Оплата праці в бригадах

В умовах становлення ринкових відносин організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує глибокого обґрунтування. За адміністративно-командної системи колективні форми організації й оплати праці впроваджувалися навіть на тих виробництвах, на яких це було неефективно й недоцільно. У зв'язку з цим необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив зумовлено технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу потрібні, спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом їхньої праці. Такими роботами можуть бути:

• спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устаткування, складання і монтаж великих об'єктів (виробів), а також певні важкі роботи, які не можуть виконуватися окремими працівниками. На цих роботах відсутня можливість рівномірного завантаження протягом зміни працівників різної спеціальності через різну трудомісткість окремих видів робіт;

• роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату потребують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізованого за часом виконання операції, обсяг роботи кожного наступного працівника залежить від успішної роботи попереднього. Затрати праці кожного працівника відбиваються безпосередньо в кінцевих результатах виробництва і можуть бути виміряні кількістю готових виробів;

• роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на тих ділянках і видах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

• розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;

• установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;

• умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів або виконаних робіт;

• виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Преміювання членів бригади здійснюється за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, технічно-обгрунтованих норм, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів тощо.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

• якщо робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю машини;

• коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для установлення відрядної розцінки;

• якщо організовано контроль і ведеться облік часу, який фактично відпрацьовано робітниками;

• за правильного застосування норм праці (норм обслуговування і нормативів чисельності).

За почасовою оплатою члени бригади преміюються за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установлених якісних показників та ін.

Загальний заробіток бригади за відрядної форми оплати праці складається з таких частин:

• заробітку за відрядними розцінками, включаючи оплату за підвищеними розцінками до 20%, розраховану на основі міжгалузевих і галузевих нормативів трудових затрат;

• премії, нарахованої робітникам бригади;

• доплат молодим робітникам за виконання роботи за зниженими нормами виробітку;

• оплати браку і простоїв не з вини робітників тощо. За почасовою оплатою праці в загальний заробіток бригади включаються:

• тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьований час;

• премія, нарахована робітникам;

• доплати за суміщення професій і виконання установленого обсягу робіт з меншою чисельністю;

• доплати за тимчасове виконання, крім своєї роботи, обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умови виконання бригадою установленого їм обсягу робіт та ін.

У загальний заробіток бригади не включаються:

• премії одноразового характеру, які виплачуються окремим робітникам за виконання особливо важливих завдань;

• освоєння нової техніки;

• виготовлення продукції на експорт;

• економію матеріальних і фінансових ресурсів та інші заохочувальні виплати, які установлюються кожному окремо, та ін.;

• різні виплати й доплати, установлені чинним законодавством (доплати за роботу в понаднормований і нічний час, за роботу у святкові дні, за керівництво бригадою, доплата за виконання державних обов'язків);

• оплата часу відпусток тощо.

Крім цього, в загальний заробіток бригади не включаються, а встановлюються персонально надбавки висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за високу професійну майстерність.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

де — сума тарифних ставок членів бригади, грн.;

Нбр — бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У даному разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

Рк = ·

де =Т1 + Т2 + Т3 + ... + Тn — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

=3тр1 + Зтр2 + Зтрз + ... + Зтрn — сума трудових затрат за нормами по кожному

розряду.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

• присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);

• тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);

• присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед установлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядного заробітку за формулою:

де Збр, Тбр — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт заробітку.

За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюється множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість 1 коефіцієнто-години визначається діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Сума заробітку кожного члена бригади розраховується множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність заробітку кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть ураховувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність виконуваної робітниками роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата — однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим прийнятнішим і досконалішим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ). Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади установлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був установлений. Величина КТУ проставляється бригадиром або майстром у табелі-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і вікового складу бригади та інших факторів.

Бригади найчастіше створюються з робітників, у яких за індивідуальної роботи склалися різні рівні заробітної плати, що відбивають їхню кваліфікацію і результативність праці. У разі переходу в бригаду робітник заінтересований у тому, щоб його заробіток не тільки не знизився, а й підвищувався. У зв'язку з цим використовуються базові коефіцієнти, які розраховуються для робітників у момент створення бригад і діють протягом установленого рішенням бригади строку. По закінченні цього терміну коефіцієнти коригуються залежно від кількісної оцінки факторів, які впливають на величину КТУ.

Бригади найчастіше створюються з робітників, у яких за індивідуальної роботи склалися різні рівні заробітної плати, що відбивають їхню кваліфікацію і результативність праці. У разі переходу в бригаду робітник заінтересований у тому, щоб його заробіток не тільки не знизився, а й підвищувався. У зв'язку з цим використовуються базові коефіцієнти, які розраховуються для робітників у момент створення бригад і діють протягом установленого рішенням бригади строку. По закінченні цього терміну коефіцієнти коригуються залежно від кількісної оцінки факторів, які впливають на величину КТУ.