

1) Почему р-во от
Она предоставляет до
организации

Раб несут это ограничение в
пределах своего участка работы -
вместе с местом на предприятии
или месте обслуживания территории
или еще предприятия, принадлежащего
одному или нескольким р-во.
Самостоятельно ср-ти труда и
предназначены для выполнения
определенного вида работ.
Все р-во несут на предприятии
безличностно, т.е. без указания
инициала.

- 1) по месту нахождения:
 - а) общее
 - б) жилищно-коммунальное
 - в) жилищно-коммунальное
- 2) по типу организации:
 - а) жилищно-коммунальное
 - б) жилищно-коммунальное
- 3) по типу выполняемых работ:
 - а) жилищно-коммунальное
 - б) жилищно-коммунальное
- 4) по характеру деятельности:
 - а) жилищно-коммунальное
 - б) жилищно-коммунальное
 - в) жилищно-коммунальное
- 5) по месту работы:
 - а) жилищно-коммунальное
 - б) жилищно-коммунальное
 - в) жилищно-коммунальное

Жакоде р-во несут в пределах
своего участка обслуживания
вместе с местом работы и территории
обслуживания.

или при выполнении работ
и выполнении работ

К основным техническим работам
относят работу с инструментами
выполняют работы по ремонту
вспомогательных устройств
выполняют работы по ремонту
оборудования, электротехническим
оборудованием, инструментами
используемым в работе
инструментов, электроинструмента
и др. (механика - т.д.)

Р-во несут работу в области тех-
нологической и организационной
настройки.

Технологическая настройка - это р-во
ин-а, контроля и т.д.
Организационная настройка - это
работа, р-во ухода за р-во. несут
брак, электротех. материал.

Для выполнения р-во несут техноло-
гическую организационную настройку на
предприятии с целью повышения
качества обслуживания р-во.
- центральный аппарат (при
сам. обслуживании р-во несут работу
вместе с р-во от завода, участка, или
завода в здании цеха или пред-
приятия)
- децентрализованно (вместе с
р-во от завода)

Жакоде р-во несут в пределах
своего участка обслуживания
вместе с местом работы и территории
обслуживания.

4) Требования для помещений
и оборудования труда.

В соответствии с требованиями
требования к помещению и
оборудованию. Требования к
всех проектах - это конкретные
требования к помещению и
оборудованию.

по конкретным проектам
назначенной для выполнения
работ на объектах
предприятия. Они могут
быть в виде отдельных
документов:

- наименование и объем работ;
- функциональные требования
к работам и содержанию
объекта, этап работ;
- наименование и наименование
работ;
- методы и приемы труда;
- объемные работы, места;
- нормирование и оценка
труда;
- условия труда;

Виды работ, методы, приемы
работ, условия труда и
объем работ. Требования к
оборудованию, средства
защиты, условия труда, оценка
и нормирование работ.

Требования к помещению и
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию.

Требования к помещению и
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию.

Они, требования к помещению и
оборудованию.

1) требования к помещению и
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию.

2) при оборудовании помещений и
оборудования. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию.

3) при оборудовании помещений и
оборудования. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию. Требования к
оборудованию.

можно разделить на 2 вида: 1) узловые и 2) линейные. Узловые - это узлы, которые соединяют различные участки трассы. Линейные - это участки трассы, которые соединяют узлы.

При оценке качества работы бригады необходимо учитывать следующие факторы: 1) количество выполненных работ; 2) качество выполненных работ; 3) соблюдение сроков; 4) соблюдение техники безопасности.

При оценке качества работы бригады необходимо учитывать следующие факторы: 1) количество выполненных работ; 2) качество выполненных работ; 3) соблюдение сроков; 4) соблюдение техники безопасности.

При оценке качества работы бригады необходимо учитывать следующие факторы: 1) количество выполненных работ; 2) качество выполненных работ; 3) соблюдение сроков; 4) соблюдение техники безопасности.

Другим способом работы является...

Для контроля качества работы необходимо...

Еще один способ...

Использование бригады - это...

Другим способом работы является...

Еще один способ...

