

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

А. И. ГОРБАТЕНКО, Д. В. ВАСИЛЕНКО, И.А. ХРОНОВА

*Кубанский государственный технологический университет,
350002, г. Краснодар, Российская Федерация, ул. Московская, 2.*

Советское идеологизированное трудовое право активно применяло бригаду как одну из форм реализации труда в различных отраслях промышленности. Считая ее прогрессивной формой, которая реализовывала качественный производительный труд, позволяла проявлять инициативу и предприимчивость. Будучи весьма распространенной в советском государстве, бригада имела ряд положительных и негативных сторон. Существенные недостатки и явные «искривления» имела оценка норм труда в бригаде. Действительно, советское трудовое право выстраивалось на лозунге: «От каждого – по способности, каждому – по труду», явно не справедливо вознаграждая работников за их личный вклад. Имеющиеся у нормоконтролера огромные нормировочные учебники и справочники по оценке трудового участия не всегда позволяли мобильно и корректно применять их. Предложенный властями Коэффициент трудового участия также не всегда удачно отражал результат трудовой деятельности коллектива бригады. Существовали и более глубокие проблемы, кроившиеся в политических, социальных, юридических и экономических аспектах. На данный момент в современной России данная форма так же имеет свое применение, но советские подходы к начислению заработных плат были изменены. В рамках данной статьи сделан обзор советского исторического опыта и современного взгляда, предложены рекомендации ведущего специалиста ООО «Вторресурс-Переработка» города Новокузнецка.

Ключевые слова: бригада, оплата труда, трудовое право, режим работы, институт трудового права.

Понятие «бригада» имеет давние исторические корни и прошлое. Специфика данного режима работы активно применялось в различных странах, и имело большой опыт правового регулирования. Становление полноценной самостоятельной отрасли трудового права в нашей стране совпало с возникновением советского государства, в связи, с чем бригада была использована в различных отраслях производства.

Рассматривая бригаду как институт трудового права, трудно обойти внимание существенную ее сторону – оплату труда. Целью работы явилось рассмотрение показателей оценки труда в бригаде с исторических и современных позиций, выделить достоинства и недостатки, предложить рекомендации с учетом компетентных мнений. В ходе выполнения работы авторы использовали методы интервьюирования и сопоставления мнений.

Если проследить развитие бригадной формы организации труда в промышленности бывшего СССР, то можно отметить, что к концу 80-х годов она стала основной. Так, удельный вес численности рабочих, работающих в бригадах, в 1980 году составлял 45%, в 1985 году – 74%, в 1986 году – 77%. По данным Госкомстата СССР об итогах выполнения Государственного плана экономического и социального развития СССР в 1987 году, бригадной организацией охвачено более 80 % рабочих основной деятельности в промышленности и строительстве. Некоторые предприятия перешли полностью на коллективные формы организации и стимулирования труда [1].

Советское законодательство уделяло большое внимание бригадным формам организации и стимулирования труда. Достаточно отметить, что Типовое положение о производственной бригаде и бригаде, совете бригады, совете бригадиров в течение 9 лет пересматривалось трижды, в итоге утвердившись 30 марта 1984 г.

В 1979 году Госкомтруд и ВЦСПС утвердили Временные рекомендации по развитию бригадных форм организации и оплаты труда. На их основе были разработаны многочисленные локальные Положения о бригадах, в которых закреплён опыт предприятий по развитию бригадной формы оплаты труда. А 20 марта 1981 года были утверждены рекомендации по развитию данной формы на предприятиях машиностроения и металлообработки (взамен временных).

Достаточно интересным видится Постановление о расширении применения коэффициента трудового участия (КТУ) (утв. 22 мая 1985 г.) Для повышения коллективной заинтересованности предлагалось применять эффективную форму стимулирования индивидуальной заинтересованности каждого члена бригады. Для этого требовалось вычленив оплату индивидуального труда из коллективного заработка и оценить ее. Рабочий должен знать, с помощью каких критериев определяется размер его зарплаты.

Однако названные акты закрепили в КЗоТе существующие положения и не наметили радикальных изменений к качественному регулированию

трудовых отношений в бригаде. Нормативные акты были общесоюзными и сориентированы на условия общегосударственной собственности [1].

