**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**МИНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По курсу:** «Организация труда»

**На тему:** «Бригадная форма организации и оплаты труда»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Минск

2009

СОДЕРЖАНИЕ

Бригадная форма организации и оплаты труда

Список использованной литературы

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Успешной работе предприятия во многом способствует повсеместное применение на объектах строительства, предприятиях промышленности, в подсобных производствах бригадной формы организации и оплаты труда. В бригадах создаются условия для применения средств механизации работ и технологических процессов, приобретения молодыми рабочими профессионального мастерства и повышения квалификации кадров, возрастают возможности для совмещения профессий, взаимозаменяемости и взаимопомощи в труде, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Необходимость создания новых бригад обосновывается показателями годового плана инженерной подготовки производства. Бригада создается в соответствии с приказом (распоряжением) нанимателя. Зачисление в бригаду производится с согласия работника.

Бригадир назначается также приказом (распоряжением) нанимателя.

Минимальная численность бригады определяется с учетом п. 1.10 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организации, финансируемых из бюджета», с изменениями и дополнениями, которым предусмотрено, что бригады создаются при численности не менее 5 человек.

Бригаду возглавляет бригадир - передовой квалифицированный рабочий, обладающий организаторскими способностями и пользующийся авторитетом у членов бригады. Не освобожденный от выполнения работ в качестве рабочего бригадир наряду со знаниями, предусмотренными по его профессии и разряду в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), дополнительно должен знать: технологию и организацию производства и труда, строительные нормы и правила выполнения работ, нормы расхода материалов, порядок оплаты труда, учет рабочего времени, требования, предъявляемые к качеству продукции, а также к используемым сырью и материалам; правила эксплуатации закрепленного за бригадой инструмента и оборудования, инструкции по охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и противопожарной безопасности при выполнении работ, поручаемых бригаде, принципы хозрасчета и подряда, другие вопросы, связанные с деятельностью бригады [4, с.163].

По профессиональному составу бригады подразделяются на специализированные и комплексные.

Если специализированные или комплексные бригады работают в одну смену, то они является сменными, а при работе в 2-3 смены - сквозными.

С целью наиболее полного использования возможностей коллективных форм организации и стимулирования труда в достижении его высокой производительности, максимальной экономии производственных ресурсов, развития чувства бережливости в бригадах может применяться бригадный хозрасчет. Наиболее эффективная форма бригадного хозрасчета - его сочетание с подрядными принципами организации и стимулирования труда.

Хозрасчетной является бригада, которой наряду с заданиями по объему производства, росту производительности труда (снижению трудоемкости) и повышению качества продукции (работ, услуг) доводятся размеры фонда заработной платы, нормы расхода по одному или нескольким видам сырья, материалов, полуфабрикатов, топлива, энергии и других материальных ресурсов, использование которых непосредственно зависит от ее деятельности. Взаимные обязательства администрации и хозрасчетной бригады, а также формы и размеры ее поощрения отражаются в договоре между ними.

Бригаде, работающей на условиях подряда в соответствии с договором, поручается выполнение определенного законченного объема работ установленного качества (выпуск готовой продукции и т.п.). За ней закрепляются орудия и средства труда, предоставляются необходимые производственные ресурсы, создаются условия для успешного выполнения работы и, как правило, устанавливаются долгосрочные нормативы определения средств на оплату труда. Коллективу бригады гарантируется общая сумма заработной платы при качественном выполнении в соответствии с договором объема работ в заданные сроки независимо от того, с какой численностью работников он выполнен [1, с.59].

Бригада имеет право предъявить претензии к администрации по возмещению потерь, если невыполнение администрацией договорных обязательств привело к невыполнению бригадой доведенных показателей, браку продукции, перерасходу по сравнению с установленными нормами затрат труда, материалов, топлива, энергии и т.д.

Структура и профессионально-квалификационный состав бригад формируются исходя из содержания и сложности производственных процессов и тарифно-квалификационных характеристик выполняемых работ, предусмотренных выпусками № 3 ЕТКС «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» и № 40 «Производство строительных материалов и изделий» и др.

На основе трудоемкости работ определяется численность специализированных или комплексных звеньев, которые возглавляются звеньевыми. Назначение звеньевых производится приказом (распоряжением) нанимателя по представлению бригадира и мастера.