Аттестация рабочих мест

Для комплексной характеристики организации труда на рабочих местах периодически 1 раз в 2,3 года должна проводиться их аттестация. Ее задачи:

1. Улучшение использования ОПФ и трудовых ресурсов на основе их сбалансированности
2. Улучшение условий труда и техники безопасности на рабочих местах
3. Повышение квалификации и социальной активности работников
4. Ускорение роста производительности труда и повышение эффективности производства.
5. Аттестация р.м. проводится в соответствии с приказом специальной аттестационной комиссии в составе главного инженера, специалистов по

организации труда, начальников цехов, инженеров по технике безопасности и т.д. и включает в себя следующие этапы:

- 1) Учет рабочих мест. На данном этапе проводится инвентаризация всех без исключения рабочих мест (постоянных, временных, резервных, учебных) и на каждое из них (или одноименную группу) составляется учетная карта, где указываются данные о рабочем месте и данные о работниках.
- 2) Оценка рабочего места по трем уровням: технический, организационный, условия труда техника безопасности

При оценке технического уровня анализируется соответствие оборудования характеру и объему выполняемой работы, его прогрессивность, уровень механизации и автоматизации. При оценке организационного уровня рабочего места учитывается качество действующих норм, использование прогрессивных форм организации труда. Степень использования оборудования по времени и мощности, рациональность планировки по времени и мощности. Наличие организационной остротки и соответствия квалификации работника сложности выполняемой работы. При оценке условий труда и техники безопасности проверяются их соответствие, установленным нормам, а также обеспеченность работников специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты.

- 3) Этап вывода об аттестации рабочих мест.

Виды аттестаций:

- 1) Рабочее место аттестовано
- 2) Рабочее место подлежит рационализации
- 3) Рабочее место подлежит ликвидации

Ликвидация р.м. - когда приведение к норме экономически нецелесообразно

- 4) Разработка и реализация плана рабочего рационализации рабочего места.

На предприятиях связи аттестации подлежат участки, цеха, технологические процессы. Порядок их аттестации тот же, что и при оценке рабочих мест. Используется еще и экономический уровень (доходы, расходы, себестоимость, рентабельность), а также социальный уровень (занятость работников физическим трудом на вредных работах)

Оценивается также влияние производственного процесса на окружающую среду.

Понятие рабочего места и основные требования к его организации

Рабочее место - это ограниченный в пространстве участок производственной площади на предприятии или участок обслуживаемой территории вне предприятия, закрепленный за одним или группой работников, оснащенный средствами труда и предназначенный для выполнения определенного вида работ. Все рабочие места на предприятиях связи классифицируются по следующим признакам:

- 1) По степени механизации
 - ручные
 - машинно-ручные
 - автоматизированные
- 2) По числу основного оборудования
 - одномашинные
 - многомашинные
- 3) По числу исполнителей:

- индивидуальные
- коллективные
- 4) По уровню специализации
 - специализированные
 - совмещенного труда
- 5) По степени подвижности
 - стационарные
 - передвижные
 - стационарно-передвижные

Каждое рабочее место в соответствии с характером выполняемой операции должно быть обеспечено основным и вспомогательным оборудованием.

К основному технологическому оборудованию относятся: оборудование с помощью которого достигается конечная цель производственного процесса, вспомогательное оборудование, служит для облегчения условий труда, либо для сокращения сроков обработки информации (транспортёры, тележки)

Рабочее место должно быть обеспечено технологической и организационной оснасткой.

Технологическая оснастка - это средство измерения, контроль измерения и т.д.

Организационная оснастка - мебель, средство ухода за рабочим местом, бланки, эксплуатационные материалы.

Для снабжения рабочих мест технологической и организационной оснасткой на предприятиях связи применяется 3 системы обслуживания рабочих мест:

- централизованная (при которой обслуживание рабочих мест осуществляется специальными работниками одного центра находящегося в ведении цеха или предприятия)
- децентрализованная система (осуществляется работником)
- смешанная система (комбинированная)

Каждое рабочее место должно отвечать санитарно-гигиеническим и эргономическим требованиям. Для сокращения трудовых затрат на выполнение производственных операций необходима рациональная планировка рабочего места. Она делится на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя включает в себя размещение средств и предметов труда на основной части рабочего места и размещение организационной оснастки. Внешняя планировка - отношение рабочего места относительно других мест.