Бригадная форма оплаты труда, внедренная в управленческую практику во времена СССР, после его распада стала терять популярность под влиянием западных систем. В последние годы такой способ оплаты снова начинает применяться на практике по различным причинам.

Бригада представляет собой коллектив рабочих (постоянный или временный), выполняющих одну общую производственную задачу и несущих коллективную ответственность за результаты своей работы [2, с. 15].

Бригадная форма оплаты – это такой способ расчетов с сотрудниками, при котором конкретная сумма заработной платы зависит от результатов деятельности коллектива (то есть рабочей группы людей) [2, с. 27]. По сравнению с другими она имеет свои особенности. Как правило, эти особенности носят технический характер, а именно техническое оснащение производства. Они имеют экономические, психофизиологические и социальные предпосылки.

Из опыта советского времени, бригадную форму организации труда применяли в следующих случаях:

1. Выполнение несколькими рабочими комплексного производственного задания. В данном случае учитывались и планировались результаты каждого работника, при этом объективно затраты труда оценить было затруднительно. Примером могут служить работы, в которых нет пооперационного разделения производственных процессов (сборка готового изделия, над которым одновременно работают 2–3 человека);

2. Обслуживание автоматических линий, сложных и крупных производственных агрегатов (например, нескольких лазерных комплексов или нескольких мощных прессов);

3. Поддержка координации между отдельными операциями и соблюдение ритма. Это особенно важно на поточных линиях, например, на конвейере или при отгрузке готовой продукции потребителю, где задействованы такие

производственные процессы, как порезка металлолома нужных габаритов – газорезчиками, погрузка подготовленного лома в транспортные единицы (вагоны) – машинисты кранов.

4. Связь между основными, обслуживающими и вспомогательными работами в рамках одного производственного участка. Например, в состав комплексной бригады участка по приему и выгрузке контейнеров при выполнении погрузочно-разгрузочных работ входят машинисты перегружателей, подсобные рабочие.

5. Выполнение группой рабочих разовых задач, когда за исполнителями не закреплены определенные работы. В этом случае задача ставится перед бригадой в целом, а бригадир распределяет оперативные задания. Ярким примером являются транспортные бригады или бригады подсобных рабочих. Например, работы по очистке территории от мусора или снега [3, с. 11].

В соответствии со ст. 18 Закона о трудовых коллективах производственная бригада – первичное звено трудового коллектива предприятия, организации [4]. История советского опыта внедрения бригадной организации труда породила новые формы регуляции производственных отношений, что привело к изменениям в имеющейся системе управления трудом на предприятиях. Поэтому важно провести параллели между имеющимся богатым опытом социалистических производственных отношений и существующим в наше время состоянием оценки производственной бригады на современном предприятии, охарактеризовать место бригады в структуре правоотношений.

Так, возникновению на предприятии бригады в советское время предшествовал приказ (распоряжение) руководителя предприятия (цеха), в котором указывается время начала работы бригады, ее численный и профессионально-квалификационный состав, фамилия бригадира (звеньевых), форма оплаты труда и порядок премирования, способ распределения коллективного заработка.

Советская система подразумевала, что бригадная форма организации и стимулирования труда будет базироваться на демократических началах. Вместо специализации, навязанной извне, ограниченной рамками различных профессий и рабочих мест, будет возникать такое разделение, которое будет осуществляться самой бригадой с учетом индивидуальных талантов, склонностей и предпочтений своих членов. Предполагалось, что члены бригады должны были решать вопросы определения размера премий и заработка, выплачиваемых за результаты работы коллектива, с учетом реального вклада каждого члена бригады в общие результаты работы. Также, что она будет самостоятельно выполнять организационно-управленческие функции. Управление процессом труда будет осуществляться коллективно: участие коллектива в принятии решений, в планировании и организации труда. В итоге, советская система «породила» различные формы бригад. Например, они подразделялись в зависимости от: уровня специализации, способа планирования работы, по способам начисления заработной платы, по способам учета затрат на выполнение работы, по особенностям управления бригадой и т.д.

