

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БРИГАДЫ

Ольга КОЛЕЙЧИК, экономист

Николай СВИРИД, экономист

Бригадная форма организации и оплаты труда всецело отвечает современным требованиям производственного процесса.

Бригада является благоприятной производственной средой для эффективного использования машин, механизмов и оборудования, совмещения различных работ, применения принципов взаимозаменяемости и товарищеской взаимопомощи в труде, ускорения роста профессионального мастерства и квалификации, а также раскрытия у работников творческих способностей, их приобщения к управлению производством. Заработная плата в бригадах со сдельной оплатой труда начисляется на основе единых сдельных нарядов – заданий на выполнение работ с определением количественных и качественных показателей и условий оплаты, что материально заинтересовывает коллективы в общих итогах работы.

Создание бригады

Бригада создается в соответствии с приказом (распоряжением) нанимателя. Зачисление в бригаду производится с согласия работника. При включении в состав бригады членов принимается во внимание мнение коллектива (совета) бригады.

Деятельность бригады осуществляется в соответствии с Положением о производственной бригаде (далее – Положение), которое на локальном уровне утверждается нанимателем и профсоюзом (если он создан и действует в организации).

Формирование структуры бригады

Структура и профессионально-квалификационный состав бригад формируется исходя из трудоемкости выполняемых работ и их тарификации на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

В зависимости от условий производства и организации труда крупные бригады (с численностью более 10 человек) могут состоять из звеньев, которые возглавляются звеньевыми. В сквозной бригаде звенья создаются из рабочих одной смены, а в комплексной – из рабочих одной либо нескольких профессий.

Назначение рабочего звеньевым производится по представлению бригадира и мастера в порядке, установленном для бригадира.

В целях наиболее полного использования возможностей коллективных форм организации труда может применяться бригадный хозяйственный расчет. При работе в многосменном режиме выполнение функций сменных бригадиров возлагается на звеньевых.

Каким требованиям должен соответствовать бригадир?

Бригаду возглавляет бригадир – высококвалифицированный рабочий, обладающий организаторскими способностями и пользующийся авторитетом у членов бригады. Бригадир назначается приказом (распоряжением) нанимателя.

Не освобожденный от выполнения работ в качестве рабочего бригадир, наряду со знаниями, предусмотренными по его профессии и разряду соответствующим выпуском ЕТКС, дополнительно должен знать:

- технологию и организацию производства и труда;

- методы и правила выполнения работ;
- нормы расхода материалов;
- порядок оплаты труда, учета рабочего времени;
- требования, предъявляемые к качеству продукции, а также к используемым сырью и материалам;
- правила по охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и противопожарной безопасности и т.д.

Конкретные обязанности и права бригадира определяются в специальных разделах Положения.

Тарифные разряды и коэффициенты тарификации рабочих

Согласно ЕТКС рабочие тарифицируются в диапазоне 1-8-го разрядов. Так, тарификация рабочих 8-м разрядом предусмотрена выпусками 6, 22, 33, 41, 53, 66 ЕТКС и др.

Тарифные коэффициенты устанавливаются рабочим при применении коммерческой организацией тарифной системы оплаты труда на основе разрабатываемой и утверждаемой нанимателем тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда.

Параметры разрабатываемой тарифной сетки, в т.ч. числовые значения тарифных коэффициентов, устанавливаются нанимателем самостоятельно в локальном правовом акте (далее – ЛПА).

Определение тарифных ставок (тарифных окладов) рабочих

Месячные тарифные ставки (тарифные оклады) рабочих бригад определяются способами, предусмотренными ЛПА коммерческой организации. При применении тарифной системы оплаты труда они рассчитываются на основе разработанной организацией тарифной сетки путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, на тарифные коэффициенты, соответствующие разрядам тарифной сетки.

Пример 1

Коммерческая организация в оплате труда применяет тарифную сетку, согласно которой тарифный коэффициент рабочего 4-го разряда равен 1,6. Действующая в организации тарифная ставка первого разряда – 950 руб. При этом месячная тарифная ставка рабочего составит 1520 руб. ($950 \times 1,6$).

Часовые тарифные ставки (тарифные оклады), как правило, рассчитываются делением месячных тарифных ставок (тарифных окладов) на среднемесячное количество расчетных рабочих часов.

Пример 2

В 2026 году среднемесячная расчетная норма рабочего времени для 5-дневной 40-часовой рабочей недели составляет 168,67 ч. При месячной тарифной ставке рабочего 4-го разряда, равной 1520 руб., его часовая тарифная ставка составит 9,01 руб. ($1520 / 168,67$).