См. Ксерокс стр.23-28, тема 5

Совершенствование коллективных форм организации и стимулирования труда

Формирование производственных бригад должно вестись на принципах добровольности. Численный и квалификационный состав бригад устанавливается с учетом выполненного объема работ и прогрессивных норм труда. Между бригадой и администрацией предприятия заключается трудовое соглашение, в котором оговаривается ответственность сторон. Бригада обязуется выполнять производственное задание в заданном объеме и с заданными показателями: качества, экономить производственные ресурсы, соблюдать устав предприятия, правила трудового внутреннего распорядка и техники безопасности.

Администрация берет на себя обязательство по обеспечиванию бригады необходимым оборудованием и материалом. Своевременно доводить плановые

задания и результаты их выполнения, создавать благоприятные условия труда и условия для повышения квалификации работника. Нормирование является одним из важнейших элементов организации работы бригады. В бригадах используются нормы времени, выработки и нормы обслуживания. Однако основные виды норм - нормы времени. На их основе рассчитываются другие виды норм. Нормы времени разрабатываются на каждую производственную операцию, закрепленную за бригадой. Их использование является достаточным только в том случае, если бригада объединяет рабочих одной специальности. В комплексных бригадах на ряду с операционными нормами необходимо разрабатывать комплексы норм времени на весь взаимосвязанный, выполненный бригадой комплекс работ. Такой нормой является полная трудоемкость либо единица услуг (работ), выполняемых бригадой, либо всего объема работ бригады.

Психофические основы трудовой деятельности

Основные понятия психологии и физиологии труда, их использование при организации трудовых процессов.

На рубеже 50-60-ых годов была открыта закономерность между физической и психическим состоянием трудовой деятельности. Это потребовало решение проблем, связанных с регламентацией трудовой деятельности с целью сохранения здоровья человека, работоспособность исполнителей и их здоровья. Эти проблемы являются предметом изучения психофизиологии труда. Основными задачами данной науки выступают:

- 1) определение эффективности методов улучшения и оздоровления труда
- 2) подбор и профориентация кадров
- 3) дифференциация форм материального стимулирования зависимости от несбалансированности труда и его условий.
- 4) Организация трудовых процессов с учетом индивидуальных особенностей исполнителей.
- 5) Изучение взаимоотношений между челнами количества и создание благоприятного микроклимата.

Результаты трудовой деятельности зависят от совокупности социально-экономических и организационно-технических факторов производства, которые выступают в качестве влияния раздражителей по отношению к организму человека. Реакция организма на раздражители возбуждения. Процесс возбуждения обладает способностью распространяться через систему рецепторов организма человека. На смену возбуждению приходит торможение, которое прекращает или ослабляет процесс раздражения. В отличии от раздражения оно не может распространяться, если на организм человека в течении времени действует один и тот же раздражитель - у человека вырабатывается рефлекс.

Рефлексы, особенно условные имеют важное значение, поскольку на их основе формируется динамический стереотип.

Динамический стереотип - это устойчивая система рефлексов, которая образуется в результате многократного повторения определенных интервалов времени.

В каждой профессии и специальности присущи свои динамические стереотипы. Квалификация определяется автоматизмом движения, выработанных по данному динамическому стереотипу. Автоматизм заключается в воспроизведении определенных условных рефлексов без всякого обдумывания.

на преданных условиях и правил техники безопасности.

Основным при выполнении ремонтных работ, но из-за ограничения объема поступающей нагрузки спросом и порывными требованиями к качеству ремонта распространение эта форма оплаты труда не нашла. Наибольшее признание находит повременная оплата труда, предусматривающая объективную тарификацию рабочих, руководителей, специалистов и служащих, широко использование нарядных норм и нормативов, регламентирующих организацию труда помесячно по каждой функциональной группе работников.

В целях повышения стимулирующей роли оплаты труда наряду с заработной платой, начисляемой на основе действующих тарифных ставок и окладов, работники получают премии за достижение высоких количественных и качественных показателей.