Так, бригады со спецификой разделения труда, в свою очередь подразделялись и имели свои специфики [5]. Бригады без разделения труда производственные задания и порученные бригаде работы выполняли всеми членами бригады коллективно, под непосредственным руководством бригадира. Бригадам с разделением труда устанавливались месячные производственные планы (задания) по объему работ или объему предоставляемых услуг связи в натуральных единицах.

Анализируя учет труда в бригадах с разделением и без разделения, выработка каждого члена бригады велась в соответствии с порядком, установленным нормативными документами. Выполнение производственного плана (задания) в целом по бригаде определялось суммированием индивидуальной выработки каждого члена бригады в натуральных единицах и нормочасах.

Учет работ в бригадах велся по выданным нарядам. Наряды выдавались либо раз в месяц, либо на конкретную работу (например, в случае аварии, капитального ремонта). В таблице 1 представлен пример наряда.

Таблица 1 – Примерная форма наряда [5].

п / п	Наименование работ (обслуживание аппаратуры, оборудования, линий связи и т.д.)	Ед. из м.	Норма времени на единицу	Задание		Выполнение	
				объем в натуральных единицах	в количестве нормочасах	объем в натуральных единицах	в количестве нормочасах

На обороте наряда заполнялся табель учета рабочего времени. При выполнении работником в течение дня работ в разных условиях в таблице числителем указывались часы, отработанные в тяжелых условиях, в знаменателе – в нормальных условиях.

По итогам работы бригады за каждый месяц составлялась сводная ведомость учета выполненных работ, примерная форма которой представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Ведомость учета выполненных работ [5].

N п/п	N наряда	Виды работ	Время в часах на выполненный объем работы	
			по норме	фактически
1	2	3	4	5

Оплата труда рабочих производственной бригады осуществлялась в соответствии с действующими тарифными ставками (окладами), сдельными расценками и положениями о премировании (за создание и внедрение новой техники, поставку продукции на экспорт, экономию сырья и материалов и др.). Распределение коллективного заработка между членами бригады производилось в соответствии с присвоенными рабочим тарифными разрядами (классами квалификации) и фактически отработанным временем. Для более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты

коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могли быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ) [4].

Данный коэффициент был принят постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. В соответствии с п. 54 Постановления, коллективам (советам) производственных бригад предоставлено право в пределах установленных им нормативов и средств определять размеры премий и заработка, выплачиваемых за результаты работы всего коллектива бригады с учетом реального вклада каждого его члена в общие результаты работы.

В качестве основных показателей, определяющих величину КТУ, применялись индивидуальная производительность труда и качество выполняемых работ.

К числу факторов, влиявших на повышение коэффициента трудового участия, относили: передачу своего опыта другим рабочим и оказание помощи отстающим членам бригады, повышенную трудовую активность, рациональное использование оборудования, высокое профессиональное мастерство, фактическое совмещение профессий, выполнение работ отсутствующих работников, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы.

Показатели, влиявшие на снижение коэффициента трудового участия: невыполнение установленных норм выработки, норм времени, норм обслуживания, нарушение контрольных сроков в обработке почтовых и телеграфных отправок, нарушение правил по эксплуатации оборудования и аппаратуры и другие нарушения требований по качеству, предусмотренные положениями о премировании. Так же – невыполнение распоряжений бригадира, повлекшее снижение производительности труда или нарушение качества работы, несоблюдение производственной и трудовой дисциплины, нарушение правил техники безопасности, нерациональное использование материалов, инструментов и др.

С помощью КТУ в бригаде распределяли:

- при сдельной системе – сдельный приработок, все виды коллективных премий из фонда заработной платы и фонда материального поощрения;

- при повременной системе – экономию по фонду заработной платы в размере до 50 % тарифной ставки (оклада) временно отсутствующего рабочего или определенную в установленном порядке экономию фонда заработной платы, полученную за счет постоянного совмещения профессий, расширения зон обслуживания и увеличения объема работ (при невозможности определения конкретных исполнителей работ), премии из фонда заработной платы и фонда материального поощрения [5].

