осуществляется
правовыми, экономическими и
организационными методами.

- I. Правовые методы.
- Государство регулирует занятость:
 - 1) на основе [Конституции](#) РФ;
 - 2) на основе [ТК](#) РФ;
 - 3) на основе подзаконных актов и инструкций.

Государственное регулирование занятости

II. Экономические методы:

- 1. Материальная поддержка временно не работающего населения:
 - а) пособие по безработице;
 - б) социальные субсидии - полное или частичное освобождение от налогов, коммунальных или других целевых платежей.
- 2. Налоговое регулирование:
 - а) все предприниматели уплачивают страховые взносы, из которых поступают отчисления в фонд занятости;
 - б) устанавливаются налоговые льготы в случае инвестиций на открытие новых рабочих мест для предприятий с определенным числом работающих инвалидов;
 - в) государственные программы по подготовке и переподготовке на профессии повышенного спроса.

III. Организационные методы:

- - организационная деятельность по трудоустройству, переобучению и обучению и социальной защите в Российской Федерации осуществляется федеральной службой занятости.

Определение численности работников автотранспортной организации по различным категориям производственного и непроизводственного персонала

Определение численности работников автомобильного транспорта (N) осуществляется исходя из планового фонда рабочего времени одного работника ($\PhiРВ_{гдд}$) и планового количества трудозатрат, необходимых для выполнения планового объема работы:

$$N = \frac{\sum TЗ_{(час)}}{\PhiРВ_{год}}, (10.1)$$

где ТЗ - трудозатраты.

1. Численность водителей:

$$N_{вод.} = \frac{AЧ_p + Ч_{n-з} + Ч_{ТО2}}{\PhiРВ_{водителя}} (\quad), (10.2)$$

где $Ч_{n-з}$ - годовое количество подготовительно-заключительного времени в часах;

$$Ч_{n-з} = \begin{cases} \text{грузовые} - 0,3 \text{ часа на } АД_p - \text{автомобиле-день} \\ \text{пассажирские} - 0,38 \text{ часа на } АД_p - \text{автомобиле-день} \end{cases} ;$$

$Ч_{ТО2}$ - часы участия водителей в ТО-2.

Определение численности ремонтных рабочих и грузчиков

2. Численность ремонтных рабочих:

$$N_{pp} = \frac{\sum T_{ТО и ТР} - Ч_{ТО2}}{\PhiРВ_{pp \text{ в год}}}. \quad (10.3)$$

3. Численность грузчиков:

$$N_{груз.} = \frac{\sum T_{n-p}}{\PhiРВ_{груз. \text{ год}}}; \quad (10.4)$$

$$\sum T_{в-г} = t_{n-p} \cdot N_{...},$$

где $N_{ег.}$ - количество ездов с грузом;
 t_{n-p} - время погрузки-разгрузки.

Численность специалистов, служащих и АУП

Не существует нормативов численности работников этих категорий. Их численность регламентируется штатным расписанием и финансовыми возможностями самого предприятия.

- Для определения численности работников АУП используют следующие методы:
- 1. Статистический - устанавливается зависимость численности персонала по категориям и должностям в зависимости от объемных и структурных показателей предприятия (показателей-факторов):
 -
 - $N = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$. (10.5)
 -
- Для АТП к показателям-факторам относят:
 - а) среднесписочное количество автотранспортных средств A_{cc} ;
 - б) численность рабочих на предприятии (водители и ремонтные рабочие);
 - в) режим работы предприятия;
 - г) дни работы предприятия;
 - д) коэффициент выпуска ТС на линию.
- 2. Экспертный метод - использование коллективного мнения хозяйственных руководителей и экспертов; метод основывается на анализе оплаты в аналогичных АТП и учитывает финансовые возможности данного АТП.

Фонд рабочего времени, его состав и порядок определения

Затраты труда определяются численностью работников или количеством отработанного времени.

Для определения численности и в дальнейшем фонда оплаты труда надо планировать рабочее время, при этом в плановое (нормируемое) рабочее время входят следующие нормируемые виды рабочего времени:

- 1) основное - время на перевозку грузов и пассажиров и время на погрузку-разгрузку;
- 2) дополнительное - время на дополнительные или сопутствующие операции;
- 3) подготовительное - заключительное время на сдачу документов, на медицинский осмотр, на осмотр автомобиля;
- 4) время отдыха и естественных надобностей.

