**Нормирование слесарно-сборочных работ.**

**Слесарные работы** представляют собой холодную обработку металлов резанием, выполняемую ручным (напильник, ножовка, разметка, рубка металла и др.), или механизированным (ручной пресс, электродрель и др.) способом. Эти работы выполняются при сборке машин и механизмов, либо вместо обработки на станках, из-за неточности механической обработки. Чем меньше таких работ, тем совершеннее применяемая технология. Наибольший удельный вес слесарных работ, выполняемых при сборке, имеет место в индивидуальном и мелкосерийном производствах.

***Процесс сборки*** представляет собой совокупность технологических операций по соединению деталей (узлов) в определенной конструктивной последовательности для получения изделия требуемого качества. Обычно, для целей нормирования, он задается развернутой схемой сборки, техническими требованиями, обеспечивающими необходимое качество изделия, и условиями выполнения работ. С точки зрения технологии, сборочный процесс может быть неоднородным и включать регулировочные, пригоночные, слесарные и др. работы. Такие операции называются слесарно-сборочными.

В отличие от нормирования механических и других видов работ, нормирование слесарно-сборочных операций имеет следующие особенности.

В качестве границы расчленения технологического процесса сборки используется *сборочная единица*, то естькомплект (соединение деталей), который хранится, перемещается и подается на дальнейшую сборку (с одного рабочего места на другое) как единое целое. Сборочной единицей могут быть сборочная пара (первичное звено сборочного соединения), сборочный комплекс (часть узла), узел, группа, агрегат, изделие. При нормировании сборочной операции, мы имеем дело не с одной деталью, а с комплектом.

Объектом нормирования является *сборочная операция*, под которой понимается законченная часть технологического процесса, ограниченная работой над одной сборочной единицей на одном рабочем месте.

Оперативное время слесарно-сборочной операции содержит основное время на технологический переход и вспомогательное время, включающее в себя такие работы как: «взять инструмент», «поднести его к месту обработки», «отложить инструмент», «возвратное движение инструмента» при опиливании или резании металла. Так как слесарные работы являются преимущественно ручными, и элементы вспомогательной работы тесно переплетаются с основной, нормативы содержат оперативное время на технологический переход.

Основными факторами, влияющими на продолжительность выполнения слесарных работ, являются: вид слесарных работ, применяемый инструмент, обрабатываемый материал, форма и размеры обрабатываемой поверхности, требуемая точность обработки, степень удобства выполнения работ, масштаб производства.

Процесс расчета технически обоснованных норм времени на слесарно-сборочные работы состоит из следующих этапов.

1. Устанавливается объект, цель и метод нормирования. На этом этапе четко определяется сборочная единица, задается технологическая схема сборки и выбирается метод нормирования (аналитически-расчетный по нормативам или аналитически исследовательский).

2. Проводится анализ фактических условий производства, где осуществляется операция. Заполняется общая часть нормировочной карты (табл. 26).

3. Выбираются нормативы для нормирования в соответствии с типом производства, характером работы.

4. Операция расчленяется на расчетные комплексы приемов работы и выявляется соответствие фактических условий труда нормативным. В случае их отклонения находят поправочные коэффициенты, а если в таблицах отсутствуют данные и нет указаний о приближенном значении («до» определенной величины), используют необходимые для расчета эмпирические формулы.

5. Рассчитывается оперативное время на операцию (или неполное штучное время). Оно определяется как сумма оперативного времени всех входящих в нее расчетных комплексов и выражается следующей формулой,

где *Топi* - оперативное время выполнения *i*-го расчетного комплекса, мин;

*ki* - суммарный поправочный коэффициент на измененные условия работы при выполнении *i*-го расчетного комплекса;

*i =* *1, 2*, ..., *п* - число расчетных комплексов, входящих в операцию.

В условиях мелкосерийного и единичного производства оперативное время при нормировании слесарно-сборочных работ не выделяется. Расчет осуществляется укрупненно по штучному времени для каждого *i*-го расчетного комплекса.

Рассчитывается время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности. Это дополнительное время задается в нормативах (в процентах к оперативному времени) и выражается коэффициентом:

*K=aобс+aотд,*

где *aобс* - время обслуживания рабочего места, (*%* от оперативного времени);

*aотд* - время на отдых и личные надобности, (*%* от оперативного времени).