Система премирования работников связи основана на широкой самостоятельности предприятий в выборе методов материального поощрения исполнителей за высокие производственные результаты. Предприятия разрабатывают показатели и условия премирования для каждой категории работников, распределяют источники и сроки выплаты премий.

Источники премирования - фонды оплаты труда и часть чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Большое распространение в предприятиях связи получило начисление не индивидуальных, а коллективных премий из прибыли, которые по итогам работы распределяются между членами трудового коллектива.

Чтобы премии стали показателями результативности труда коллективов и отдельных работников, необходимо соблюдать три основных требования:

- 1) премии должны выплачиваться не за выполнение, а за перевыпол-

наше установленные нормы труда;

2) размер премии определяется только величиной результата, превышающего эту норму;

3) премии должны иметь своим источником часть дополнительного экономического эффекта, обусловленного более рациональным использованием рабочей силы и других производственных ресурсов.

Важным направлением в совершенствовании организации оплаты труда должны стать отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры, заключаемые непосредственно на предприятиях между администрацией и профсоюзами.

В соглашениях и договорах, заключаемых на отраслевом уровне, должны найти отражение такие вопросы, как система тарифных ставок и окладов, система льгот и социальных гарантий, меры, обеспечивающие необходимые темпы роста производительности труда, порядок применения надбавок, доплат, премий, льгот и компенсаций.

Выполнение закрепленных в соглашениях и договорах принципов оплаты труда позволит обеспечить воспроизводственную и стимулирующую функцию заработной платы.

8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и определению их эффективности предшествует анализу и оценке состояния организации труда на рабочих местах, в цехах, на участках и по предприятию в целом. Такой анализ проводится на основе следующей системы показателей:

- 1. Коэффициент распределения и кооперации труда;

Система оплаты труда

$$Kp. k. t. = 1 - T_{в.а} / T_{см} \times P$$

где $T_{в.а}$ - время работы, не предусмотренное выделенным производственного задания за смену на всех рабочих местах, по которым производится смена; $T_{см}$ - время смены; P - общее число рабочих мест, по которым оценивается уровень организации труда.

2. Коэффициент внедрения бригадных форм организации труда:

$$Kb. o. t. = R_{бриг} / P$$

где $R_{бриг}$ - количество рабочих мест, на которых работает бригада, объединенные в бригады.

3. Коэффициент использования сменного времени:

$$Kм. p. в = \left(1 - \frac{T_{п.н.д}}{T_{см} \times P} \right) \cdot \left(1 - \frac{T_{ц.д}}{Фрв \times P} \right)$$

где $T_{п.н.д}$ - время перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины по всем обследуемым рабочим местам за смену; $T_{ц.д}$ - время целодневных потерь рабочего времени за месяц (определяется на основе явки на работу).

4. Коэффициент рациональности приемов труда:

$$Kp. л. т = 1 - (t_{оп} - t_{п.п}) \times q_{факт} / T_{см} \times P$$

где $t_{оп}$ - средние затраты времени на выполнение производственной операции; $t_{п.п}$ - затраты времени на выполнение данной операции передовыми работниками; $q_{факт}$ - фактический объем работ за смену.

5. Коэффициент использования работников по квалификации:

$$Kкв = \bar{R}_{исл} / \bar{R}_{р.м}$$

где $\bar{R}_{исл}$ - средний разряд (класс) исполнителей; $\bar{R}_{р.м}$ - средний разряд (класс) работ, выполняемых на данной группе рабочих мест.

6. Коэффициент внедрения типовых рабочих мест:

$$Kт. р. м = P_{т.р.м} / P$$

где $P_{т.р.м}$ - количество типовых рабочих мест в обследуемой группе.

7. Коэффициент нормирования труда:

$$Kн. т = P_{н} / P$$

где $P_{н}$ - количество работников, работающих по нормам.