Порядок планирования рабочего времени

1. Устанавливается система учета рабочего времени (суточная, недельная, месячная).
2. Выбирается режим работы предприятия по числу рабочих дней в году:
 - а) непрерывный режим работы (365 дней);
 - б) с одним выходным в неделю (305 - 306 дней);
 - в) с двумя выходными в неделю (256 - 257 дней).
3. Выбирается режим работы сменности (по АТП в целом и по категориям работников):
 - а) односменный - 7 - 8 часов;
 - б) полуторасменный - 10,5 часов;
 - в) двухсменный - 12 - 14 часов;
 - г) трехсменный - 18 часов.

Годовой плановый фонд рабочего времени одного работника

Годовой плановый фонд рабочего времени одного работника показывает количество часов, которые должен отработать по плану один человек за год:

-
- $$\text{ФРВ}_{\text{год}} = (D_{\text{к}} - D_{\text{отп}} - D_{\text{вых}} - D_{\text{празд}} - D_{\text{прочие}}) \times t_{\text{рабоч.смена}} - (D_{\text{предвых}} + D_{\text{предпразд}} + T_{(\text{В+П})\text{отп}}) \times 1 \text{ час}, (10.6)$$
-
- где $D_{\text{прочие}}$ - дни болезни и прочие нерабочие дни;
- $T_{(\text{В+П})\text{отп}}$ - выходные и праздничные дни, совпадающие с отпуском.

Нормы, установленные трудовым кодексом

- В [ТК](#) РФ установлены:
- 1. Продолжительность рабочей недели - 40 часов.
- 2. Продолжительность рабочего дня - 7 (8) часов.
- 3. Минимальная продолжительность отпуска - 28 дней.
- 4. Определена максимальная продолжительность сверхурочных часов - 120 часов в год (или не более 4 часов в течение 2 дней подряд).

Расчет производительности труда на транспорте

Производительность труда оценивается:

1. Количеством товара или услуг, произведенных одним работником за единицу времени выработкой:

- - суточной;
- - месячной;
- - годовой и т.п.

2. Количеством времени на производство единицы товара или услуги (трудоемкостью производства единицы продукта).

Четыре метода измерения производительности труда

- 1) натуральный;
- 2) трудовой;
- 3) условно-натуральный;
- 4) стоимостный.

1. Натуральный метод:

$$ПТ = \frac{Q_m}{N} \text{ (т/чел) } , (10.11)$$

где Q_t - объем перевозок (т).

Трудовой метод

2. Трудовой метод:

$$ПТ = \frac{АЧ_p}{N_{раб.}}; (10.12)$$

$$ПТ = \frac{\sum T_{ТО и ТР}}{N_{раб.}}. (10.13)$$

Условно-натуральный метод

Условно-натуральный метод:

$$ПТ = \frac{W_{\text{прив. т-км}}}{N_{\text{раб.}}} \text{ (прив. т-км/чел) } , (10.14)$$

где $W_{\text{прив. т-км}}$ - приведенные тонно-километры (прив. т-км);

$$ПТ_{\text{рем. раб.}} = \frac{L_{\text{прив. (пробег)}}}{N_{\text{рем. раб.}}} \text{ (прив. км/чел) } , (10.15)$$

где $L_{\text{прив. (пробег)}} = L_{\text{баз.}} + L_i \times K_{\text{прив. i}}$

Условно-натуральный метод

где $L_{\text{баз.}}$ - пробег базового автомобиля (с минимальной грузоподъемностью);

L_i - пробег прочих марок автомобилей, имеющих в организации;

$$K_{\text{прив. } i} = \frac{\sum NT_{1 \text{ км}/i}}{\sum NT_{1 \text{ км}/\text{баз.}}}, \quad (10.16)$$

где $\sum NT_{1 \text{ км}/i}$ - Σ норматив трудоемкости ТО и ТР на 1 км пробега i марки;

$\sum NT_{\text{базм}/}$ - Σ норматив трудоемкости ТО и ТР на 1 км пробега базовой марки;

$L_{\text{прив.}}$ - позволяет учесть структуру парка по маркам, структуру пробега по маркам и различные в трудоемкости ТО и ТР по маркам.

