

Позолотина Елена Ивановна

начальник управления координации работы с персоналом

ПАО «Трубная Металлургическая Компания»

г. Москва

соискатель

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.21661/r-114094

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА РФ В ОБЛАСТИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА. ОГРАНИЧИВАЮЩИЙ ИЛИ СТИМУЛИРУЮЩИЙ РАЗВИТИЕ ФАКТОР?

***Аннотация:** в статье дается описание понятия системы нормирования труда. Кроме того, приводится обзор законодательной базы, регулирующей взаимоотношения субъектов в рамках процессов по нормированию труда. Анализируется степень влияния существующей правовой среды на изменение процессов нормирования труда, определяется стимулирующим или ограничивающим фактором она является.*

***Ключевые слова:** система нормирования труда, законодательная база по нормированию труда, методы нормирования труда, элементы нормирования труда.*

Нормирование труда как система существует в РФ в определенном правовом поле. Правовое поле в данном случае выступает как элемент внешней среды, с которой взаимодействует система нормирования труда как целое. Это следует из определения понятия «система», данного Л. фон Берталанфи, или Ф.И. Перегудовым, Ф.П. Тарасенко. Система – совокупность элементов, находящихся в определённых отношениях друг с другом и со средой [1, с. 30–54] Система – множество взаимосвязанных элементов, обособленное от среды и взаимодействующее с ней, как целое [2, с. 5–15].

Система нормирования труда – это составная часть системы управления персоналом, включающая в себя методы и способы установления норм труда для выполнения различных видов работ. Таким образом, есть основные элементы системы нормирования труда, такие как рабочее время, время использования оборудования, виды затрат рабочего времени, норма затрат труда, виды норм труда, норматив, трудовой процесс, основные элементы трудового процесса, методы нормирования труда, методы анализа рабочего времени. Все элементы взаимосвязаны, взаимозависимы между собой [3, с. 24–30]. И есть правовое поле РФ, регулирующее отношения, возникающие в рамках системы нормирования труда. В ходе статьи будут рассмотрены основные принципы законодательного регулирования системы нормирования труда и степень влияния данного фактора на развитие системы нормирования в РФ.

В современных условиях адресность решения вопросов организации и нормирования труда перенесена на уровень предприятия. Часть 2 ст. 159 гл. 22 Трудового Кодекса РФ гарантирует применение системы нормирования труда на предприятии, определяемой работодателем с участием мнения выбранного профсоюзного органа или устанавливаемой коллективным договором. Данная статья также определяет возможность участия государства в части содействия в установлении норм труда. Трудовой кодекс определяет возможность для работодателя пересматривать нормы в связи с изменением организации производственного процесса: по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования [4]. Государственное регулирование системы нормирования труда предусмотрено в части разработки типовых норм. При этом обязательность разработки таких норм законодательством не предусмотрена. Наличие типовой нормы не является основанием для отказа предприятия от разработки собственной нормы с учетом особенностей организации производственного процесса. При этом законодательством установлена обязанность работодателя при изменении норм уведомить работника

не позднее, чем за 2 месяца до внедрения новых норм. Трудовой кодекс также вменяет в обязанность работодателю обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки, а именно обеспечить:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (4, ст. 163).

В настоящее время определен порядок разработки и утверждения типовых норм труда. Порядок введен Постановлением РФ от 11.11.2002 г. №804. Он предполагает, что нормы труда для однородных работ:

1. Разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики (далее именуется – федеральный орган исполнительной власти).
2. Утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации.
3. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.
4. Утверждаются в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти [5].

Минтрудом России также утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях – Приказ от 30.09.2013 №504, а также методические рекоменда-

ции для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда – Приказ от 31.05.2013 №235.

Методические рекомендации по разработке типовых норм труда в основном предполагают использование аналитического метода установления норм с использованием двух методов анализа рабочего времени (фотографии рабочего времени и хронометража), данных учета и отчетности, результатов анализа организации труда и разработки мер по ее совершенствованию. Методические же рекомендации по разработке системы нормирования труда в государственных учреждениях предлагают способ разработки внутренних норм предприятия на основе отраслевых, типовых [6; 7].

Итак, основные выводы, которые можно сделать по государственному регулированию системы нормирования труда в РФ:

- государство лишь рекомендует, как разрабатывать нормы и нормативы на предприятии;
- государство оказывает методическую помощь предприятиям, разрабатывая рекомендательные отраслевые, типовые нормы;
- государство определяет обязательный порядок установления норм на предприятии, и обязанности работодателя перед работниками в связи с их установлением;
- при этом при разработке типовых норм используются в основном лишь 2 метода анализа рабочего времени: фотография рабочего времени и хронометраж и как следствие лишь аналитический метод нормирования труда.

При этом стоит отметить, что в современном экономическом сообществе применяется большее количество методов нормирования труда, кроме перечисленных, как то бенчмаркинг, факторный анализ, метод микроэлементного нормирования и др. Сравнение этих методов приведено в статье «Сравнение методов нормирования труда» [8, с. 10–12].

Таким образом, если работодатель строит систему нормирования труда на предприятии через типовые нормы труда и в соответствии с рекомендациями нормативных актов РФ, то он автоматически сужает круг используемых мето-

дов нормирования труда и снижает эффективность норм. При этом работодатель свободен в выборе норм и может применять иные методы нормирования труда, не придерживаясь рекомендаций, определенных законодательно. Это означает, что процесс нормирования можно развивать непрерывно и добиваться максимальной их эффективности. Но это требует другого уровня квалификации специалистов по нормированию, и не каждое предприятие может себе это позволить. Отвечая на вопрос, является ли наше законодательство сдерживающим или стимулирующим развитие фактором для системы нормирования труда в РФ, можно прийти к выводу, что система в настоящее время является достаточно сбалансированной. С одной стороны, предприятия, не имеющие сильных подразделений в области нормирования труда, вполне могут применять типовые нормы, с другой стороны законодатель не ограничивает нас в данном вопросе и позволяет применять все существующие методы нормирования и развивать новые при наличии высококвалифицированных специалистов. Другой вопрос, что существующие на сегодня типовые нормы устарели в большинстве направлений и не отражают настоящих реалий бизнес-процессов многих предприятий. В данном контексте встает другой вопрос, как развивать базу типовых норм при снижении активности по их разработке в последние 20 лет. Но это уже тема следующей статьи.

Итак, выбор за работодателем, в случае, если условия бизнес-среды диктуют необходимость повышения производительности и эффективности, наилучшим способом будет развитие системы нормирования на основании собственных разработок по нормам. Если же условием выживаемости на рынке не становится необходимость постоянного снижения себестоимости, в том числе за счет серьезного повышения производительности труда персонала, то вполне могут подойти существующие типовые нормы и порядок их адаптации для предприятия, а руководитель может сосредоточиться на других важных для предприятия вопросах. Поэтому в целом предлагается оценить существующее законодательное поле в сфере нормирования труда как фактор, стимулирующий развитие данного направления в РФ.

Список литературы

1. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – обзор проблем и результатов. Системные исследования: Ежегодник. – М.: Наука, 1969. – С. 30–54.
2. Перегудов Ф.И. Введение в системный анализ / Ф.И. Перегудов, Ф.П. Тарасенко. – М.: Высшая школа, 1989. – С. 5–15.
3. Зайнуллина М.Р. Организация и нормирование труда в отраслях непроизводственной сферы. Учебное пособие / М.Р. Зайнуллина, Л.Г. Набиева, Т.Ф. Палей; под ред. