**Режим труда и отдыха**

Курсовая работа

АтиСО, 1997

**1. Введение.**

Совместный труд требует единства при распределении труда по времени - по часам суток, дням недели и более длительными отрезками времени.

В процессе труда работоспособность, т.е. способность человека к трудовой деятельности определенного рода, а соответственно, и функциональное состояние организма подвергаются изменениям. Поддержание работоспособности на оптимальном уровне - основная цель рационального режима труда и отдыха.

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Рациональный режим - такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени. Такое чередование периодов труда и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года в соответствии с режимом работы предприятия.

Установление общественно необходимой продолжительности рабочего времени и распределение его по календарным периодам на предприятии достигаются при разработке правил, в которых предусматривается порядок чередования и продолжительность периода работы и отдыха. Этот порядок принято называть режимом труда и отдыха.

Один из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха - это выявление принципов их разработки. Таких принципов три;

удовлетворение потребности производства;

обеспечение наибольшей работоспособности человека;

сочетание общественных и личных интересов.

Первый принцип заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства. Режимы труда и отдыха строятся применительно к наиболее рациональному производственному режиму, с тем чтобы обеспечить нормальное течение технологического процесса, выполнение заданных объемов производства, качественное и своевременное проведение планово-профилактического ремонта и осмотра оборудования при сокращении его простоев в рабочее время.

Второй принцип гласит, что нельзя строить режимы труда и отдыха без учета работоспособности человека и объективной потребности организма в отдыхе в отдельные периоды его трудовой деятельности. В целях учета физиологических возможностей человека (в рамках установленных законом предписаний по охране труда и продолжительности рабочего времени) следует разрабатывать такой порядок чередования времени труда и отдыха, определять такую их длительность, которые обеспечивали бы наибольшую работоспособность и производительность труда.

Третий принцип предполагает, что режим труда и отдыха должен быть ориентирован на учет и обеспечение в определенной степени удовлетворения личных интересов трудящихся и отдельные категорий работников (женщин, молодежи, учащихся и т.д.).

Таким образом, при выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Целью подобного подхода является полная и всесторонняя оценка его оптимизации с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека.

В связи с этим следует отметить, что научно обоснованным режимом труда и отдыха на предприятиях является такой режим, который наилучшим образом обеспечивает одновременное сочетание повышения работоспособности и производительности труда, сохранение здоровья трудящихся, создания благоприятных условий для всестороннего развития человека.

**2. Физиологические основы построения режимов труда и отдыха.**

Разработка режима труда и отдыха основана на решении следующих вопросов: когда должны назначаться перерывы и сколько; какой продолжительности должен быть каждый; каково содержание отдыха.

Динамика работоспособности человека - это научная основа разработки рационального режима труда и отдыха. Физиологи установили, что работоспособность - величина переменная и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме. Высокая работоспособность при любом виде деятельности обеспечивается только в том случае, когда трудовой ритм совпадает с естественной периодичностью суточного ритма физиологических функций организма. В связи с установившейся суточной периодикой жизнедеятельности в различные отрезки времени организм человека неодинаково реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку, а его работоспособность и производительность труда в течение суток подвержены определенным колебаниям. В соответствии с суточным циклом наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы с 8 до 20 часов. Минимальная работоспособность в ночные часы. Особенно неблагоприятен промежуток от 1 до 34 часов ночи.

Работоспособность человека в течение рабочей смены характеризуется фазным развитием. Основными фазами являются:

Фаза врабатывания, или нарастающей работоспособности. В течение этого периода происходит перестройка физиологических функций от предшествующего вида деятельности человека к производственной. В зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей эта фаза длится от нескольких минут до 1,5 часа.

Фаза устойчивой высокой работоспособности. Для нее характерно, что в организме человека устанавливается относительная стабильность или даже некоторое снижение напряженности физиологических функций. Это состояние сочетается с высокими трудовыми показателями ( увеличение выработки, уменьшение брака, снижение затрат рабочего времени на выполнение операций, сокращение простоев оборудования, ошибочных действий ). В зависимости от степени тяжести труда фаза устойчивой работоспособности может удерживаться в течение 2-2,5 и более часов.

Фаза развития утомления и связанного с этим падения работоспособности длится от нескольких минут до 1-1,5 часа и характеризуется ухудшением функционального состояния организма и технико-экономических показателей его трудовой деятельности.

Динамика работоспособности за смену графически представляет собой кривую, нарастающую в первые часы, проходящую затем на достигнутом высоком уровне и убывающую к обеденному перерыву. Описанные фазы работоспособности повторяются и после обеда. При этом фаза врабатывания протекает быстрее, а фаза устойчивой работоспособности ниже по уровню и менее длительна, чем до обеда. Во второй половине смены снижение работоспособности наступает раньше и развивается сильнее в связи с более глубоким утомлением.

Для динамики работоспособности человека на протяжении суток, недели характерна та же закономерность, что и для работоспособности в течении смены. В различное время суток организм человека по разному реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку. В соответствии с суточным циклом работоспособности наивысший ее уровень отмечается в утренние и дневные часы: с 8 до 12 часов первой половины дня, и с 14 до 17 часов второй. В вечерние часы работоспособность понижается, достигая своего минимума ночью.

В дневное время наименьшая работоспособность, как правило, отмечается в период между 12 и 14 часами, а в ночное время - с 3 до 4 часов.

При построении недельных режимов труда и отдыха следует исходить из того, что работоспособность человека не является стабильной величиной в течение недели, а подвержена определенным изменениям. В первые дни недели работоспособность постепенно увеличивается в связи с постепенным вхождением в работу.

Достигая наивысшего уровня на третий день, работоспособность постепенно снижается, резко падая к последнему дню рабочей недели. В зависимости от характера и степени тяжести труда колебания недельной работоспособности бывают большими или меньшими.

Основываясь на знании изменений недельной кривой работоспособности, можно решать ряд практических вопросов. Характер кривой недельной работоспособности служит обоснованием целесообразности установления рабочего периода продолжительностью не более шести дней.

При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье характер изменений работоспособности сохраняется. Однако в связи с двухдневным перерывом в работе может происходить некоторое нарушение динамического стереотипа, и период врабатывания в начале недели может быть более значительным.

В годовом цикле, как правило, наиболее высокая работоспособность наблюдается в середине зимы, а в жаркое время года она снижается.

Годовые режимы труда и отдыха предусматривают рациональное чередование работы с периодами длительного отдыха. Такой отдых необходим, потому что ежедневный и недельный отдых не предотвращает полностью накопление утомления. Ежегодный отпуск устанавливается в законодательном порядке. Продолжительность его зависит от тяжести труда, но не может быть менее 15 календарных дней. Отпуск продолжительностью до 24 дней целесообразно использовать единовременно, а при большей длительности - в два этапа.

В соответствии с естественным суточным ритмом природных процессов должен осуществляться и порядок чередования смен: утренняя, вечерняя, ночная. Однако, на ряде предприятий, широко использующих труд женщин, хорошо зарекомендовал себя обратный порядок чередования, который позволяет удлинить ежегодный отдых после ночной смены: бригада из ночной смены заступает на работу в вечернюю, а потом в утреннюю смену.

Разрабатывать новые режимы труда и отдыха и совершенствовать существующий следует исходя из особенностей изменения работоспособности. Если время работы будет совпадать с периодами наивысшей работоспособности, то работник сможет выполнить максимум работы при минимальном расходовании энергии и минимальном утомлении.

**3. Виды режима труда и отдыха.**

Режим работы предприятия предусматривает количество смен в сутки, длительность смены в часах, продолжительность рабочей недели и общее время работы предприятия, цеха в течение календарного периода ( сутки, месяц, квартал, год ). исходя из этого режимы труда и отдыха подразделяются на внутрисменные, суточные, недельные и годовые.

Внутрисменный режим труда и отдыха - порядок чередования времени работы и отдыха в течение рабочей смены. Основой для разработки любого внутрисменного режима труда и отдыха является динамика работоспособности. При разработке внутрисменного режима работы с учетом условий производства и особенностей каждого конкретного вида работ определяется общая величина времени на отдых, распределение этого времени на протяжении смены (перерывы в работе и их продолжительность), характер отдыха.

Необходимо различать общее время на отдых и личные надобности ( определяемое соответствующими нормативами) и время на регламентированные перерывы.