При работе бригады в многосменном режиме выполнение функций сменных бригадиров возлагается на звеньевых.

В бригадах работают советы бригад, которые созданы путем избирания открытым голосованием из числа наиболее авторитетных и квалифицированных рабочих. В совете сквозной бригады должно быть соблюдено представительство всех смен. В его состав включается профгруппорг. Совет бригады возглавляет бригадир.

Состав совета бригады объявляется приказом (распоряжением) нанимателя.

В работе совета принимает участие мастер или производитель работ.

Совет бригады осуществляет свою работу под руководством администрации и профсоюзной организации, направляя ее на повышение эффективности производства и качества работы, совершенствование организации и условий труда, улучшение воспитательной работы, создание благоприятного психологического климата в коллективе, улучшение подбора и расстановки рабочих, укрепление трудовой дисциплины и сокращение текучести кадров. За выполнение возложенных на него функций совет несет ответственность перед коллективом бригады.

Заседание совета бригады проводится по мере необходимости. По вопросам, требующим документального оформления, составляются краткие протоколы, которые доводятся до бригады. В случае разногласий в совете бригады решение спорных вопросов выносится на общее собрание бригады.

Все решения бригады принимаются большинством голосов.

К обязанностям коллектива (совета) бригады относятся:

- рассмотрение производственных планов (заданий) бригады и мероприятий, обеспечивающих их выполнение;

- внесение на рассмотрение администрации предложений по повышению эффективности производства и качества работы, механизации трудоемких процессов, улучшению условий труда в бригаде;

- участие во внедрении научной организации труда в бригаде, мероприятий по снижению трудоемкости продукции (работ, услуг), в подготовке предложений по введению технически обоснованных и пересмотру действующих норм, изменению численности и профессионально-квалификационного состава бригады, оказанию помощи членам бригады в освоении передовых методов и приемов труда, действующих норм выработки, обслуживания;

- проведение систематической работы по укреплению трудовой и технологической дисциплины, улучшению использования рабочего времени, оборудования, материалов, сырья, топлива и энергии, рассмотрение случаев нарушения трудовой дисциплины и подготовка предложений администрации о наложении взысканий на нарушителей трудовой дисциплины;

- повышение квалификации и обмен опытом работы в бригаде, выдвижение кандидатур рабочих для обучения в системе повышения квалификации кадров, содействие ученикам, обучающимся в составе бригады, в успешном овладении профессией;

- рассмотрение и утверждение предложений бригадира по установлению коэффициентов трудового участия (далее - КТУ) членам бригады в соответствии с действующим положением о порядке их применения [4, с.166].

К правам коллектива (совета) бригады относятся:

- участие в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации ее работы, оплаты и стимулирования труда, повышения квалификации работников, воспитания членов бригады, привлечения к ответственности нарушителей дисциплины;

- согласование с администрацией назначения бригадира;

- участие в аттестации и рационализации рабочих мест бригады. В пределах установленных нормативов и средств:

- определение размеров премий и заработка каждого члена бригады, выплачиваемых за результаты работы всего коллектива бригады, с учетом реального вклада в общие результаты работы;

- представление членов бригады к установлению (отмене) надбавок и доплат за профессиональное мастерство и совмещение профессий (расширение зоны обслуживания);

- изменение в установленном порядке квалификационных разрядов рабочих после рекомендации администрации и профсоюзной организации;

- выдвижение из числа членов бригады кандидатов на материальное и моральное поощрение по итогам трудового соревнования и на звание лучшего по профессии;

- рассмотрение вопросов приема в бригаду новых работников, увольнения членов бригады;

- проведение воспитательной работы в коллективе бригады, организация наставничества, развитие чувства коллективизма, товарищества, взаимной помощи и ответственности за выполнение производственных планов (заданий), рассмотрение вопросов производственных и непроизводственных взаимоотношений членов бригады.