Стоимостной метод

$$ПТ_D = \frac{D_n}{N_{сп}}$$

где D_n – доходы от перевозок;
 $N_{сп}$ - списочная численность сотрудников.

Норматив трудоемкости технического обслуживания и текущего ремонта

$$\sum HT_{1км} = \left(\frac{HT_{EO}}{L_{EO}} + \frac{HT_{TO-1}}{L_{TO-1}} + \frac{HT_{TO-2}}{L_{TO-2}} \right) + \frac{IT_{TP}}{1000} \text{ чел-ч/1 км} , (10.17)$$

где $HT_{EO, TO-1, TO-2, TP}$ - норматив трудоемкости, соответственно, ежедневного обслуживания, технического обслуживания-1, технического обслуживания-2, текущего ремонта, чел-час;

$L_{EO, TO-1, TO-2}$ - нормативный пробег, соответственно, между ежедневными обслуживаниями, технического обслуживания-1, технического обслуживания-2, км.

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ

Тарифное регулирование трудовых отношений в автотранспортных организациях

Тарифное регулирование трудовых отношений осуществляется на основе тарифных ставок, тарифных сеток, должностных окладов, районных коэффициентов, тарифно-квалификационных справочников.

Тарифная система - это система, устанавливающая зависимость оплаты труда работника в единицу времени от тарифообразующих факторов:

- - профессии (должности);
- - уровня квалификации;
- - условий труда;
- - вида и качества работ;
- - сложности труда;
- - территории;
- - значимости отрасли.

Тарифная система

- Тарифная система включает в себя:
 1. Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные).
- Часовые ставки определяют размер оплаты труда работника определенной профессии и квалификации в единицу времени при выполнении норм выработки на 100%.

Тарифные ставки дифференцируются:

- - по условиям труда (нормальные или вредные);
- - по уровню квалификации (по разрядам).

Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ) - 127 92 руб.

- $S_{чр} = 12792 / 173,3 = 73,81$ руб.
- Коэффициенты кратности МРОТ для расчетов пособий, льгот, штрафов и т.п. устанавливаются законодательно, при этом целый ряд проектов законодательных актов содержат предложения об установлении соответствующих сумм вне зависимости от величины МРОТ.

Тарифные сетки и должностные оклады

2. Тарифные сетки - устанавливают зависимость тарифных ставок от уровня квалификации (от разряда) с помощью разрядных коэффициентов.

- Тарифные сетки разрабатываются на каждом предприятии самостоятельно.

3. Должностные оклады.

4. Районные коэффициенты - учитывают территориальное расположение предприятия (от 1,15 - 1,3) для отдаленных и малообжитых районов, для высокогорных районов и для безводной местности.

5. ТКС - тарифно-квалификационные справочники.

Системы оплаты труда, их основные характеристики

Заработная плата как экономическая категория является ценой труда и служит целям возмещения затрат живого труда и воспроизводства рабочей силы. Различают заработную плату реальную и номинальную. Номинальная заработная плата (НЗП) - сумма денег, полученная за труд за определенный период времени. Реальная заработная плата (РП) определяется количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную ЗП:

- $\%_{\text{измен.}} \text{ РП} = \%_{\text{измен.}} \text{ НЗП} - \%_{\text{инф.}}$ (11.2)

Предоставляемые натуральные льготы

В Российской Федерации политика государства в области заработной платы в основном сводится к предоставлению льгот и пособий. В настоящее время с введением Федерального [закона](#) от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" количество льгот, заменяемых денежным эквивалентом, резко возросло.

Функции заработной платы

1. Воспроизводственная функция.
2. Регулирующая функция - заключается в том, что с помощью заработной платы регулируются следующие пропорции:
 - - территориальные;
 - - межотраслевые;
 - - внутрипрофессиональные;
 - - по условиям труда.
3. Стимулирующая функция.
4. Контрольно-учетная функция.

Факторы, влияющие на размер заработной платы

- 1. Квалификационные факторы - учитывают различия по сложности труда:
 - а) по интенсивности труда;
 - б) по объему знаний и навыков.
- 2. Отраслевые факторы - учитывают степень дефицитности продукции, сложность условий производства и значимость для народного хозяйства.
- 3. Территориальные факторы - учитывают различия по численности рабочей силы.
- 4. Технологические факторы - учитывают уровень механизации и автоматизации производства, производственной техники, вредность условий труда и т.п.
- 5. Имущественные факторы - учитывают форму собственности.