В условиях среднесерийного и серийного производства, где продолжительность подготовительно-заключительного времени для слесарно-сборочных работ невелика, при необходимости подготовительно-заключительное время *aпз* также задается в процентах к оперативному времени и включается в величину *К:*

*K= aпз+a+aотд.*

7. Рассчитывается норма штучного времени на операцию. Так как для слесарно-сборочных работ единицей (штукой) является не деталь, как это имеет место для других видов работ, а сборочная единица - комплект деталей, то понятие “штучное время” правильнее будет трактовать как “операционное время”. Для слесарно-сборочных работ это время выражается формулой

*Tшт=Tоп(1+K/100)K1K2,*

где *K1* - поправочный коэффициент, учитывающий тип и масштаб производства. Он зависит от числа сборочных единиц в производственной (технологической) партии и характеризуется отношением планируемого выпуска изделий к нормативному;

*K2* - поправочный коэффициент, учитывающий условия работы (сверху, снизу и т.д.).

В массовом производстве учитывается число приемов, выполняемых рабочим за операцию. В случае, если *Tшт* включает подготовительно-заключительное время, оно выполняет роль штучно-калькуляционной нормы и может служить для плановых расчетов.

**3.Сущность и классификация форм и систем заработной платы. Условия применения основных форм заработной платы.**

**Заработная плата** – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между  работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

  В экономической теории существует две основных  концепции определения природы заработной платы:

   а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и  динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

   б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

**Сущность заработной платы** состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Существует ряд причин, которые влияют на размеры оплаты труда, прежде всего, уравнивание различия в её размерах. Они связаны в основном с привлекательностью и непривлекательностью профессий. Тяжелая, однообразная, грязная и опасная работа естественно должны оплачиваться гораздо выше (шахтёры, атомщики, докеры, уборщики мусора и т.д.), в противном случае не будет возможности подобрать людей на эти специальности. Точно также должна оплачиваться работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни. Именно такая оплата предназначена для того, чтобы компенсировать непривлекательные особенности вышеуказанных профессий и условий труда. Подобные различия вызванные нематериальными причинами называют уравнивающими различиями, поскольку они непосредственно не связаны с трудовыми затратами и производительностью труда.

Профессии и виды работ, которые привлекают большое количество желающих и считаются престижными, должны оплачиваться менее высокой заработной платой, однако и ставки заработной платы или гонорары в престижных профессиях (юристы, врачи, преподаватели и т.д.) должны учитывать те большие затраты, которые понесли эти люди, обучаясь своим профессиям.

Различия в заработной плате связаны не только с привлекательностью и непривлекательностью, приятностью и неприятностью, престижностью и непрестижностью профессии или вида труда. Можно привести большое число примеров, когда многие престижные профессии в то же время являются весьма высокооплачиваемые (программисты, менеджеры, работники банковской сферы и т.д.). Различия в заработной плате здесь связаны с иными причинами, а значит, не могут считаться уравнивающими, скорей их надо назвать не выравниваемыми различиями в характере труда. Такие различия основываются главным образом на качестве труда, трудности получения профессии из-за материальных затрат и времени на образование, а также необходимости определённой склонности и природных задатков к данной профессии. Эти различия определяют термином «человеческий капитал».

В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

**Формы и системы заработной платы** являются необходимым элементом организации оплаты труда. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

В пределах заработанных сумм, предназначенных для оплаты труда, формы и

системы заработной платы должны обеспечивать соответствие заработка каждого трудящегося и его личного трудового вклада в общие результаты работы коллектива.

Применяемые на предприятиях формы и системы заработной платы должны отвечать следующим основным требованиям:

– использовать обоснованные нормы трудовых затрат (трудовых

обязанностей работников);

– применять тарифные ставки (оклады), обеспечивающие воспроизводство

рабочей силы соответствующей квалификации;

– создавать высокую материальную заинтересованность в результатах

труда.

В практике организации оплаты труда используются **две основные формы заработной платы – повременная и сдельная.**

**Повременной** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная

плата работнику или группе работников начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. При **сдельной** оплате труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно, в штуках, килограммах, кубических или погонных метрах и т. п.