При снижении КТУ за производственные упущения, прогулы и другие нарушения, за которые законодательством было предусмотрено лишение премии полностью или частично, величина уменьшения в связи с этим заработной платы не могла превышать суммы, начисленной данному рабочему премии.

Минимальный размер заработной платы бригады не мог быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке продукции и простое).

Коэффициент трудового участия определялся по результатам работы за месяц или ежедневно коллективом (советом) бригады, равный среднему значению, больше или меньше его в зависимости от индивидуального вклада рабочего в соответствии с повышающими и понижающими факторами.

Администрация и профсоюзные комитеты предприятий систематически анализировали порядок установления и применения КТУ и на этой основе могли разрабатывать мероприятия и давать рекомендации бригадам по повышению эффективности его использования. Возникающие в отдельных случаях разногласия по применению КТУ разрешались на общем собрании членов бригады, а при несогласии с его решением - в порядке, установленном трудовым законодательством.

Можно выделить следующие типичные недостатки в применении КТУ:

- в отдельных коллективах единственным средством борьбы с нарушителями трудовой дисциплины избрано снижение КТУ, т.е. коэффициент в данном случае превращается только в инструмент наказания, в штрафную санкцию, что значительно снижает его действенность, ухудшает морально-психологический климат в бригаде;

- в результате плохого учета личного трудового вклада работника в общие результаты работы коллектива наблюдалось формальное отношение к определению КТУ, чрезмерное увеличение выведением всем членам бригады среднего значения коэффициента, равного единице, что приводило к уравниловке;

- отсутствие наглядной связи между трудовым вкладом члена бригады и оплатой.

В общем, говоря о советской системе оплаты труда, можно отметить определенные сложности, достоинства и недостатки. Основные сложности заключались в том, что существовало достаточно большое количество справочников, в которых детально описывались разные виды работ. Вследствие объемности справочников, достаточно трудно было оперативно и быстро найти необходимую информацию. Из-за этого возникали проблемы, такие как: расценка работы без учета факторов, влияющих на оплату: температура воздуха, ветер, тип грунта и т.д.

Также существенным недостатком являлось то, что необходимо было принимать на работу дополнительных людей, занимавшихся нормировкой труда, и оплачивать их работу, в результате чего отдел нормирования (особенно детальное внимание к каждому виду работ требовало существенных трудозатрат нормировщиков на крупных предприятиях) имел большой штат. Детальное внимание к каждому виду работ требовало от нормировщиков существенных затрат. Нормировщик вынужден был подчас каждый день использовать различные нормировочные учебники, справочники (ЕНиРы). Также у работников бригады наблюдалось отсутствие мотивации в работе. Зарплата начислялась в любом случае.

Достоинств применения такой системы в советское время было не так уж и много. Но, в частности, к ним можно было отнести: коллективную ответственность, учет количества выполненных работ каждым рабочим в самой бригаде (функция надзора). Установление психологического климата, в так называемой «ячейке производства», что не могло не оказать существенного воздействия на все производство.

Что же касается современной оценки применимости бригады и специфики оплаты труда? На сегодняшний день бригада не утратила свою актуальность, применение ее также можно встретить в разнообразных областях производства.

Так, в городе Новокузнецке РФ, осуществляет свою деятельность ООО «Вторресурс-Переработка». Это крупное градообразующее предприятие, работающее более 10 лет, и являющееся надежным поставщиком металлолома на металлургические предприятия Сибири и Урала. Оно добывает доломит и производит щебень, осуществляет добычу марганцевой руды на месторождении Селезень, производит железосодержащие брикеты, выпускает металлополимерные трубы и пластиковый профиль нового поколения Terlokop. На данном предприятии числится более 1100 работников. На данный момент на предприятии активно применяется бригада как форма реализации трудовой деятельности. Исходя из локальных нормативных актов данной организации, хотелось бы рассмотреть современные подходы и особенности к регуляции данного понятия.

Труд бригады в данной организации оплачивается преимущественно по сдельной форме за выполненный объем работ по наряду (заданию) или по повременно-премиальной системе оплаты за фактически отработанное время при выполнении плана производства, который так же, как и наряд, содержит описание задания и его объем, условия выполнения работы и расчет причитающейся суммы заработной платы (возможно и в процентах).