Продолжительность отдыха в течении смены ( регламентированные перерывы) зависит в основном от тяжести труда и условий его осуществления. В соответствии с рекомендациями НИИ труда при определении продолжительности отдыха в течение рабочего времени необходимо учитывать следующие десять производственных факторов, вызывающих утомление: физические усилия, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, монотонность работы, микроклимат, загрязненность воздуха, производственный шум, вибрация, освещение. В зависимости от силы влияния каждого из этих факторов на организм человека устанавливается время на отдых.

Внутрисменный режим труда и отдыха должен включать в себя перерыв на обед и кратковременные перерывы на отдых. Отдых должен быть регламентированным, так как он более эффективен, чем перерывы, возникающие нерегулярно, по усмотрению работника.

Обеденный перерыв связан с естественной необходимостью организма в отдыхе после нескольких часов работы и потребностью в приеме пищи. Он предотвращает или уменьшает снижение работоспособности, отмечающееся в середине рабочего дня в связи с утомлением, накопившимся за первую половину смены. Эффективность его зависит от правильного выбора времени для перерыва, длительности, содержания и организации.

При установлении обеденного перерыва рекомендуется руководствоваться следующими требованиями: предоставлять обеденный перерыв в середине рабочей смены или с отклонением до одного часа; продолжительность обеденного перерыва устанавливать в 40-60 мин., с тем что бы работник использовал не более 20 мин. для приема пищи, а остальное время - на отдых. Она складывается, с одной стороны, из количества времени, необходимого для восстановления физиологических функций до определенного уровня, обеспечивающего снятие утомления, а с другой стороны, из количества времени, необходимого для нормального приема пищи. Если обеденный перерыв устанавливается вскоре после начала рабочего дня (во время фазы врабатывания или в фазе высокой устойчивости работоспособности), то он не приносит пользы и даже вреден, так как препятствует нормальному формированию рабочей установки организма. При непрерывных технологических процессах (химические, металлургические, хлебопекарные и другие предприятия), на подземных работах в угольной промышленности во время обеденного перерыва надо предусматривать подмену.

Кратковременные перерывы на отдых предназначены для уменьшения развивающегося в процессе труда утомления. В отличие от обеденного перерыва и перерывов на личные надобности они являются частью рабочего времени и назначаются одновременно для коллектива всего цеха или участка. При их разработке предварительно необходимо в каждом случае решать следующие вопросы: общее время на регламентированные перерывы; длительность одного перерыва; время назначения перерывов; содержание отдыха (активный, пассивный, смешанный).

Количество и длительность кратковременных перерывов определяют исходя из характера трудового процесса, степени интенсивности и тяжести труда. Ориентиром для установления начала перерывов на отдых служат моменты снижения работоспособности. Что бы предупредить ее спад, перерыв на отдых назначается до наступления утомления организма.

Таким образом, установить время введения перерывов на отдых на том или ином производственном участке без специального обследования невозможно. Но есть одно общее положение, которое надо учитывать при назначении перерывов: чем тяжелее и напряженнее работа, тем раньше по отношению к началу стадии развивающегося утомлёния следует вводить регламентированные перерывы. Во второй половине рабочего дня в связи с более глубоким утомлением количество перерывов на отдых должно быть больше, чем в первой половине смены. Физиологами установлено, что для большинства видов работ оптимальная продолжительность перерыва 5-10 минут. Именно этот перерыв позволяет восстановить физиологические функции, снизить утомление и сохранить рабочую установку. На работах, требующих большого напряжения и внимания, рекомендуются более менее более частые, но короткие перерывы (5-10 мин.); на тяжелых работах с большими физическими усилиями - менее частые, но более длительные перерывы (до 10 мин.), на особо тяжелых работах необходимо сочетать работу в течение 15 -20 минут с отдыхом той же продолжительности.

Кратковременность перерывов позволяет не только задерживать развитие утомления, но и сохранять рабочую установку. При глубоком утомлении необходимо идти как по линии увеличения количества перерывов, так и по линии увеличения их длительности. Но перерывы длительностью более 20 минут нарушают уже сложившееся состояние врабатывания.

Отдых может быть активным и пассивным. Пассивный отдых (в положении сидя, лежа) необходим при тяжелых физических работах, связанных с постоянными переходами или выполняемых стоя, особенно при неблагоприятных условиях внешней среды. Активный отдых рекомендуется на работах, протекающих в благоприятных условиях труда. Наиболее эффективной формой активного отдыха является производственная гимнастика, то есть выполнение специального комплекса гимнастических упражнений. Активный отдых ускоряет восстановление сил, так как при смене деятельности энергия, затраченная работающим, органом, восстанавливается быстрее.