Применение сдельной и повременной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация сдельной оплаты труда предусматривает обязательное

соблюдение следующих четырех **условий**;

- во-первых, наличие научно обоснованных норм затрат труда и

правильную тарификацию работ в строгом соответствии с требованиями

тарифно-квалификационных справочников;

- во-вторых, выработка продукции должна быть решающим показателем

работы сдельщика, а ее уровень должен непосредственно зависеть от

самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа

должны сами реально обеспечивать соответствующий уровень

производительности своего труда;

- в-третьих, на рабочих местах не должно быть помех производительному

труду (перебои в работе, простои, несвоевременное оснащение рабочих

мест всем необходимым для работы и др.);

- в-четвертых, без надлежащего учета результатов работы (количества и

качества труда) и фактически отработанного времени не может быть

эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в

правильности учета приведут к искусственному завышению объема

выполненной работы или уровня выполнения норм.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих

**условий:**

- во-первых, без надлежащего табельного учета фактически отработанного

времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда;

-во-вторых, необходима тарификация рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов (тарифно-квалификационные справочники, должностные характеристики, номенклатура должностей руководителей, специалистов и служащих). При этом важно учитывать личные способности каждого работника при установлении ему категории, классности и пр., а также другие условия и требования, предусмотренные окладной системой заработной платы;

- в-третьих, организация повременной оплаты труда требует установления и

правильного применения норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные задания, нормативы численности по каждой функциональной группе работающих и др.);

- в-четвертых, правильное применение повременной оплаты труда

предусматривает создание на рабочих местах всех необходимых условий для

эффективной работы.

Чтобы повысить стимулирующую роль отдельных форм оплаты труда,

используют их разновидности, называемые системами заработной платы.

Различия между ними заключается в способах исчисления заработка и в степени зависимости от количественных и качественных результатов труда не только самого работника, но и фирмы в целом (или ее структурных подразделений).

Среди множества **систем заработной платы** можно выделить традиционные (издавна применяющиеся, закрепившиеся в определенных условиях – премиальные, индивидуальные и коллективные) и новые (современные) системы /12/. Деление это условно, ибо традиционные системы также модифицируются, совершенствуются.

Сдельная и повременная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы по трем

признакам:

– по способу определения сдельной расценки;

– по способу расчетов с трудящимися (с индивидуальным или

ассоциированным исполнителем работ);

- по способу материального поощрения.

По способу определения сдельной расценки системы подразделяются на

прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные (подрядные).

По способу расчетов с трудящимися они бывают индивидуальными и

бригадными (коллективными), а по способу материального поощрения они

делятся на простые и премиальные (поощрительные).

В зависимости от указанных трех признаков каждая система получает свое

название. Например, "Косвенная сдельная бригадная премиальная система

оплаты труда рабочих". В этой системе предусматривается применение

косвенных бригадных сдельных расценок в сочетании с премированием бригады за количественные и качественные показатели работы. Или "Бригадная подрядная сдельная система оплаты труда рабочих". Такая система предусматривает установление общего объема заработной платы бригаде рабочих по комплексной сдельной расценке за весь объем качественно выполненных работ (без премий). По этой системе, например, оплачивается труд рабочих на ремонте подвижного состава.

**Таким образом, для оплаты труда применяются:**

– прямая сдельная (индивидуальная или бригадная) система;

– сдельно-премиальная система (индивидуальная или бригадная);

– сдельно-прогрессивная система (индивидуальная или бригадная);

– прямая повременная система;

- повременно-премиальная система;

- и другие виды систем.

Каждая из указанных систем заработной платы требует для своего

эффективного применения ряд условий, которые могут быть общими и

специфическими. Так, применение любой из систем сдельной формы заработной платы требует соблюдения следующих общих условий:

а) точный учет количества фактически произведенной продукции или

выполненного объема работ и качества продукции;

б) возможность рабочих увеличивать выпуск продукции (объем выполненных работ) за счет повышения квалификации, спорости и интенсивности труда;

в) учет фактически отработанного времени;

г) наличие обоснованных норм затрат труда. Сдельную оплату труда

целесообразно применять только на тех участках производства, где

преобладает ручной или машинно-ручной труд.

Применение указанных систем повременной оплаты целесообразно:

а) на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества

продукции является главным показателем работы;

б) при выполнении работ по обслуживанию аппаратов, а также на

конвейерных линиях с регламентированным ритмом;

в) на работах, на которых учет и нормирование труда требуют больших

затрат времени и экономически нецелесообразны;

г) на работах, которые можно формально пронормировать и учесть их

результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным

показателем.

Таким образом, выбор применяемых форм и систем заработной платы не

может быть случайным, требует учета всех условий, существующих на рабочих местах и производственных участках.

