

## НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В настоящее время нормирование труда осуществляется по общему правилу непосредственно работодателем. Вместе с тем, поскольку содержание норм напрямую затрагивает интересы работников, в ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплено правило о необходимости учета их мнения при разработке соответствующих норм. Система нормирования труда может устанавливаться и коллективным договором.

Государственное содействие системной организации нормирования труда осуществляется Минтрудом России, который утверждает типовые межотраслевые нормы труда.

Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника (ст. 21 ТК РФ).

Нормы труда - собирательное понятие, включающее различные виды норм. В ст. 160 ТК РФ перечислены основные из них.

Нормы выработки - объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т.д.), который работник или группа работников (например, бригада) обязаны выполнить за определенное время: рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени.

Норма времени - величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного изделия, определенной производственной операции и т.д.).

Норматив численности - установленное количество работников для выполнения определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций. Разновидностью нормативов численности является норматив управляемости, определяющий количество работников или структурных подразделений, деятельностью которых должен управлять один руководитель.

Кроме перечисленных в ч. 1 ст. 160 ТК РФ, существуют и другие нормы труда.

Норма обслуживания - объем трудового задания, выраженного в определенном количестве объектов (единиц оборудования, производственных площадей и т.д.), которые работник обязан обслужить в течение рабочей смены, рабочего месяца или другой единицы рабочего времени. Величина нормы обслуживания производна от нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от продолжительности рабочего времени и определяется путем деления второй величины на первую.

Нормированное задание - установленный при повременной оплате объем работы, выраженный в норма-часах или натуральных единицах, который работник обязан выполнить за рабочую смену (сменное нормированное задание), рабочий месяц (месячное нормированное задание) или в другую единицу рабочего времени.

В зависимости от сферы распространения нормы труда подразделяются на местные, единые и типовые. По сроку действия нормы труда могут быть постоянными, временными и сезонными, а также разовыми. Постоянные нормы устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны. Временные нормы могут устанавливаться на период освоения продукции, техники, технологии или организации производства при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда и по истечении срока действия должны заменяться постоянными. Сезонные нормы труда применяются на сезонных работах (например, при сборе фруктов) и разрабатываются на каждый сезон. Разовые нормы труда могут устанавливаться на аварийные и другие не предусмотренные технологией работы и утрачивают силу после их выполнения.

Нормы труда могут быть индивидуальными и коллективными. Индивидуальные нормы определяют индивидуальную меру труда одного работника, коллективные

устанавливаются для группы работников (например, бригады) и предусматривают общий объем работы без распределения между отдельными работниками.

В соответствии с ч. 2 ст. 160 ТК РФ нормы труда могут быть пересмотрены только при наличии объективных причин, требующих их изменения. К ним относятся, в частности, технологические или организационные изменения процесса труда.

Работодатель может ставить вопрос о пересмотре норм только после осуществления мероприятий, объективно обеспечивающих рост производительности труда. Нормы не пересматриваются, если уровень выработки достигается самим работником.

Типовые нормы предназначены для работ, выполняемых по типовой технологии, исходя из оптимальных для данного типа производства организационно-технических условий. Типовые нормы могут быть межотраслевыми, профессиональными, отраслевыми и др.

Процесс нормирования труда включает в себя следующие этапы:

- а) обоснование и разработку норм труда (техническое нормирование);
- б) установление норм труда;
- в) введение в действие установленных норм труда;
- г) обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда;
- д) замену и пересмотр действующих норм.

Чтобы норма отражала действительную меру труда, она должна быть обоснована с точки зрения технических, организационных, психофизических, экономических условий.

Обоснование и разработка норм труда предполагают проведение нормативно-исследовательской работы, разработку нормативных материалов для расчета норм труда, проектов самих норм труда. Функции технического нормирования в организациях выполняют обычно службы организации труда и заработной платы.

Установление норм труда - это согласование и утверждение проекта, в результате чего он приобретает статус юридически обязательной нормы.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 162). Это означает, что работодатель обязан информировать представительный орган работников о проекте соответствующего локального нормативного акта, а этот орган - выразить свое мнение о его содержании, т.е. соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК.

Установленные в порядке, предусмотренном законодательством, нормы труда вводятся в действие приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается, где и с какого времени подлежат применению новые нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 162). Нормы труда, введенные в действие без извещения работников или с нарушением сроков, не имеют юридической силы. Если двухмесячный срок извещения нарушен, работник вправе требовать оплаты выполненной работы по прежним нормам и расценкам вплоть до истечения двухмесячного срока.

Во избежание конфликтов работодатель и представительный орган работников должны разъяснить работникам причины и основания пересмотра норм, а также условия, при которых эти нормы будут применяться.

В ст. 163 говорится не только о нормах выработки, но и всех норм труда.

Перечисленные в ст. 163 условия являются общими для выполнения всех норм труда в любом производстве, в связи с чем работодатели должны обеспечить их всем работникам на всех рабочих местах.

Если работодатель не обеспечил условий, указанных в ст. 163, и работник не выполнил установленные нормы труда, считается, что невыполнение норм имело место не по вине работника. Оплата труда в этом случае производится в размере не ниже средней заработной платы (признание вины работодателя).