

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ - РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Раскрыты роль и значение рабочего времени в совершенствовании организации и нормирования труда и повышении эффективности производства.

Рабочее время во всех социально-трудовых и производственно-технологических системах служит надежной мерой оценки конечных результатов деятельности различных категорий персонала. Чем полнее используются ресурсы рабочего времени каждым работником, тем больше при прочих равных условиях производится продукции, выполняется работ или оказывается рыночных услуг предприятием своим заказчикам.

В организации и нормировании труда рабочее время выражает количество и качество затрат труда и характеризует эффективность использования всех экономических и, прежде всего, человеческих ресурсов. Как основная экономическая категория рабочее время на производстве является:

- главным производственным ресурсом;
- важным организационным фактором производства;
- универсальным измерителем затрат труда;
- критерием эффективности производства;
- показателем уровня жизни людей;
- единой мерой труда в различных системах;
- инструментом организации труда персонала;
- характеристикой развития экономических систем;
- объектом нормирования длительности трудовых процессов.

Взаимосвязь бережливого производства и экономии рабочего времени

В мировой рыночной экономике прогрессивные трудовые нормативы, определяющие величину затрат рабочего времени на единицу продукции, давно уже занимают свое ведущее положение в организационно-управленческой деятельности различных промышленных компаний и фирм.

Пример. Так, в японской автомобильной корпорации "Тойота" нормы затрат рабочего времени являются надежной базой как организационного проектирования, так и оперативного планирования и управления производством. В каждом случае нормы времени на все работы устанавливаются там, как правило, с учетом месячного спроса на ту или иную модель автомобиля. Требуемый рынком месячный или недельный спрос служит основой расчета суточного выпуска продукции, с помощью которого затем создается технология поточного производства, определяется штучное время на выполнение работ, являющееся по существу единым организационным тактом для всех поточных линий и производственных участков, с которым согласуется вся технология и организация производства [1].

В японской промышленности рабочее время служит не только основным организационным фактором и важным экономическим критерием внедрения бережливого производства, но и нормативной основой точносрочной поставки продукции заказчикам с минимальными затратами ресурсов и в строго заданные сроки выполнения работ.

Представляется необходимым раскрыть здесь для отечественных предприятий более подробно порядок обоснования "бережливого" штучного времени с участием маркетологов, технологов и менеджеров - организаторов производства. Внедрение бережливого производства и

экономия рабочего времени тесно связаны между собой, основаны на повсеместном участии менеджеров-мастеров и самих рабочих-исполнителей в совершенствовании нормирования труда, организации и рационализации производства. Это требует личного участия персонала в постоянном осуществлении следующих организационно-расчетных и производственно-управленческих функций, выполняемых в таком порядке:

1) определяется объем выпуска продукции на основе прямых заказов потребителей в штуках за месяц, декаду или неделю;

2) рассчитывается дневное задание исходя из месячного (недельного) спроса и количества рабочих дней в данном месяце или неделе;

3) устанавливается штучное время по соотношению числа рабочих часов в день (смену) к дневному (сменному) выпуску продукции (число рабочих часов берется равным времени работы оборудования за вычетом суммарного времени перерывов, простоев и отказов в работе);

4) принимается такт работы поточной линии по установленному штучному времени, в строгом соответствии с которым разрабатывается синхронизированный технологический процесс;

5) находится потребное количество технологического оборудования и производится пространственная его планировка на участке;

6) рассчитывается необходимое число рабочих-операторов на поточной линии и осуществляется их расстановка на производственном участке;

7) составляется карта трудового процесса на основе взаимодействия всех составляющих элементов штучного, основного и вспомогательного времени (основное время проектируется технологами, вспомогательное - организаторами);

8) проверяется лично мастером возможность выполнения на рабочем месте всех ручных операций без напряжения в пределах заданного такта линии;

9) распределяются и закрепляются окончательно различные операции между рабочими, устанавливается последовательность их выполнения и чередования;

10) осуществляется выполнение технологических и трудовых процессов в полном соответствии с запроектированными производственными условиями.