В современных условиях выбор механизма стимулирования зависит от

предприятия: стимулировать количество или качество, индивидуальные или

коллективные результаты, по труду или по собственности, какие группы

работников, каким образом и т. д. Здесь возможны любые комбинации. Система заработной платы в отличие от ее форм позволяет дополнительно за определенные результаты (заслуги) увеличить размер заработков, что повышает их стимулирующую роль.

Механизм стимулирования действует не только через системы заработной

платы, но и через систему доплат (надбавок);

1) за условия (интенсивность) труда;

2) за совмещение профессий (функций, работ);

3) за руководство бригадой (звеном), без освобождения от работы;

4) за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;

5) за работу в сверхурочное время, простой не по вине рабочего;

6) за высокое профессиональное мастерство, достижения в труде,

выполнение особо важных производственных заданий, выслугу лет.

Первую и четвертую группы доплат можно отнести к компенсирующим

доплатам, способствующим привлечению работников на работу в неблагоприятных условиях (режимах). Вторая, третья и шестая группы – это доплаты, надбавки поощрительного характера. Пятая группа доплат – это непроизводственные затраты заработной платы, они, как правило, связаны с низким уровнем организации производства и труда и ведут к увеличению себестоимости, что не лучшим образом сказывается на конкурентоспособности продукции. Они нежелательны, и фирма должна предупреждать их появление.

Управляя системами заработной платы и доплат, предприятие регулирует

дифференциацию заработной платы и ее зависимость от личных, коллективных

факторов. Таким образом. От принятой модели заработной платы и способов ее

исчисления зависит выполнение зарплатой основных ее функций.



**2. Формы организации труда**

**Под организацией труда** на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.

**Организация труда** - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Под **формами организации труда** понимаются ее разновидности в зависимости от того, как решаются вопросы планирования, учета, оплаты труда, его разделения и кооперации, управления в коллективе и др.

По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы можно выделить:

•  **индивидуальную форму** организации труда, когда задание устанавливается каждому работнику отдельно, ведется индивидуальный учет выполненной работы и начисляется индивидуальный заработок работнику;

•  **коллективную форму** организации, когда производственное задание устанавливается всему коллективу в целом, учет выработки продукции также ведется по конечным результатам работы коллектива и всему коллективу начисляется заработок.

Коллективные формы организации труда по способу разделения и кооперации подразделяются на коллективы:

с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности на одном рабочем месте;

с частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий и могут выполнять работы не только на своем рабочем месте, но и по совмещаемой профессии;

с полной взаимозаменяемостью, когда каждый член коллектива может работать на любом рабочем месте или меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме.

Бригада как часть производственного коллектива предприятия и одновременно как первичный трудовой коллектив должна обладать следующими признаками: экономико-технологическим (общность рабочей зоны, предмета и средств труда); социально-психологическим (единство воли и целей, общность интересов, ко­торая проявляется, в частности, через коллективную материальную заинтересован­ность); организационно-правовых (наличие определенной внутренней структуры, внешней обособленности в рамках коллектива предприятия и организационной ста­бильности, которые закрепляются приказом администрации, принимаемым на основе соответствующих правовых актов государства).

Типовое положение определяет **виды производственных бригад: специализиро­ванные, комплексные, сменные и сквозные.** Специализированная бригада объединяет рабочих, занятых на однородных технологических операциях; комплексная образуется из рабочих различных специальностей для выполнения технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченную часть (п. 7 Положения). Специализированная или комплексная бригада, объединяющая рабочих, занятых в одну смену, называется сменной; бригада, в которую входят рабочие разных смен — сквозной.

Форма организации труда зависит также от формы его оплаты. Различают следующие формы оплаты труда и распределения заработка: индивидуальную, коллективную по тарифу, коллективную с использованием различных коэффициентов для распределения коллективного заработка (КТУ — коэффициент трудового участия, ККТ — коэффициент качества труда и др.).

По способам взаимодействия с вышестоящими органами могут быть следующие формы организации труда: прямое подчинение, договор подряда, договор аренды, контракт.

По способам управления коллективом различают: полное самоуправление, частичное самоуправление, без самоуправления.

По размерам трудовых коллективов и их месте в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут быль: звеньевыми, бригадными, участковыми, цеховыми, групповыми, отделъскими и др.