Основания для повышения тарифных ставок (тарифных окладов) рабочим бригады

Основанием для повышения тарифных ставок (тарифных окладов) может являться специфика и характер труда рабочего.

Для рабочих, заключивших контракт, основанием для повышения тарифной ставки (тарифного оклада) является норма, закрепленная в части первой п. 3 ст. 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Справка

В соответствии с частью первой п. 3 ст. 261-2 ТК в качестве дополнительной меры стимулирования труда при контрактной форме найма применяется повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Эти и другие возможные основания для повышения тарифных ставок (тарифных окладов) рабочих предусматриваются в ЛПА организации.

Системы оплаты труда, применяемые в бригаде

Выбор нанимателем конкретной системы оплаты труда своих работников увязывается с условиями производства, спецификой и видами деятельности организации, особенностями трудовых и производственных процессов, организационной структурой, состоянием нормирования и другими факторами. Выбранная система оплаты труда должна способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и трудового коллектива в целом в конечных результатах деятельности организации.

Для оплаты труда коллективов бригад могут применяться следующие системы оплаты труда:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- аккордно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- простая комиссионная и другие.

Материальное стимулирование работы бригады

Основным средством материального стимулирования производственной деятельности коллектива бригады являются системы премирования за выполнение месячных заданий, выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках, экономию топливно-энергетических, материальных ресурсов, а также выполнение других важных для конкретной организации показателей. Коллективу бригады могут выплачиваться вознаграждения по итогам работы коммерческой организации за квартал, год.

Кроме того, согласно ст. 63 ТК на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора наниматели могут устанавливать рабочим бригад стимулирующие выплаты в виде надбавок (табл. 1).

Таблица 1

Стимулирующие выплаты работникам, которые могут устанавливаться в организации

Наименование выплаты	Порядок установления размера выплаты	Основание
Надбавка за профессиональное мастерство	Размер надбавки дифференцируется по разрядам (надбавка устанавливается рабочим, тарифицируемым по разрядам). Например, надбавка может устанавливаться рабочим (в размере): 4-го разряда – до 16% тарифной ставки; 5-го разряда – до 20% тарифной ставки; 6-го разряда – до 24% тарифной ставки. Исходя из финансового состояния организации, наниматель может предусматривать иные размеры указанной надбавки	ЛПА
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Надбавка выплачивается работникам, принимающим непосредственное участие в выполнении особо важных (срочных) работ (в ЛПА указывается, выполнение каких работ к ним относится)	ЛПА
Надбавка за непрерывный (продолжительный) стаж работы в организации (отрасли)	Размер надбавки дифференцируется в зависимости от стажа работы. Например, размер надбавки может составлять: при стаже до 5 лет – 5% месячной тарифной ставки (тарифного оклада), при стаже от 5 до 10 лет – 10% месячной тарифной ставки (тарифного оклада), при стаже от 10 до 15 лет – 15% месячной тарифной ставки (тарифного оклада), при стаже от 15 лет и выше – 20% месячной тарифной ставки (тарифного оклада)	ЛПА

Обязательные для нанимателей выплаты

Обязательными для нанимателей являются выплаты компенсирующего характера, предусмотренные ст. 62, 67, 69 и 70 ТК, другими нормативными правовыми актами (табл. 2).

Таблица 2

Компенсирующие выплаты работникам, которые устанавливаются в организации

Наименование выплаты	Порядок установления размера выплаты	Основание
Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в процентах от тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем. Право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом указанная компенсация предоставляется работникам за дни занятости выполнением этих работ в течение не менее 80% ежедневной продолжительности работы (смены), установленной в соответствии с	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»; ЛПА

	законодательством	
Доплата за работу в ночное время или ночную смену	Размер доплаты за каждый час работы в ночное время или ночную смену при сменном режиме должен составлять не менее 20% часовой тарифной ставки (тарифного оклада). Наниматель определяет не только конкретный размер доплаты, но и за какие часы работы он будет ее производить при сменном режиме – в ночное время (с 22:00 до 6:00) или ночную смену	Статья 70 ТК; ЛПА
Компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства	Конкретные размеры компенсаций устанавливаются нанимателем в ЛПА и выплачиваются за календарные дни, в которые работник находится в другой местности, в т.ч. за календарные дни проезда к месту выполнения работы и обратно	Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70; ЛПА
Компенсация за работу в сверхурочное время, в нерабочие государственные праздники, праздничные и выходные дни	За каждый час работы в сверхурочное время, в нерабочие государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам: • со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок; • с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов. За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. Если работа в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха	Статья 69 ТК; ЛПА
Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение	Размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником. На практике их величина обычно не превышает размера тарифной ставки (тарифного оклада) отсутствующего	Статья 67 ТК; ЛПА

объема работы) или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника	работника и определяется в зависимости от объема выполнения работ	
---	--	--

Расчет сменной нормы выработки на основе сдельного наряда

На основе сдельного наряда можно определять нормы выработки и другие показатели деятельности бригады.