Как видно, в организации бережливого производства и точносрочной поставки продукции заказчикам на различных передовых предприятиях и фирмах всех форм собственности и, следовательно, всех социально-экономических и производственно-технических систем существует теснейшее взаимодействие между рабочим временем, технологией и организацией производства, организацией и нормированием труда, его затратами и результатами, уровнем производительности труда и эффективности производства и т.п.

Особое значение имеют нормы труда в оценке инновационных проектов и становлении новых организационно-экономических отношений на отечественном производстве. От качества применяемых сегодня трудовых норм, определяющих оптимальные затраты рабочего времени на производство товаров и услуг, зависит не только уровень организации и продуктивности труда персонала различных категорий, но и степень рационального использования всех производственных ресурсов, величина совокупной прибыли предприятия и личных доходов работников.

Применение норм труда, не соответствующих требуемому уровню развития рыночных отношений, приводит к тому, что устанавливаемые объемы спроса и предложения, производственные задания и многие другие технико-экономические показатели будут иметь соответствующие отклонения от рыночных требований и намечаемых пропорций в экономическом развитии как отдельных производственных подразделений, так и целых предприятий. Поэтому проектируемые нормы затрат труда должны быть не только точными и объективными, реальными и прогрессивными, но и научно обоснованными с комплексных позиций и, главным образом, с учетом человеческих факторов. Такие нормы позволяют, как учит мировой опыт, обеспечивать в рыночных отношениях не только подлинные организационные и экономические пропорции, но и высокий уровень доходов и жизни людей.

Пример. Так, в Швеции один нормо-час работы на машиностроительном предприятии в стоимостном выражении равен соответственно 11 л молока или 12,5 л бензина, 15 кг картофеля или 1,5 кг масла, а за хороший мужской костюм надо отработать всего лишь 30 часов [2].

Затраты рабочего времени

Подобные трудовые нормативы, характеризующие в цивилизованной рыночной экономике уровень организации, нормирования и оплаты труда, должны стать для отечественных предприятий не столько конечным организационным ориентиром, сколько системой высоких экономических мотивов к свободному и хорошо организованному, а значит, и продуктивному труду, нормальной прибыли производства и соответствующей заработной платы, большому доходу работников.

В рыночных экономических отношениях рабочее время служит универсальным критерием рациональности всех действующих и проектируемых производственных и организационных систем. Любая система организации труда и производства признается наиболее экономичной, если ее существование при прочих равных условиях происходит с минимальными затратами производственных ресурсов и рабочего времени. При этом цена рабочего времени в каждой экономической системе определяется в основном стоимостью так называемых фондообразующих факторов, состав которых ограничивается содержанием производственных процессов. Цена времени в целом соответствует совокупному потенциалу развития каждой производственной или организационной системы. В любой системе рациональное использование рабочего времени служит первым признаком согласованной организации трудовых, технологических и производственных процессов.

В правовом отношении рабочее время - это законодательно установленный период времени работы для всех участников производства. В настоящее время таким рабочим периодом в Российской Федерации считается сорокачасовая рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня или смены составляет 8 рабочих часов.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В современных условиях нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Поэтому многократные попытки некоторых наших политиков, экономистов и правительственных чиновников увеличить установленную продолжительность рабочей недели находятся вне правового поля. Против увеличения рабочего времени высказался Владимир Путин: "Я был всегда против и буду против увеличения продолжительности рабочей недели. Применение других, совершенно необоснованных методов извлечения прибыли в ходе текущей работы или в ходе модернизации экономики совершенно недопустимо" (premier.gov.ru).

Для отдельных категорий работников продолжительность рабочей недели может сокращаться. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Продолжительность работы в ночное время с 22 до 6 часов также сокращается на один час.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Продолжительность сверхурочной работы не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю, а также четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, а также обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. На предприятиях машиностроительного комплекса учет рабочего времени исполнителя может вестись по следующим укрупненным категориям затрат [3, с. 40]:

- время выполнения производственного задания;
- время оперативной работы;
- время активной занятости рабочего;
- время обслуживания рабочего места;
- время наблюдения за работой оборудования;

- время регламентированных перерывов;
- время выполнения непроизводительной работы;
- время на отдых и личные надобности работника;
- время нерегламентированных перерывов;
- потери рабочего времени;
- нормируемые затраты рабочего времени;
- ненормируемые затраты рабочего времени;
- сверхурочные работы;
- прогулы.

