

Кириловская Т. И., Садыкова В. Ф.

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В БИБЛИОТЕКЕ

Описан эксперимент по организации и оплате работы библиотекарей в новых условиях хозяйствования, начатый Республиканской научно-технической библиотекой Казахской ССР 1 янв. 1989 г.

Изучив Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.04.1988 г. № 173/9—87 «О введении бригадной формы организации и оплаты труда работников культурно-просветительных учреждений», «Методические рекомендации по распределению бригадного заработка с учетом КТУ» Всесоюзного научно-технического центра по организации труда и управления производством Госкомтруда СССР (М., 1987), статью «Коллективная форма организации и оплаты труда» (журнал «Социальное обеспечение», 1988 г., № 10), коллектив РНТБ Казахской ССР подготовил Положение о бригадной форме организации и оплаты труда в РНТБ Казахской ССР. Оно согласовано с профкомом и утверждено директором библиотеки.

Положением установлены твердые правила организации и функционирования бригад, оговорены все частности, что исключит неоднозначность толкования какого-либо пункта этого документа.

Членом бригады может быть каждый сотрудник (кроме директора, его заместителя, главного бухгалтера), проработавший в библиотеке не менее одного года и успешно справляющийся с выполнением установленных норм.

Бригады формируются в отделах. Их минимальная численность — 5 человек. Подразделение библиотеки, желающие перейти на новую форму организации и оплаты труда, по-

дают заявление на имя директора с указанием и подписями лиц, вступающих в бригаду. На основании заявлений директор совместно с профсоюзным комитетом определяет количество бригад и их персональный состав.

Бригаду возглавляет бригадир, как правило, заведующий отделом. Он организует работу, обеспечивает своевременность и надлежащее качество выполнения основных показателей плана. Если в бригаде свыше 10 человек, на собрании открытым голосованием из наиболее авторитетных и квалифицированных специалистов избирается совет бригады. Он обеспечивает своевременное и качественное выполнение установленного объема работ меньшей численностью персонала, подготавливает предложения по повышению эффективности и качества работы, улучшению условий труда, пересмотру действующих норм в сторону увеличения, изменению численности бригады, рассматривает и утверждает предложения бригадира по установлению коэффициента трудового участия (КТУ) членов бригады. Полномочия совета бригады определяются общим собранием бригады. В случае разногласий в совете спорные вопросы выносятся на рассмотрение общего собрания. Оно же определяет возможность перевода сотрудников на неполную рабочую неделю и приема новых членов в состав бригады.

Бригада несет ответственность за результаты работы, соблюдение правил внутреннего

трудового распорядка, поддержание благоприятного психологического климата, обеспечивающего высокую производительность труда. Каждый член бригады несет персональную ответственность за своевременное и качественное выполнение плановых заданий, рациональное использование рабочего времени, соблюдение трудовой дисциплины.

Коллективу бригады устанавливается фонд заработной платы в зависимости от численности работников и должностных окладов, которые зафиксированы в утвержденном на год штатном расписании. При наличии вакансий и временно отсутствующих работников (болезнь, декретный отпуск, отпуск без сохранения содержания) вся сэкономленная заработная плата остается в распоряжении бригады и распределяется между ее членами по конечному результату работы за квартал с учетом КТУ. Бригадирам за руководство бригадой численностью 5—10 человек доплачивается 10% должностного оклада, при численности более 10 человек — 15%.

Коэффициент трудового участия определяется по шкале величин, границы которой установлены от $-0,3$ до $+0,4$:

1. Объем выполненной работы от 0 до $+0,4$.
2. Сложность выполняемых работ от 0 до $+0,2$.
3. Условия труда на рабочем месте от 0 до $+0,2$.
4. Качество работы от 0 до $+0,1$.
5. Состояние производственной и трудовой дисциплины от $-0,3$ до 0.
6. Участие в общественной жизни от 0 до $+0,3$.

Общий показатель КТУ не может превышать 0,5 сверх 1 — исходной величины. Если фактический КТУ ниже 1, надбавка не выплачивается.

Показатели КТУ всех членов бригады сводятся в одну таблицу (пример см. прил. 1).

Главным показателем является объем выполненной работы. Каждые 10% перевыполнения плана дают $КТУ=0,1$. Сложность выполняемых процессов учитывается при работе с первоисточниками на микроносителях (например, при внесении изменений в технические условия) и при подготовке особо ответственных документов.

Условия труда в РНТБ у всех одинаковые — удовлетворительные, поэтому КТУ по этому показателю определяется лишь при чрезвычайных обстоятельствах, связанных с аварийными ситуациями.

Показатель качества работы неотделим от выполненного объема. Работа принимается лишь при нормативном уровне качества. Но бывают случаи особых удач, когда абонент выражает исполнителям благодарность за

добросовестно, в минимальный срок выполненную работу, дополнительную информацию, высокую культуру обслуживания. Тогда устанавливается КТУ за качество.

Участие в общественной жизни оценивается по конкретному вкладу каждого работника и значению для библиотеки достигнутого результата (например, получение квартиры, места в детском саду, дополнительных путевок в санатории, удачно организованный выезд на отдых и т. д.).

Нарушение трудовой дисциплины заключается в опозданиях на работу, других не бывает.

Расчет дополнительной оплаты лучше всего показать на примере (прил. 2). Сначала определяется так называемая расчетная величина для распределения заработной платы путем умножения фактически начисленной заработной платы на КТУ (в нашем примере она составляет 3325 руб.). Затем рассчитывается общая сумма экономии заработной платы и сумма экономии на так называемую единицу расчетной величины.

Из общей суммы экономии заработной платы вычитается доплата бригадиру в размере 10% его заработной платы за квартал (51 руб.). Остается 404 руб. Чтобы определить сумму экономии на единицу расчетной величины, надо эту общую сумму экономии разделить на расчетную величину заработной платы: $404 : 3325 = 0,12$. Умножением суммы заработной платы, учитывающей КТУ, на 0,12 рассчитываются надбавки:

1. $510 \times 0,12 = 61 - 20 + 51 - 00 = 112 - 00$
2. $576 \times 0,12 = 69 - 12$
3. $546 \times 0,12 = 65 - 52$
4. $401 - 50 \times 0,12 = 48 - 18$
5. $330 \times 0,12 = 39 - 60$
6. $350 \times 0,12 = 42 - 00$
7. $462 \times 0,12 = 55 - 44$
8. $150 \times 0,12 = 18 - 00$

Итого 450—06

Все вопросы, связанные с совершенствованием и развитием бригадной формы организации труда в библиотеке, решает совет бригадиров, избираемый общим собранием бригадиров. Заседания совета проводятся один раз в квартал. На них рассматриваются итоги работы каждого отдела и проверяются расчеты на выплату сэкономленного фонда заработной платы по КТУ. Решения совета бригадиров, утвержденные директором, имеют силу приказа.

Переход на новые условия работы повысил значение планирования, учета, отчетности,

нормирования труда. В отделах, где преобладает творческая работа, обязательно составляются индивидуальные планы на квартал.

В качестве примера рассмотрим научно-методический отдел РНТБ. В его штате 5 сотрудников: заведующий, 3 главных библиотекаря и методист. Последняя должность вакантная. Остальные специалисты равны по квалификации, трудоспособности, профессиональному опыту и видам выполняемой работы. Каждый из них планирует себе дополнительную работу на четверть времени вакантной должности. Все процессы в отделе нормированы. Время, фактически затраченное на выполнение каждого процесса, фиксируется в дневнике ежедневного учета работы. В квартальном плане указываются наименования процессов, единицы их измерения, объем работы на квартал, норма, время по норме, необходимое для выполнения этого объема. В отчете отражаются показатели плана и его выполнения, норма, время по норме и фактически затраченное (последнее всегда равно количеству рабочих дней в квартале, а время по норме обязательно больше).

За счет чего удается выполнить больший объем работы при достаточно напряженных нормах? Прежде всего за счет экономии рабочего времени. Ежегодно во 2-м и 3-м кварталах проводятся школы передового опыта на базе лучших областных научно-технических

библиотек, выездные курсы, семинары, методсоветы, проверяется деятельность библиотек, оказывается им практическая помощь. Методисты РНТБ постоянно в командировках. Экономия времени образуется за счет отъезда и приезда в субботу и воскресенье и неиспользование подобных отгулов. Повышается производительность труда и за счет профессионального опыта.