Все указанные формы организации труда и их разновидности могут соединяться в различных комбинациях, например, бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью, бригадный подряд, аренда предприятия и др.

Каковы же условия эффективности форм организации труда? Для этого нужно выделить прогрессивные элементы, характерные для отдельных форм. Прогрессивными можно считать те элементы, которые обеспечивают автономию и свободу выбора средств для решения производственных задач, перемену труда и гармоничное развитие людей в процессе труда, создают условия для самоуправления, проявления творчества и инициативы, способствуют экономии времени, росту производительности труда, повышают ответственность за результаты труда.

К таким элементам относятся:

- частичная или полная взаимозаменяемость работников в коллективе;

- планирование по единому наряду и оплата только за конечный результат;

- подрядные и арендные отношения;

- самоуправление трудового коллектива;

- использование дополнительных средств в виде различных коэффициентов для распределения коллективного заработка между работниками трудового коллектива;

- планирование и учет не только выпуска продукции, но и тех средств, которые необходимо затратить на этот выпуск, поощрение за экономию эксплуатационных затрат;

- сквозное построение подразделений, работающих в многосменном режиме. Если формируются коллективы, в которых присутствуют все или большинство из названных элементов повышения эффективности труда, то можно быть уверенным, что работа их будет успешной. При этом не следует забывать, что необходимо предварительное обоснование принимаемых решений и проектирование разнообразных организационных новшеств.

Четкое представление о сущности, содержании, формах и функциях организации труда на современном предприятии, в учреждении, фирме необходимо каждому специалисту и руководителю любого ранга.1

Уровень организации труда на горном предприятии большей частью определяется принятыми формами разделения и кооперации труда.

Коллективная форма в современных условиях наиболее эффективная форма кооперации и организации труда. Исследования показывают, что работоспособность при коллективном труде на 30-40% выше, чем при индивидуальном. Достигаются наиболее высокие результаты в работе.

При коллективной форме организации труда рабочие объединяются в бригады.

Расстановка рабочих по рабочим местам сопровождается обычно образованием производственных коллективов - рабочих бригад. Бригады создаются для выполнения заданий, требующих совместной деятельности нескольких человек. В бригаду включаются рабочие, результатом труда которых служит какой-то законченный продукт.

В настоящее время для всех отраслей промышленности существует единая классификация бригад, устанавливающая следующие ее **виды**: специализированные, комплексные, сквозные, хозрасчетные.

По характеру разделения и кооперации труда бригады могут быть специализированные и комплексные.

**Специализированные бригады** объединяют рабочих одной профессии и создаются для выполнения технологически однородных работ (бурение скважин, ремонт оборудования). Членам таких бригад могут быть установлены одинаковые или различные тарифные разряды в зависимости от уровня квалификации рабочих. Таким образом, специализированные бригады создаются преимущественно в условиях технологической специализации производства, когда объем и характер работ позволяют обеспечить достаточно полную загрузку рабочих в течение смены в соответствии с их профессией и квалификацией.

В отличие от специализированных **комплексные бригады** формируются из рабочих различных профессий, выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченной части.

Комплексные бригады создаются преимущественно в условиях предметной специализации производства и прежде всего в тех случаях, когда изменяющееся содержание, объем и характер выполняемых работ не позволяют обеспечить равномерную загрузку рабочих по их основной профессии и квалификации, а конечный результат работы комплексной бригады зависит от согласованных во времени и пространстве действий рабочих различных профессий. Для обеспечения взаимозаменяемости и расширения совмещения профессий члены комплексных бригад, как правило, наряду с работой по основной профессии должны овладеть дополнительно другими профессиями. Это обеспечивает высокую организованность и слаженность в работе, значительно сокращает потери времени, ведет к повышению квалификации рабочих, содержательности и производительности их труда.

Эти бригады в зависимости от степени разделения и кооперации труда имеют три разновидности:

 комплексные бригады с полным разделением труда, где каждый член бригады выполняет одну операцию, соответствующую его профессии и уровню квалификации (на горнопроходческих работах - бурение, заряжение и взрывание, погрузка отбитой породы и др.);

 комплексные бригады с неполным разделением труда, где рабочие помимо своей основной работы выполнят различного рода смежные операции при наличии у них на это соответствующих прав (машинист погрузочной машины может осуществлять транспортирование погруженной в вагонетки породы и т.д.);

 комплексные бригады без разделения труда, объединяющие рабочих, которые имеют право выполнять комплекс различных работ (при системе слоевого обрушения рабочие бригады выполняют весь комплекс цикла очистных работ).