Режим рабочего времени в соответствии со [ст. 100](#) ТК РФ должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели с выходными днями;
- работу с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Кроме стандартной 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями на производстве могут устанавливаться особые режимы работы: с ненормированной продолжительностью рабочего дня, с гибким рабочим графиком, с разделением рабочего дня на части и др. Ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. При работе в режиме гибкого рабочего времени по соглашению сторон определяется начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня или смены, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность не превышала времени установленной ежедневной работы.

На производстве законодательно регулируется не только время работы, но и время отдыха. В соответствии со [ст. 106](#) ТК РФ временем отдыха считается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Основными видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный отпуск.

В течение рабочего дня (смены) каждому работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе - два выходных в неделю, при шестидневной - один выходной день. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: новогодние каникулы - 1, 2, 3, 4, 5 января; Рождество Христово - 7 января; День защитника Отечества - 23 февраля; Международный женский день - 8 Марта; Праздник Весны и Труда - 1 мая; День Победы - 9 мая; День России - 12 июня; День народного единства - 4 ноября.

В табл. 1 приведен производственный график-календарь, характеризующий структуру и продолжительность рабочих, выходных и праздничных дней за I квартал 2013 г.

Таблица 1

Производственный график-календарь на I квартал 2013 года

Наименование показателей	Январь	Февраль	Март	I квартал
1. Календарные дни	31	28	31	90
2. Рабочие дни	17	20	20	57
3. Нерабочие дни	14	8	11	33
3.1. Выходные дни	8	7	10	25
3.2. Праздничные дни	6	1	1	8
4. Предпраздничные дни (сокращенные на 1 час)	-	1	1	2
5. Норма рабочего времени, час	136	159	159	454
Примечание. Норма рабочего времени установлена для первой (дневной) смены работы				

В соответствии с существующим порядком законодательного регулирования рабочего времени его плановый годовой фонд исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из 8-часовой продолжительности ежедневной работы или смены. Накануне нерабочих праздничных дней рабочая смена сокращается на один час. В 2013 г. общее количество рабочих дней равно по календарю 247, в том числе предусматривается 6 сокращенных на 1 час рабочих дней - 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня и 31 декабря. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования рабочего и свободного времени в новом году [Постановлением](#) Правительства РФ от 15.10.2012 N 1048 "О переносе выходных дней в 2013 году" нерабочие дни переносятся с 5 января на 2 мая, с 6 января на 3 мая и с 25 февраля на 10 мая.

Исчисление нормы рабочего времени

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н утвержден новый [Порядок](#) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени - месяц, квартал, год в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в конкретном производстве, где она может быть равной 40, 36, 30 или 24 часам. Норма рабочего времени на конкретный месяц рассчитывается умножением продолжительности рабочего дня на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели и вычитанием из полученного значения числа сокращенных в данном месяце рабочих часов. К примеру, в феврале 2013 г. норма рабочего времени будет равна:

$$N_{р д} = T_{р д} \times K_{р д} - T_{сок} = 8 \times 20 - 1 = 159 \text{ часов,} \quad (1)$$

где $N_{р д}$ - норма рабочего времени за месяц, час;

$T_{р д}$ - продолжительность рабочего дня, час;

$K_{р д}$ - количество рабочих дней;

$T_{сок}$ - число сокращенных рабочих часов.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени за квартал и год. Например, норма рабочего времени за I квартал в 2013 г. составит:

$$N_{р р р} = T_{р р р} \times K_{р р р} - T_{сок} = 8 \times 57 - 2 = 454 \text{ часа.} \quad (2)$$

Рассчитанная в таком порядке годовая норма рабочего времени, известная на производстве как годовой фонд времени работы, распространяется на все режимы труда и отдыха персонала. В табл. 2 приведен плановый годовой фонд рабочего времени, соответствующий так называемому производственному календарю на 2013 г. Как видно, общая норма рабочего времени на год при 40-часовой рабочей неделе в дневную смену работы составляет 1970 часов и рассчитывается по следующей формуле:

$$N = T \times K - T = 8 \times 247 - 6 = 1970 \text{ часов,} \quad (3)$$

Г р Г сок

где N - годовая норма рабочего времени;

Г

K - количество рабочих дней в году.