Основные принципы оплаты труда

- 1. Зависимость от количества и качества труда.
- 2. Опережающий рост производительности труда над заработной платой.
- 3. Обеспечение систематического повышения уровня оплаты труда всех категорий работников в зависимости от изменения рыночной ситуации.
- 4. Зависимость заработной платы от условий труда, интенсивности, территории, квалификации и роли отрасли в народном хозяйстве.

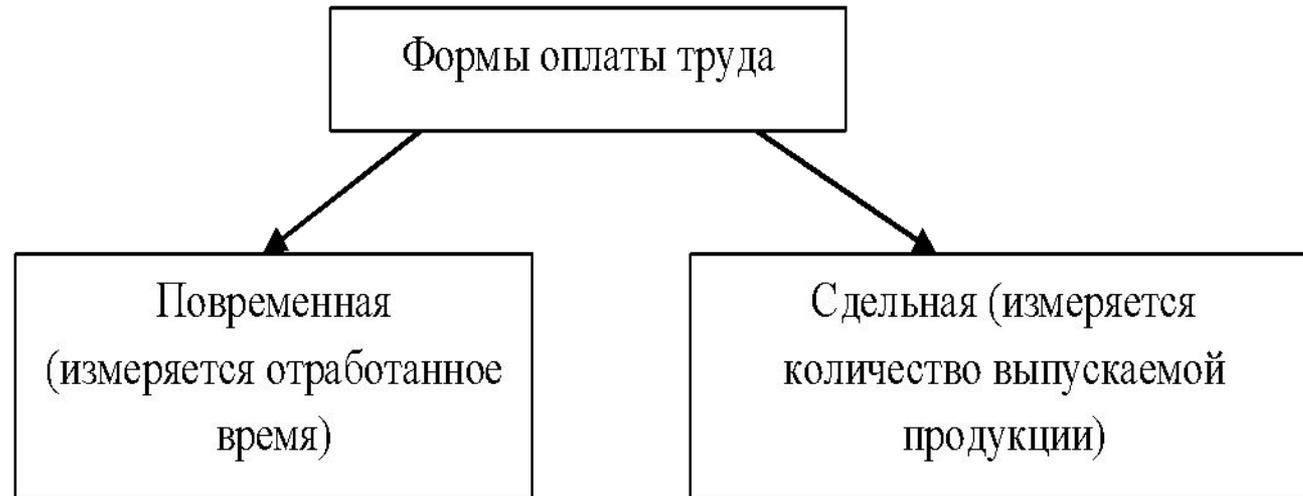
Система организации заработной платы включает

- - правильное построение тарифной системы;
- - нормирование труда;
- - использование различных форм и систем оплаты труда.

Нормирование труда основано на следующих нормах:

- - нормы времени на производственные функции;
- - нормы выработки в единицу времени;
- - для станций технического обслуживания (СТО) нормы обслуживания в единицу времени;
- - нормы потребности в рабочей силе.

Формы и системы оплаты труда работников автотранспорта



Системы оплаты труда

Системы оплаты труда

- прямая повременная;
 - повременно-премиальная;
 - окладная
- прямая сдельная;
 - сдельно-премиальная;
 - сдельно-прогрессивная;
 - аккордная;
 - контрактная (по ставке трудового вознаграждения);
 - косвенно-сдельная;
 - коллективная (бригадная, по КТУ <4>)

<4> КТУ - коэффициент трудового участия.

Условия применения повременной формы оплаты труда

- 1. Когда нет количественных измерителей выработки труда (например, секретарь).
- 2. Производительность работника зависит от производительности оборудования и ограничена ею.
- 3. Когда организован строгий учет рабочего времени и его использования.
- 4. Разработаны обоснованные нормы времени.
- 5. Разработаны четкие должностные инструкции, определяющие круг обязанностей и ответственности каждого работника.

Повременная система оплаты труда

Прямая повременная система оплаты труда:

-
- $ЗП_{пов.} = ТС_{час.} \times Т_{раб.}$, (11.3)
-
- где $ТС_{час.}$ - часовая тарифная ставка;
- $Т_{раб.}$ - отработанное время.