На данном предприятии даны нормы, расчеты, показатели, содержащиеся в Положениях об оплате труда работников подразделений (цехов, отделов, служб) [2, с. 84].

Рассмотрим пример бригады, осуществляющей работу с повременно-премиальной системой оплаты труда, на участке по приему и выгрузке контейнеров. Главной задачей участка является своевременная выгрузка контейнеров с металлоломом, погрузка заготовочных вагонов с заданным насыпным весом.

В таблицах 3-5 представлены расчёты двух профессий, на которых наглядно показано, как рассчитывается их заработная плата в бригадной форме оплаты труда.

Таблица 3 – Тарификация, график работы, размер базовой премии по должностям и профессиям

Наименование должности, профессии	Оклад, разряд	Код графика работы	% базовой премии
Машинист перегружателя	тариф	400 (4-х бригадный)	60
Подсобный рабочий	тариф	400 (4-х бригадный)	50

Таблица 4 – Показатели премирования для участка по приёму и выгрузке контейнеров:

Показатели премирования	Машинист перегружателя	Подсобный рабочий
Выполнение плана производства по отгрузке металлолома (по цеху)	15	15
Выполнение плана производства погрузочно-разгрузочных работ (по бригаде) за месяц;	25	25
Выполнение нормы выгрузки контейнеров с металлоломом на участке по приёму и выгрузке контейнеров по бригаде	10	10
Итого:	50	50

Таблица 5 – Расчет оплаты:

Профессия		подсобный рабочий	машинист крана
Размер тарифной ставки		64,22	70,88
Сумма по тарифу		часы	175,4
		сумма	11264
Премия за выполнение производственного задания	за выполнение плана производства по отгрузке металлолома (по цеху)	%	15,0
		сумма	1690
	за выполнение плана производства погрузочно-разгрузочных работ (по бригаде)	%	15,0
		сумма	1690
	за выполнение нормы выгрузки контейнеров с металлоломом на участке по приёму и выгрузке контейнеров по бригаде	%	20,0
		сумма	2253
Заработная плата (с район.коэфф.)		25666	29944

Заработная плата у машиниста крана составляет 29 944 тысячи рублей, у подсобного рабочего заработная плата составляет 25 666 тысяч рублей. Заработная плата рассчитывается с учетом времени работы в ночные смены и дневные, учитывается и премия выполнения плана производства, план по бригаде разгрузочных работ и плана учета и выгрузки контейнеров по бригаде, полагается выплата районного коэффициента, который составляет 30%.

Таким образом, из интервью с начальником производственного отдела ООО «Вторресурс – Переработка», Шуруповой Ольгой Анатольевной, имеющей общий трудовой стаж по данному направлению 21 год, можно выделить недостатки и преимущества бригадной формы оплаты труда.

Главным и практически единственным недостатком бригадной формы оплаты труда, по мнению Ольги Анатольевны, является отсутствие прямой зависимости между результатами одного работника и его зарплатой. Возможно, трудовой вклад того или иного сотрудника в реальности может быть больше, чем у его коллег по бригаде. При этом в денежном эквиваленте он может получить гораздо меньше, чем они. Все это существенно снижает мотивацию к эффективной работе и влияет на конечные результаты труда. Поэтому

применение данной системы будет эффективно только в том случае, если в бригаде будет благоприятный психологический климат, а способности и вклад каждого сотрудника будут примерно одинаковыми.

Но, несмотря на все вышеперечисленное, к преимуществам данной системы оплаты можно отнести:

- объединение усилий отдельных работников на достижение одной цели (в результате возникает эффект синергии, и итоговые показатели возрастают);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, возникновение ощущения взаимной поддержки и помощи;
- повышение ответственности сотрудников за конечный результат работы;
- расширение знаний и навыков работников (происходит в результате того, что они делятся между собой опытом);
- оптимальное сочетание личных и коллективных интересов.

Так же в применение данной системы в современном производстве, в качестве положительного момента выделяют заинтересованность выполнения производственных показателей и применения безопасных методов в работе [6, с. 32].