В отделах с узкой специализацией сотрудников и однообразными повторяющимися изо дня в день производственными процессами индивидуальные планы не составляются, но индивидуальный учет и отчетность с расчетом по нормам обязательны.

Нельзя сказать, что перевыполнение планов и норм дается легко. Нет, далеко не легко. Однако каждый лишний заработанный рубль очень нужен семье при той жалкой зарплате, которую получают библиотекари.

Материальная заинтересованность положительно отразилась на дисциплине, на производительности труда, отношении к работе, на закреплении кадров РНТБ. Бригадный подряд еще яснее показал, кто есть кто. Повысилась авторитет наиболее способных, организованных, толковых людей.

В РНТБ Казахской ССР все сделанное рассматривается как подход к новым условиям хозяйствования.

Приложение 1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ

| Фамилия, инициалы членов бригады | Исходная величина КТУ | Показатели КТУ | | | | | | | Фактический КТУ |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------|---|---|--------|--------------------|
| | | объем вы- полненной работы | сложность выполнен- ных работ | усло- вия труда | качество работы | участие в общест- венной жизни | состояние производ- ственной и трудо- вой дис- циплины | другие | |
| 1. Осеева Р. К. | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| 2. Петрова А. П. | 1,0 | +0,2 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 1,2 |
| 3. Захарова К. Д. | 1,0 | +0,1 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | 1,3 |
| 4. Касенова Н. А. | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 |
| 5. Жунусова А. В. | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | +0,1 | -0,1 | 0,0 | 1,0 |
| 6. Вайсман К. А. | 1,0 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 1,0 |
| 7. Алейникова М. Ю. | 1,0 | +0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | +0,1 | 0,0 | 0,0 | 1,4 |
| 8. Раева Р. Д. | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| 9. Вакансия | 0,0 | | | 0,0 | | | | | |
| | 8 | +0,7 | +0,2 | 0,0 | +0,1 | +0,3 | -0,1 | -0,2 | 9,0 |

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА I КВАРТАЛ 1989 г.

| Фамилия, инициалы членов бригады | Должности членов бри- гады | Зарботная плата, руб. | | Экономия зарплаты, руб. | КТУ | Расчетная величина для рас- пределе- ния зар- платы, руб. | Дополни- тельные суммы к оплате, руб. | Факти- ческая зарплата, руб. | Примечания |
|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-----|---|---|---------------------------------------|---|
| | | по штат- ному расписанию | начислен- ная фак- тически | | | | | | |
| 1. Осеева Р. К. | бригадир (зав. отд.) | 510 | 510 | — | 1,0 | 510 | 112 | 622 | В том числе 51 руб. за руководство бригадой |
| 2. Петрова А. П. | гл. библио- текарь | 480 | 480 | — | 1,2 | 576 | 69 | 549 | |
| 3. Захарова К. Д. | зав. секто- ром | 420 | 420 | — | 1,3 | 546 | 66 | 486 | |
| 4. Касенова Н. А. | ст. методист | 375 | 365 | 10 | 1,1 | 401 | 48 | 413 | Объем пла- новых за- даний вы- полнен, не- смотря на болезнь |
| 5. Жунусова А. В. | редактор | 360 | 330 | 30 | 1,0 | 330 | 40 | 370 | |
| 6. Вайсман К. А. | ст. библио- текарь | 375 | 350 | 25 | 1,0 | 350 | 42 | 392 | |
| 7. Алейникова М. Ю. | → | 330 | 330 | — | 1,4 | 462 | 55 | 385 | Неполная рабочая неделя |
| 8. Раева Р. Д. | → | 300 | 150 | 150 | 1,0 | 150 | 18 | 168 | |
| 9. Вакансия | библиоте- карь | 240 | — | 240 | 0,0 | — | — | — | |
| | | 3390 | 2935 | 455 | | 3325 | 450 | 3385 | |