Повременно-премиальная:

-
- $ЗП_{пов.-прем.} = ТС_{час.} \times Т_{раб.} + \text{премии.}$
-
- Премии - за выполнение и перевыполнение плана, за экономию материала, за качество труда.

Окладная система - установлен фиксированный месячный оклад + премии.

Применение повременной формы оплаты труда

На автомобильном транспорте по повременной форме оплаты труда оплачиваются:

- 1) специалисты, служащие и АУП;
- 2) ремонтные рабочие;
- 3) водители автобусов;
- 4) водители легковых автомобилей, кроме такси;
- 5) водители малотоннажных грузовых автомобилей;
- 6) водители грузовых автомобилей, перевозящие легковесные грузы (грузы 3-го и 4-го класса).

Сдельные системы оплаты труда

Системы сдельной формы оплаты труда:

1. Прямая сдельная (ЗП_{сд.}):

$$\text{ЗП}_{\text{сд.}} = P_{\text{ед.}} \times N_{\text{ед.}}, \quad (11.4)$$

где $P_{\text{ед.}}$ - сдельная расценка за 1 часть продукции;

$N_{\text{ед.}}$ - количество продукции.

2. Сдельно-премиальная (ЗП_{сд.-прем.}):

$$\text{ЗП}_{\text{сд.-прем.}} = P_{\text{ед.}} \times N_{\text{ед.}} + \text{премии}. \quad (11.5)$$

3. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда - когда на перевыполненную сверх плана продукцию устанавливаются повышенные сдельные расценки:

$$\text{ЗП}_{\text{сд.-пр.}} = P_{\text{ед.}}^{\text{план}} \cdot N_{\text{ед.}}^{\text{план}} + P_{\text{ед.}}^{\text{прог}} \cdot N_{\text{ед.}}^{\text{сверхпл}}. \quad (11.6)$$

Сдельные системы оплаты труда

4. Аккордная система оплаты труда - оплата сразу за всю сделанную работу с учетом сроков ее выполнения; как правило, используется в неординарных ситуациях.

5. Контрактная система оплаты труда ($ЗП_{\text{конт.}}$) - оплата труда по ставке трудового вознаграждения, установленной в % от выручки за определенный объем работ, выполненный в определенные сроки (или % от прибыли):

$$ЗП_{\text{конт.}} = P_{\text{ед.}} \times D_{(\%)}, \quad (11.7)$$

$$ЗП_{\text{конт.}} = P_{\text{ед.}} \times \Pi_{(\%)}, \quad (11.8)$$

На автомобильном транспорте по контрактной системе часто оплачиваются работники станций технического обслуживания автомобилей.

6. Косвенно-сдельная оплата труда - зависит от выработки обслуживаемых работником машин или механизмов и применяется для оплаты труда ремонтных рабочих.

7. Коллективная система оплаты труда - заработок рабочего зависит от результатов работы всего коллектива.

Заработная плата начисляется всему коллективу за весь объем работ, затем внутри бригады распределяется коэффициент трудового участия каждого рабочего.

Сдельная форма оплаты труда с использованием расценок за 1 т груза и 1 ткм

$$ЗП_{\text{с}} = (P_t * B_t^{\text{год}} + P_{\text{ткм}} * B_{\text{ткм}}^{\text{год}}) * K_{\text{кл}} \quad (9.25)$$

где $P_t, P_{\text{ткм}}$ – соответственно расценка за 1 т и 1 ткм при перевозке груза 1 класса;

$K_{\text{кл}}$ – поправочный коэффициент на класс груза, определяющий степень недогруза по сравнению с 1 классом груза.

Таблица 10

Класс груза	1	2	3	4
Ккл	1	1,25	1,66	2,0

Расценки определяются следующим образом

$$P_t = H_t * C_{\text{мин}}; \quad (9.26)$$

$$P_{\text{ткм}} = H_{\text{ткм}} * C_{\text{мин}}; \quad (9.27)$$

где $H_t, H_{\text{ткм}}$ – соответственно норма времени на погрузку- разгрузку 1 т груза и норма времени на выполнение 1 ткм.