Формула сменной нормы выработки рабочего бригады ($H_{\text{выр.}}$) имеет следующий вид:

$$H_{\text{выр.}} = \frac{T_c}{H_{\text{вр.к}}},$$

где T_c – продолжительность смены, ч;

$H_{\text{вр.к}}$ – комплексная норма времени на выполнение единицы объема комплекса работ, чел.-ч.

Комплексная норма времени, в свою очередь, определяется по формуле

$$H_{\text{вр.к}} = \frac{Z_n}{O},$$

где Z_n – норма затрат труда (рабочего времени) на выполнение объема комплекса работ, чел.-ч;

O – объем работ в натуральных единицах измерения.

Приведем фрагмент сдельного (аккордного) наряда бригады мозаичников с исходными данными, необходимыми для примера расчета сменной нормы выработки рабочего бригады.

Фрагмент сдельного (аккордного) наряда

ОАО «Строймир»

Наименование объекта: торговый центр

Бригада Иванова И.И.

Профессия: мозаичники – 5 человек

Шифр нормати вного источник а	Описани е работ и условий производ ства	Единица измерения	Задание					Исполнение		
			объем работ	на единицу		на весь объем		объем работ	норма времен и, чел.- ч	сумма заработ ной платы, руб.
				норма време ни, чел.-ч	расцен ка, руб.	норма времени, чел.-ч	сумма сдельно го заработ ка, руб.			
Калькуля ция № 2 на комплекс с работ	Устройст во мозаичн ых полов	м ²	372	1,8065	25,00	672	9300	372	672	9300

Пример 3

Согласно сдельному наряду бригаде мозаичников, которая состоит из 5 человек, поручено за 16 рабочих дней произвести устройство и отделку 372 м² мозаичных полов. Норма затрат труда

на выполнение задания – 672 чел.-ч. Продолжительность смены – 8 ч. Комплексная норма времени на устройство и отделку 1 м² пола будет равна:

$$N_{вр.к} = \frac{672 \text{ чел.-ч.}}{372 \text{ м}^2} = 1,806 \text{ чел.-ч.}$$

Сменная норма выработки рабочего бригады составит:

$$N_{выр} = \frac{8 \text{ ч.}}{1,806 \text{ чел.-ч.}} = 4,43 \text{ м}^2$$

Определение фактической сменной выработки рабочего бригады

Фактическая сменная выработка рабочего бригады ($\Phi_{выр}$) определяется исходя из фактического объема работ ($O_{ф}$) и данных табельного учета фактических затрат труда бригады ($З_{ф}$).

Вначале определяются фактические затраты времени на выполнение единицы объема работы ($\Phi_{вр.к}$):

$$\Phi_{вр.к} = \frac{З_{ф}}{O_{ф}}$$

Затем рассчитывается фактическая сменная выработка:

$$\Phi_{выр} = \frac{T_c}{\Phi_{вр.к}},$$

где T_c – продолжительность смены, равная 8 ч.

Пример 4

Согласно табелю учета рабочего времени на устройство и отделку 372 м² мозаичного пола бригада мозаичников из 5 человек затратила 633 чел.-ч. Продолжительность смены – 8 ч. Фактические затраты времени на устройство и отделку 1 м² пола составят:

$$\Phi_{вр.к} = \frac{633 \text{ чел.-ч.}}{372 \text{ м}^2} = 1,7 \text{ чел.-ч.}$$

Фактическая сменная выработка рабочего бригады будет равна:

$$\Phi_{выр} = \frac{8 \text{ ч.}}{1,7 \text{ чел.-ч.}} = 4,7 \text{ м}^2$$

Расчет процента выполнения нормы выработки

При определении процента выполнения нормы выработки рабочим бригады ($P_{выр}$) необходимо фактическую выработку ($\Phi_{выр}$) разделить на норму выработки ($N_{выр}$) и умножить на 100:

$$П_{\text{выр}} = \frac{\text{Фвыр}}{\text{Нвыр}} \times 100.$$

Пример 5

Сменная норма выработки рабочего бригады мозаичников, занятой устройством и отделкой мозаичных полов, составляет 4,43 м² пола. Фактическая сменная выработка равна 4,7 м².

Процент выполнения нормы выработки составит:

$$П_{\text{выр}} = \frac{4,7 \text{ м}^2}{4,43} \times 100 = 106,1\%.$$