Бригадир как руководитель бригады обязан:

- обеспечивать выполнение производственного плана (задания), установленного бригаде, и планируемых технико-экономических показателей, слаженную и ритмичную работу бригады на основе равномерной загрузки всех ее работников, взаимопомощи и взаимозаменяемости, соблюдение в течение смены режима труда и отдыха;

- своевременно доводить производственные задания до работников бригады, производить их расстановку в соответствии с технологическим (производственным) процессом, картами организации труда и квалификацией, контролировать выполнение поручаемых работ, производить их приемку;

- обеспечивать соблюдение бригадой технологического процесса, требований, предусмотренных в картах организации труда и инструкциях по эксплуатации оборудования, правил по охране труда и технике безопасности;

- проверять обеспечение рабочих мест сырьем, материалами, инструментом, приспособлениями, технической документацией, принимать необходимые меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования, исправлению обнаруженных дефектов и недостатков в работе;

- активно участвовать во внедрении прогрессивных форм организации и передовых методов труда, способствовать совмещению профессий, освоению многостаночного (многоагрегатного) обслуживания, внедрению и развитию бригадного хозрасчета и подряда, добиваться на этой основе рационального использования оборудования и всех видов производственных ресурсов, повышения производительности труда и снижения себестоимости;

- помогать членам бригады осваивать более высокие нормы выработки, разъяснять им условия оплаты труда, способствовать повышению квалификации и экономических знаний членов бригады, развитию наставничества, изобретательства и рационализации.

Бригадир как руководитель бригады имеет право:

- требовать от администрации своевременного обеспечения всем необходимым для нормального хода производственного процесса и выполнения установленного бригаде плана (задания);

- давать рабочим бригады необходимые указания по производству работ, имеющие для них обязательный характер, требовать от них своевременного и качественного выполнения порученных работ, соблюдения технологической дисциплины, правил по охране труда и технике безопасности, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- предъявлять непосредственно или через мастера, совет бригадиров претензии к смежным бригадам, по чьей вине срывается выполнение плана (задания) бригады;

- получать разъяснения администрации по трудовому законодательству, нормированию и условиям оплаты труда, начисленной заработной плате и другим вопросам, касающимся бригады;

- вносить на рассмотрение администрации предложения о совершенствовании организации работы бригады и ее структуры, увеличении сменности, улучшении технологии и условий труда, изменении условий его оплаты с целью повышения производительности труда;

- подготавливать и вносить с учетом мнения мастера на утверждение коллектива (совета) бригады предложения по установлению размеров КТУ членам бригады, представлять их совместно с профгруппоргом и с учетом мнения коллектива бригады к поощрению;

- вносить на рассмотрение администрации предложения о зачислении рабочих в бригаду и исключении из нее с учетом мнения коллектива (совета) бригады;

- подписывать после одобрения коллективом (советом) бригады договор о взаимных обязательствах бригады и администрации при работе в условиях бригадного хозрасчета, подряда или в других случаях;

- приостанавливать работу в тех случаях, когда нарушение правил по технике безопасности может повлечь за собой угрозу здоровью или жизни работников, не допускать к работе члена бригады, находящегося в состоянии, ведущем к таким же последствиям (алкогольное опьянение, болезнь и др.), немедленно сообщать об этих случаях мастеру или другому руководителю;

- представлять совместно с профгруппоргом с учетом мнения коллектива (совета) бригады на рассмотрение администрации предложения о применении мер общественного воздействия или наложения дисциплинарных взысканий на отдельных членов бригады за неисполнение возложенных на них обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- представлять интересы бригады на производственных совещаниях, общих собраниях, заседаниях общественных органов и т.д.

Бригадир осуществляет свою работу в тесном взаимодействии с советом бригады, вносит на его рассмотрение важнейшие вопросы деятельности бригады (выполнение плана (задания), состояние трудовой дисциплины, представление членов бригады к установлению надбавок и доплат, определение размеров КТУ и др.).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине бригадира возложенных на него обязанностей влечет за собой применение мер общественного воздействия, наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством или освобождение от руководства бригадой. Освобождение бригадира от руководства бригадой производится с учетом мнения членов бригады приказом (распоряжением) нанимателя.

Заработная плата по тарифу (Зт) начисляется путем умножения его часовой тарифной ставки (Сч) на количество отработанных часов (К):

Зт = Сч \* К (1).

Бригадный сдельный приработок и премия распределяются между рабочими бригады, включая бригадира, пропорционально их тарифной заработной плате, а при применении КТУ - пропорционально тарифной заработной плате, умноженной на КТУ [3, с.95].