В каждом конкретном случае подбирают соответствующий типовой режим либо по показателю утомления, установленному на основании данных физиологических исследований, либо по показателю количественной оценки условий труда, полученному расчетным способом на основе оценки отдельных факторов условий труда.

Суточный режим труда и отдыха организуют с учетом закономерности суточного ритма физиологических процессов человека. Он предусматривает установление сменности работы, времени начала и окончания работы в сменах и продолжительности смен.

В соответствии с суточным циклом физиологических функций организма, наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы. В этой связи наиболее эффективной является работа в первую смену. Однако, применяется двух- и трехсменная работа, а в условиях непрерывных технологических процессов трехсменная работа обязательна. При многосменной работе рекомендуется применять графики сменности, максимально сокращающие работу в ночное время, которое характеризуется минимальной работоспособностью. Характер недельных и годовых режимов труда и отдыха определяется принятой системой графиков выхода на работу (или графиков сменности).

При односменном режиме работа должна начинаться не ранее 8-9 часов, при двухсменной - не ранее 6 часов ( первая смена ), а оканчиваться не позднее 0 часов (вторая смена). При трехсменном режиме начало работы ночной смены должно быть не позднее 0 часов.

Недельный ( месячный) режим труда и отдыха включает график выходов на работу (график сменности). Он определяется количеством рабочих и нерабочих дней и часов за неделю ( месяц), порядком чередования рабочих дней и дней отдыха, чередованием работы в различные смены.

Графики (расписания) выходов рабочих и служащих на работу имеют-немаловажное значение для рациональной организации труда, так как являются формой увязки совместного труда по времени, а также влияют на степень использования установленного на предприятии оборудования. Они имеют и важное социальное значение, так как для каждого трудящегося определяют режим труда и отдыха в течение недели и более длительных календарных периодов.

При построении графиков сменности необходимо учитывать следующие основные требования:

- продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не должна быть меньше 12 часов;

- на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

- график выхода на работу должен создавать условия для наиболее целесообразного использования внерабочего времени.

При выборе графиков выходов на работу применительно к отдельным отраслям и видам работ следует руководствоваться специальными постановлениями и рекомендациями.

Суточный режим работы предприятия может быть односменным, двухсменным, трехсменным или четырехсменным.

Переход на многосменный режим работы должен производиться одновременно с ускорением перестройки работы организаций и учреждений сферы обслуживания и социально-культурных отраслей. В целях повышения заинтересованности рабочих, мастеров и других специалистов, работающих в вечернюю и ночную смену, для них вводится ряд дополнительных моральных и материальных стимулов, льгот и преимуществ.

Организация многосменной работы требует соблюдения следующих шести условий:

равенство объема продукции и постоянство работающего состава по сменам;

одинаковый уровень планирования, технического руководства и обслуживания во всех сменах;

четкое разграничение ответственности работающих в разных сменах за соблюдение технологического процесса, сохранность предметов и средств труда, а также продукции;

точный учет выработки смен, участков и отдельных рабочих;

правильно организованная сдача и приемка смен;

строгое соблюдение выхода рабочих по сменам согласно установленному графику.

Основные параметры графика сменности для многосменных работ продолжительность рабочей смены, количество бригад и смен, порядок и частота чередования в сменах, продолжительность межсменного отдыха, рабочего периода.

При разработке графиков выхода на рабочую необходимо учитывать следующие пять требований:

соблюдение установленной законом недельной нормы рабочих часов;

учет специфических особенностей технологии производства и возможностей городского транспорта;

постоянство и равномерность чередования работы и отдыха, что обеспечивает лучший отдых, повышение выносливости и работоспособности;

учет физиологических закономерностей работоспособности человека в различное время суток.

Графики сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, должны предусматривать в пределах месяца дополнительные дни отдыха и отработки; при двух- и трехсменной работе переход из одной смены в другую рекомендуется не чаще чем через 5-6 дней; порядок чередования смен, по возможности, целесообразно осуществлять в соответствии с суточным ритмом природных процессов: утро - вечер - ночь.

Для того чтобы график выхода на работу был рациональным, при определении продолжительности рабочего периода необходимо иметь в виду динамику работоспособности в зависимости от продолжительности смены, характера и условий труда. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, стройках, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю .

При разработке графиков очень важно также решить вопрос о структуре рабочего периода. Различают две формы структуры рабочего периода: простую и сложную. Одним из наиболее важных признаков простой формы является то, что трудящийся в течение рабочего периода работает только в одной смене, сложной - чередование смен в течение рабочего периода.

От правильности определения продолжительности рабочего периода и его структуры во многом зависит продолжительность междусменного отдыха и длительность выходных.

Применяется большое число графиков выхода на работу. Приспособленные к местным производственным условиям, они различаются по продолжительности рабочей смены, количеству сменных бригад, частоте и порядку чередования бригад в сменах и т.д.

Правильно построенные графики выходов на работу должны удовлетворять следующим основным требованиями

продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы, предшествующей отдыху. Ежедневный отдых (при сменной работе) меньшей продолжительности может быть допущен в виде исключения, однако в любом случае он не может быть менее 8 часов;

на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

время работы и время отдыха надо чередовать регулярно и равномерно;

в графиках сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, следует в пределах месяца предусматривать дополнительные дни отдыха и отработки;

при двух- и трехсменных работах переходы из одной смены в другую нельзя проводить чаще чем через пять шесть дней.

На практике применяются примерные графики выходов на работу при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями .

Основные вопросы режима рабочего времени на предприятиях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета.

**3.1. Гибкое рабочее время (ГРВ)**

В последнее время находят себе применение нестандартные режимы труда и отдыха, и в частности режим гибкого рабочего времени (ГРВ). Их особенностью и ценностью является то, что они способствуют оптимального сочетанию общественных и личных интересов, повышению содержательности и улучшению условий труда, более полной реализации резервов роста эффективности производства.

Режим гибкого рабочего времени - это такая форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений устанавливают единое время ежедневного обязательного их присутствия на своих рабочих местах и интервалы рабочего времени, продолжительность которых работник определяет по своему усмотрению. Вместе с тем обязательным условием является полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение определенного учетного периода (дня, недели, месяца и др.).Особенностью ГРВ является предоставление работающим определенной самостоятельности в регулировании времени начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня при одновременном обеспечении нормального хода производства.

Рабочее время при ГРВ делится на две части: гибкий (скользящий)и фиксированный периоды рабочего времени. Гибкий - в начале и конце рабочего дня, когда работник может самостоятельно изменять время начала и окончания работы, обеспечивая, однако, наработку общего баланса отработанного времени за учетный период. Фиксированный период рабочего времени - часть рабочего дня (смены), когда все работники обязаны трудиться на своих рабочих местах. Это позволяет обеспечить нормальную деятельность подразделений, поддерживать необходимые контакты между работниками.

Скользящий (гибкий) график может применяться для работниц как при пятидневной, шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы на предприятиях всех отраслей народного хозяйства. Единого режима использования графика не существует. Его применение зависит от производственных и местных. условий. Он может быть введен в различных вариантах с различными режимами рабочего времени и времени отдыха. Однако непременным условием для всех графиков должно быть соблюдение годового баланса рабочего, времени, рассчитанного из семичасового рабочего дня при шестидневной рабочей неделе.

Скользящий (гибкий) график работы, как правило, должен предусматривать время, когда работницы обязаны находиться на своем рабочем месте; время, в пределах которого работницы вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, а также перерывы (не менее 30 минут и не более 2 часов ), которые работницы должны использовать для отдыха и питания. Эти перерывы в рабочее время (время нахождения на предприятии) не засчитываются.

Непременным условием эффективного использования скользящего (гибкого) графика является точный учет отработанного времени и действенный контроль за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждой работницей.

Как показывает практика ряда предприятий а организаций различных отраслей народного хозяйства, есть реальные возможности использовать скользящие (гибкие) графики не только для женщин, имеющих детей, но и для более широкого контингента трудящихся. По неполным данным, в целом по стране режимы гибкого рабочего времени введены примерно на 80 промышленных предприятиях, в научно-исследовательских и проектно-конструкторских организациях различных министерств и ведомств.

В условиях ГРВ минимальная продолжительность времени работы за день должна совпадать с продолжительностью фиксированного рабочего времени.

Обязательным элементом режима ГРВ является учетный период - календарное время, в течение которого должна быть обеспечена полная отработка установленного законом количества часов (рабочий день, рабочая неделя и т. д.). В зависимости от этого могут быть гибкие рабочие смена, неделя, месяц.