Делая общий итог работы, необходимо подчеркнуть, что право принимать решение о том, какой способ оплаты установить на предприятии, остается за работодателем, как субъектом экономической деятельности. Унифицированного и совершенного способа оплаты, который бы устроил обе стороны, как работника, так и работодателя, не существует.

Ведь применение бригадной формы организации труда связано с особенностями технического оснащения производства, применяемой технологии. Кроме того, оно имеет экономические, психофизиологические и социальные предпосылки. Поэтому на предприятиях, где существует непрерывный или последовательный цикл производственных процессов, как правило, применяются несколько систем оплаты труда. И бригадная организация труда является самой распространённой, поскольку

заинтересованность работников в конечном результате путем установление бригадных показателей приносит свои положительные результаты.

В противном случае, работа цехов, отделов служб переходит в так называемый «автономный» режим работы и общая цель предприятия – получение прибыли, становится сложной, а то и практически недостижимой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений при бригадной форме организации и стимулирования труда. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Сприндис С.И. - Харьков, 1993.

2. Положение об оплате труда и премировании работников цеха, ООО «ВРП» (ООО «Вторресурс – Переработка»). № 2. 264 с.

3. Казанцев Р.В. Распределяем заработную плату при бригадной форме оплаты труда // Справочник экономиста. 2016. № 8. С. 54.

4. Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=439#0> (дата обращения 22.11.2016).

5. Приказ Минсвязи СССР от 05.06.1981 N 216 «Об утверждении Типового положения о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=40273#6> (дата обращения 22.11.2016).

6. Михайлова В.А. О бригадной форме организации и оплаты труда // Заработная плата. 2015. № 11. С. 119.

REFERENCES

1. Vozniknovenie, izmenenie i prekrashchenie trudovykh pravootnosheniy pri brigadnoy forme organizatsii i stimulirovaniya truda. Avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk / Sprindis S.I. - Kharkov, 1993.

2. Polozhenie ob oplate truda i premirovaniy rabotnikov tsekha, ООО «ВРП» (ООО «Vtorresurs – Pererabotka»). № 2. 264 s.

3. Kazantsev R.V. Raspredelyaem zarabotnuyu platu pri brigadnoy forme oplaty truda // Spravochnik ekonomista. 2016. № 8. S. 54.

4. Zakon SSSR ot 17.06.1983 «O trudovykh kollektivakh i povyshenii ikh roli v upravlenii predpriyatiyami, uchrezhdeniyami, organizatsiyami». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=439#0> (data obrashcheniya 22.11.2016).

5. Prikaz Minsvyazi SSSR ot 05.06.1981 N 216 «Ob utverzhdenii Tipovogo polozheniya o proizvodstvennoy brigade, brigadire, sovete brigady i sovete brigadirov». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=40273#6> (data obrashcheniya 22.11.2016).

6. Mikhaylova V.A. O brigadnoy forme organizatsii i oplaty truda // Zarabotnaya plata. 2015. № 11. S. 119.

BRIGADE FORM OF PAYMENT

A. I. GORBATENKO, D. V. VASILENKO, I.A. KHRONOVA

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350002.*

The Soviet ideologized labor law actively applied crew as one of forms of realization of work in various industries. Including her a progressive form which realized high-quality productive work, allowed to show an initiative and enterprise. Being very widespread in the Soviet state, the crew had a number of positive and negative sides. Assessment of norms of work in crew had essential shortcomings and obvious "curvatures". Really, the Soviet labor law was built on the slogan: "From everyone – on ability, everyone – on work", obviously not fairly rewarding workers for their personal contribution. The huge normalizing textbooks and reference books on assessment of labor participation which are available for the compliance supervisor not always allowed mobile and it is correct to apply them. The Individual Performance Factor offered by the authorities also not always successfully reflected result of work of group of crew. There were also deeper problems cut in political, social, legal and economic aspects. At the moment in modern Russia this form also has the application, but the Soviet approaches to charge of the salaries have been changed. Within this article the review of the Soviet historical experience and a modern view is made, recommendations of the leading expert of LLC «Vtorresurs-Pererabotka» of the city of Novokuznetsk are offered.

Key words: brigade, wages, labour law, mode of operation, the Institute of labour law.