При повременно-премиальной оплате труда каждому члену бригады, включая бригадира, вначале начисляется заработная плата по тарифу, после чего в указанном выше порядке начисляется премия.

Доплата бригадирам (в т.ч. сменным), не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой устанавливается с целью компенсации потерь в их заработной плате вследствие затрат времени на руководство бригадой. Законодательство предоставило право нанимателям самим определять размеры этих доплат на основании и в порядке, предусмотренном ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь. За ориентир в определении размера доплат бригадирам принята норма (до 2% от заработной платы бригады, без учета премий, надбавок и доплат, носящих индивидуальный характер).

Доплаты бригадирам из числа рабочих со сдельной оплатой труда выплачиваются при условии выполнения задания по объему работ, соответствующих требованиям качества, норм выработки, а бригадирам из числа рабочих с повременной оплатой труда - при условии выполнения бригадой установленных месячных нормированных заданий, соответствующих требованиям качества.

Сменным бригадирам доплата за руководство рабочими, занятым на смене, производится в размере до 50% суммы, выплачиваемой бригадиру за руководство всей бригадой [11, с.584].

Указанные доплаты выплачиваются сменным бригадирам из числа рабочих со сдельной оплатой труда при условии выполнения всей бригадой норм выработки по объему работ, соответствующих требованиям качества, а сменным бригадирам из числа рабочих с повременной оплатой труда - при условии выполнения всей бригадой установленных месячных нормированных заданий, соответствующих требованиям качества.

Бригадирам руководящим бригадой (сменой) неполный месяц (по причине болезни, отпуска и т.п.), доплата за руководство бригадой (сменой) начисляется пропорционально отработанным дням.

Если же бригадир отсутствовал на работе по причине выполнения им государственных обязанностей, то за ним сохраняется заработная плата за эти дни с учетом доплаты за руководство бригадой.

Бригадир лишается права на получение доплаты за руководство бригадой в случае невыполнения бригадой в целом за месяц установленного задания (при сдельной оплате труда) или нормированного задания (при повременной оплате труда). За нарушение бригадиром (в т.ч. сменным) трудовой дисциплины, правил техники безопасности, допущение брака в работе и другие проступки к нему принимаются меры материального воздействия путем снижения КТУ.

В тех случаях, когда рабочий по приказу исполнял обязанности бригадира (в т.ч. сменного), ему за время замещения начисляется доплата за руководство бригадой из расчета установленного процента доплаты от суммы заработной платы всей бригады (без премии).

Анализируя бригадную форму организации труда, можно сказать, что представляется целесообразным ее использование, но при этом необходим взвешенный и продуманный подход к выбору данной формы организации труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимов В.В., Макарова Т.Н., Мерзляков В.Ф., Огай К.А. Экономика отрасли (строительство). М.: Инфра-М, 2009. - 304 с.

2. Блинов А.О., Кайтаева Х.И. Управление персоналом. М.:Элит, 2007. - 392с.

3. Бобков К.И., Сапожников В.Н. Научные проблемы экономики строительства. М.: АСВ, 2006. - 224 с.

4. Глубокий С.В., Борисевич И.В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте. Мн.: Издательство Гревцова, 2008. - 320 с.

5. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. М.: Эксмо, 2007. - 304 с.

6. Корнейчук Б.В. Экономика труда. М.: Гардарики, 2007. - 286 с.

7. Минченкова О. Ю., Федорова Н.В. Управление персоналом организации. М.: Кнорус, 2008. - 512 с.

8. Мисникова Л.В., Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. Мн.: Мисанта, 2002. - 166 с.

9. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. М.: КноРус, 2009. - 328 с.

10. Попазова О.А. Экономика труда. СПб.: Вектор, 2004. - 192 с.

11. Федцов В.Г., Юдина Г.Г. Управление персоналом предприятия (на примере газодобывающих предприятий). М.: Вильямс, 2008. - 992 с.

12. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П., Кохова И.В., Лаврентьев В.М. Экономика труда. М.: Магистр, 2008. - 686 с.

13. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом. Киев.: МАУП, 2003. - 280 с.

14. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. - 528 с.