Опыт и результаты применения различных типов режимов ГРВ как в нашей стране, так и за рубежом свидетельствуют о большой их социально - экономической целесообразности.

Однако следует отметить, что эффективность работы трудового коллектива в условиях применения режима ГРВ во многом зависит от правильного учета характера работы на конкретных рабочих местах, в подразделениях (участках, цехах, отделах) и определения категорий, для которых возможен и целесообразен перевод на режим ГРВ.

Возможность работать по режиму ГРВ имеется практически для всех видов работников, если его применение не ведет к нарушению технологии производственного (или управленческого) процесса, к нарушению производственных связей и дезорганизации или ухудшению работы других производственных подразделений, ущемлению интересов сторонних организаций и отдельных граждан, не наносит материального ущерба народного хозяйства.

В связи с тем, что режим ГРВ предполагает значительную индивидуализацию режимов рабочего времени, основным условием его применения является достаточная автономность рабочих мест, контролируемость результатов работы исполнителя (объема, качества) .

На промышленных предприятиях основным ограничительным фактором для применения режима ГРВ является непрерывность технологических процессов. В условиях прерывного производственного цикла его внедрение возможно как при индивидуальной, так и при бригадной и поточной организации труда. Распространение бригадной организации труда способствует переходу на режим ГРВ, так как она повышает уровень взаимозаменяемости членов бригады, уровень взаимного контроля за использованием фонда рабочего времени.

При принятии решения о подготовке подразделения, предприятия к переходу на режим ГРВ необходимо обеспечить высокий уровень организации производства, труда и трудовой дисциплины. Поэтому работа по переводу на режим ГРВ должна быть совмещена с осуществлением комплекса мероприятий по повышению уровня организации труда на конкретных рабочих местах, участках, в цехах и подразделениях.

Практика показывает, что внедрение ГРВ влечет за собой необходимость введения систем индивидуального планирования рабочего времени и объема выполняемых работ. Планы должны быть конкретными для каждого работающего в режиме ГРВ на месяц, неделю, смену. При этом должна быть налажена и система контроля и самоконтроля за выполнением индивидуальных планов.

Исходя из продолжительности принятого учетного периода и ряда других условий, различают несколько типов построенных режимов гибкого рабочего времени. Применяется гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя и особенно гибкий рабочий месяц.

Каждый из этих режимов может быть в двух вариантах в зависимости от того, переносится на следующий учетный период некоторое количество недоработанных (переработанных) рабочих часов или нет.

Режимы гибкого рабочего времени эффективны только в том случае, если при переходе на них учтены особенности производства, условия и характер труда той или иной категории работников и если вводятся они там, где это действительно и целесообразно.

**4. Вывод. Социально экономическая эффективность улучшения режимов труда и отдыха.**

При рационализации суточных режимов труда и отдыха эффективность во многом зависит от того, насколью правильно учитываются закономерности суточного ритма физиологических процессов человека, т.е. заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства.

Опыт и результаты применения различных типов режимов ГРВ как в нашей стране, так и за рубежом свидетельствуют о большой их социально - экономической целесообразности.

Таким образом, при выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Целью подобного подхода является полная и всесторонняя оценка его оптимизации с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека.

Пример: Рассмотрим экономическую эффективность совершенствования режимов труда и отдыха.

На конвейере часового предприятия труд сборщиц характеризуется высокой напряженностью и монотонностью. Изучение режима труда и отдыха показало, что кроме обеденного перерыва никаких регламентированных перерывом пауз не используется. С целью улучшения изменения режимов труда и отдыха предлагается ввести пятиминутные перерывы для отдыха через каждый час работы. Проведенные после реализации данного мероприятия исследования показали, что уровень выполнения работы у работниц увеличился с 3 часов до 4,5 часов за смену.

Рассчитаем рост производительности труда, обусловленный данным мероприятием:



где Р и Р1 - фазы максимальной работоспособности,

Кп - коэффициент приведения (равен 0,2)

;



т.е. производительность труда повысилась на 7,5%

**Список литературы**

1. Основы организации труда на предприятии. Учебное пособие.

Под редакцией А.И. Рофе М.1994

2. Основы научной организации труда на предприятии. Учебное пособие. Под редакцией И.А. Полякова. М.1987