Г

Таблица 2

Плановая норма рабочего времени в 2013 году

Период времени	Количество дней			Рабочее время, в часах
	календарных	рабочих	нерабочих	
Январь	31	17	14	136
Февраль	28	20	8	159
Март	31	20	11	159
I квартал	90	57	33	454
Апрель	30	22	8	175
Май	31	18	13	143
Июнь	30	19	11	151
II квартал	91	59	32	469
Июль	31	23	8	184
Август	31	22	9	176
Сентябрь	30	21	19	168
III квартал	92	66	26	528
Октябрь	31	23	8	184
Ноябрь	30	20	10	160
Декабрь	31	22	19	175
IV квартал	92	65	27	519
Календарный год	365	247	118	1970
Примечание: рабочее время установлено при 40-часовой рабочей неделе				

При 36-часовой рабочей неделе годовая норма рабочего времени равна:

$$N = T \times K - T = 7,2 \times 247 - 6 = 1772,4 \text{ часа,} \quad (4)$$

Г р Г сок

где T - продолжительность рабочего дня, равная 7,2 часа ($36 : 5 = 7,2$).

При 30-часовой рабочей неделе годовая норма рабочего времени составит 1476 часов, при 24-часовой - 1179,6 часа.

Среднемесячное количество рабочих часов в 2013 г. соответствует значению 164,16 ($1970 : 12 = 164,16$ часа). Общее количество нерабочих дней в году равно 118, включая праздничные и выходные дни.

Для повышения эффективности использования годового фонда рабочего времени представляется необходимым изменить в дальнейшем распределение праздничных дней в течение календарного года с большей равномерностью. При этом соответствующим образом возрастет эффективность не только труда персонала, но и всего производства и даже в целом национальной экономики.

На предприятиях, помимо расчетной годовой нормы рабочего времени, существует также и эффективный годовой фонд рабочего времени одного работника, учитывающий длительность отпуска, предоставляемого ежегодно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней, что в среднем соответствует 24 рабочим дням. В этом случае годовой эффективный фонд рабочего времени работника будет составлять разность между плановой годовой нормой времени работы и продолжительностью отпуска в рабочих часах:

$$\Phi_{\text{эф}} = N_{\text{п}} - P_{\text{о}} \times T_{\text{р}} = 1970 - 24 \times 8 = 1778 \text{ часов,} \quad (5)$$

где $\Phi_{\text{эф}}$ - годовой эффективный фонд рабочего времени, час;

$N_{\text{п}}$ - годовая плановая норма рабочего времени, час;

$P_{\text{о}}$ - количество отпускных рабочих дней;

$T_{\text{р}}$ - продолжительность рабочего дня, час.

Плановый (расчетный) или номинальный фонд рабочего времени используется на предприятиях для планирования явочной численности персонала, а эффективный - для расчета списочного состава работников по категориям. Соотношение между этими показателями (плановым и эффективным фондом) выражается коэффициентом, равным примерно 1,1:

$$K = \frac{\Phi_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{эф}}} = \frac{1970}{1778} = 1,107. \quad (6)$$

Отдельным категориям работников предоставляются также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В особых случаях работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Таким образом, в новых рыночных отношениях на всех предприятиях требуется продуктивное и полное использование как рабочего времени, так и времени отдыха работников. Экономия рабочего времени на производстве предусматривает его правильное нормирование на все проектируемые и выполняемые трудовые процессы. При соблюдении этого требования рабочее время реально станет важнейшим фактором и мерой рациональной организации труда и повышения эффективности производства на всех отечественных предприятиях.

Библиографический список

1. Монден Я. Тойота: методы эффективного управления. М.: Экономика, 1989. 288 с.

2. Волков А.М. Швеция: социально-экономическая модель. М.: Мысль, 1991. 188 с.
3. Методические основы нормирования труда в народном хозяйстве. М.: Экономика, 1987. 226 с.

М.Бухалков
Д. э. н.,
профессор,
зав. кафедрой
производственного менеджмента
Самарского государственного
технического университета

Подписано в печать
03.12.2012