8. Коэффициент условий труда:

$$Kу. т = \sqrt{A_1 \cdot A_2 \dots A_n}$$

где Q - индекс условий труда на рабочих местах по отдельным факторам, например, температура, влажность, шум, освещенность и т.д.

$$A_i = U_{т.ф.} / U_{т.н.}$$

$$A_i = U_{т.н.} / U_{т.ф.}$$

($U_{т.ф.}$ и $U_{т.н.}$ - условия труда по i -му фактору фактически и по установленным нормам).

На основе расчета частных показателей определяется интегральный коэффициент организации труда на рабочем месте, а также и т.п.

$$Kо. т = \sqrt{K_1 \cdot K_2 \dots K_n}$$

При недостаточном уровне организации труда в целом по предприятию или по какому-либо из направлений необходимо разработать мероприятия по устранению выявленных недостатков и оценить эффективность их внедрения на основе расчета следующих показателей.

1. Приrost производительности труда:

а) если есть экономия численности работников ΔP :

$$\Delta \overset{1}{Птр} = \frac{\Delta P}{P_{баз} - \Delta P} \times 100$$

где $P_{баз}$ - численность работников до внедрения мероприятий;

б) если есть снижение грузоемкости:

$$\Delta \overset{2}{Птр} = \frac{100 \cdot Y_{стр}}{100 - Y_{стр}}$$

где γ_{tr} - процент снижения трудоемкости в результате внедрения мероприятий, tr_1 и tr_2 - трудоемкость.

$$\gamma_{tr} = \left(\frac{tr_1 - tr_2}{tr_1} \right) \cdot 100$$

2. Экономия (реальная или условная) численности работников:

а) если есть снижение трудоемкости, сокращаются потери рабочего времени:

$$\Delta P = \frac{(tr_1 - tr_2) \cdot \Delta}{\text{Фрв} \times \text{Кв.н}} = \frac{\text{Фрв} \times \text{Кв.н}}{\text{Фрв} \times \text{Кв.н}}$$

где tr_1 и tr_2 - трудоемкость либо потери рабочего времени до и после внедрения мероприятий; Фрв - фонд рабочего времени (за месяц или год); Кв.н - коэффициент выполнения норм выработки;

б) если известны удельные веса потерь рабочего времени до и после внедрения мероприятий:

$$\Delta P = \frac{B_1 - B_2}{100 - B_2} \times P_1$$

где P_1 - численность работников до внедрения мероприятий; B_1 и B_2 - удельные веса потерь рабочего времени в общем фонде рабочего времени до и после внедрения мероприятий, %;

в) если увеличивается фонд рабочего времени в результате сокращения потерь и непроизводительных затрат труда:

$$\Delta P = \left(\frac{\Phi_2}{\Phi_1} - 1 \right) \times P_1$$

где Φ_1 и Φ_2 - фонд рабочего времени (сменный, месячный или годовой) до и после внедрения мероприятий.

3. Экономия эксплуатационных расходов за счет экономии по фонду оплаты труда и отчислений на социальные страхование:

$$\Delta \bar{E} = \Delta \Phi OT + \Delta Ос.с :$$

а) экономия ΦOT за счет сокращения численности работников:

$$\Delta \Phi OT = \Delta P \times \bar{E} \times 12 \times K доп,$$

где ΔP - экономия численности работников, \bar{E} - среднемесячная заработная плата, $K доп$ - коэффициент, учитывающий дополнительный заработную плату и премии;

б) экономия ΦOT за счет снижения трудоемкости:

$$\Delta \Phi OT = \Delta tr \times \bar{q} \times K доп,$$

где Δtr - снижение трудоемкости, \bar{q} - среднечасовая тарифная ставка рабочего;

в) экономия отчислений на социальное страхование:

$$Ос.с = 0,39 \Delta \Phi OT.$$

4. Годовой экономический эффект:

$$Э год = \Delta Э - E н \times K,$$

где $\Delta Э$ - экономия эксплуатационных расходов, K - дополнительные капитальные затраты, связанные с внедрением мероприятий, $E н$ - нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.

5. Срок окупаемости дополнительных капитальных вложений:

$$T ок = \frac{K}{\Delta Э} \quad \text{или} \quad T ок = \frac{K}{\Delta П}$$

где $\Delta П$ - прирост балансовой прибыли при внедрении мероприятий.

... ..