Сдельные системы оплаты туда

$$H_m = \frac{t_{np}^H}{q * \gamma}$$

$$H_{ткм} = \frac{60}{V_T^H * \beta^H * q * \gamma}$$

t_{np}^H - нормативное время простоя под погрузкой-разгрузкой на езду, мин;

V_T^H - нормативное значение среднетехнической скорости.

Таблица 11

Группа дорог	Тип дорожного покрытия	Расчётная норма пробега V_T^H , км/ч
I	Дороги с усовершен-ствованным покрытием	49
II	Дороги с твёрдым покрытием	37
III	Дорого естественные грунтовые	28
При работе в городе	Для автомобилей массой до 7 т , (автоцистерн вместимостью до 6 тыс. л)	25
	Массой свыше 7 т	24

β^H - нормативное значение коэффициента использования пробега:

0,5-для бортовых, 0,45- для автомобилей- самосвалов

$C_{мин}$ - минутная ставка водителя $C_{мин} = C_{че}/60$

Заработная плата с установлением расценки за езду

$$ЗП_в = p_N * N_e \quad (9.28)$$

где

p_N - расценка за езду $p_N = H_N * C_{чв}$;

H_N - норма времени за езду $H_N = t_{np} + \frac{l}{V_T * \beta}$;

N_e - количество ездов $N_e = \frac{T_n * V_m * \beta}{l_e + V_m * \beta * t_{n-p}} * \alpha_v$

Заработная плата водителей с установлением расценки с рубля дохода

$$ЗП_{\text{в}} = p_{\text{Д}} * D_{\text{н}},$$

(9.30)

где

$p_{\text{Д}}$ - расценка с рубля дохода

$$p_{\text{Д}} = \left(H_{\text{т}} + \frac{60 * l}{V_{\text{T}} * \beta * q * \gamma} \right) * \frac{C_{\text{мин}}}{Ц_{\text{т}}};$$

(9.31)

$D_{\text{н}}$ - доходы от перевозки груза.

Условия применения сдельной формы оплаты труда

- 1) наличие количественных измерителей выработки;
- 2) хорошо поставленный учет выработки каждого работника;
- 3) правильное нормирование;
- 4) правильная организация труда, не допускающая простоев;
- 5) наличие резервов роста производительности труда.

Право выбора формы и системы отдано самим предприятиям, но вне зависимости от форм собственности обязательно должны выполняться все требования [ТК](#) РФ.

Фонд оплаты труда транспортной организации

Вся сумма расходов предприятия на оплату труда его персонала называется общим фондом заработной платы (ОФЗП). ОФЗП состоит из:

- 1. Основного:
 - а) базисная часть (заработная плата сдельная и заработная плата повременная);
 - б) переменная часть (надбавки, доплаты, премии).
- 2. Дополнительного.

Основной ФЗП включает в себя заработную плату за реально отработанное время и реально выпущенную продукцию.

Дополнительный ФЗП включает в себя оплату не проработанного по закону оплаченного времени (оплата социальных льгот):

- - отпуск;
- - сокращенные рабочие дни;
- - дни выполнения государственных обязанностей.

Виды доплат и надбавок, определяемые ТК РФ

1. За работу в вечернее и ночное время при 2-сменной работе - 30% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в вечернюю смену, при 3-сменной работе - 40% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночную смену.
 - Для рабочих на автомобильном транспорте - 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч).
2. За сверхурочные часы:
 - - за первые 2 часа - 50% от тарифной ставки;
 - - последующие часы - 100% от тарифной ставки.
3. За работу в выходные и праздничные дни - 100%.
4. Оплата простоев не по вине работника - 2/3 часовой ставки.

Надбавки и доплаты, устанавливаемые организацией

1. За совмещение обязанностей - по соглашению сторон не менее 30% и не более 50% от часовой тарифной ставки высвобождаемого работника.
2. За бригадирство (в зависимости от размера бригад):
 - - до 10 чел. - 10%;
 - - от 10 чел. до 15 чел. - 15%;
 - - от 15 чел. - 20%.
3. За работу с разделением смены на две части - до 30%.
4. За ненормируемый рабочий день:
 - - для водителей легковых автомобилей - от 15% до 25%;
 - - для водителей персональных автомобилей - до 50%.