В тех производствах, где длительность технологического цикла равна длительности рабочей смены, в основном создаются **сменные бригады**. Они начинают и завершают определенный комплекс работ в течение одной смены.

Если продолжительность производственного цикла выходит за пределы смены и работа, начатая в одной смене, должна продолжаться в другой, организуются **сквозные** **бригады**.

В сквозных бригадах обеспечивается материальная заинтересованность рабочих не только в увеличении выработки в свою смену, но и в создании условий для высокопроизводительного труда в следующей смене, то есть в выполнении суточного объема работ. Кроме того, при этой форме организации труда устраняются или значительно сокращаются потери рабочего времени и простоев оборудования при передаче смен, при выполнении подготовительно-заключительных операций; существенно упрощаются учет количества и качества выполняемой бригадной работы, нормирование и оплата труда; повышается взаимная ответственность рабочих за состояние рабочего места.

Для упрощения организации управления сквозные бригады, как правило, разбиваются на звенья. В каждой смене работает отдельное звено, возглавляемое одним из рабочих. **Сквозные бригады** нашли широкое применение на подземных и открытых работах. на обогатительных фабриках.

**Хозрасчетная бригада** - это такая бригада, которой наряду с планами по объему производства, производительности труда и повышению качества работы устанавливаются также плановые задания по фонду заработной платы, расходу вспомогательных материалов, всех видов энергии и других материальных ресурсов, использование которых зависит от ее деятельности.

Перевод бригад на хозяйственный расчет производится на основании решения общего собрания трудового коллектива и оформляется приказом. К приказу должны быть приложены: положение о хозрасчетной бригаде, таблица хозрасчетных показателей, формы учета и отчетности. Взаимные обязательства администрации и хозрасчетной бригады могут оформляться в виде договора. Для планирования бригаде показателей и учета их выполнения применяются лицевые счета. Оперативный учет выполняемой бригадой работы осуществляет мастер или начальник участка и нормировщик, закрепленный за участком. Индивидуальный учет работы членами бригады ведет бригадир. По окончании расчетного месяца плановый отдел совместно с отделом труда и бухгалтерией на основании первичных документов по учету (акты маркшейдерских замеров, табели, наряды, лимитные карты) составляют отчет о выполнении бригадой установленных заданий.

Результаты производственно-хозяйственной деятельности бригады ежемесячно после обсуждения их в коллективе рассматриваются хозрасчетной комиссией цеха. Система оплаты труда в хозрасчетных бригадах должна стимулировать труд каждого члена коллектива и учитывать его личный вклад в общие результаты. Премирование за основные показатели производственной деятельности осуществляется из фонда заработной платы, а также за счет фонда материального поощрения в соответствии с действующим на  предприятии положением. Конкретные показатели и условия на премирования, а также размеры премий устанавливаются для каждой бригады в отдельности в зависимости от специфики выполняемых работ.

Более совершенной формой бригадного хозяйственного расчета является **бригадный подряд**. Сущность его состоит в том, что первичный трудовой коллектив берет на себя полную ответственность за выполнении конкретной работы в установленные сроки в соответствии с проектом и в пределах сметной стоимости. На основе утвержденных нормативов бригаде выдается единый наряд. В этом документе указываются нормативное время для выполнения работы, общая сумма заработной платы, размер премии за достижение высоких технико-экономических показателей. важным обстоятельством в организации работ по методу бригадного подряда является то, что в договоре между бригадой и администрацией цеха наряду с количественными и качественными показателями определяется и место работы на длительный период в соответствии с календарным планом горных работ. Это позволяет бригаде своевременно и тщательно готовить рабочие места.

Важными условиями успешной работы по методу бригадного подряда являются:

 четкое материально-техническое снабжение

 своевременная и качественная техническая подготовка производства

 постоянное и квалифицированное инженерное обеспечение

 эффективное планирование

 своевременный учет и анализ работы бригады

 постоянное совершенствование системы материального стимулирования.

Несмотря на жесткие условия и возникающие проблемы, внедрение прогрессивных бригадных форм организации труда на горных предприятиях дает положительные результаты: уменьшаются потери рабочего времени и растет производительность труда; сокращается текучесть кадров; повышается личная ответственность каждого члена трудового коллектива за конечные результаты; растет квалификация и профессиональное мастерство рабочих.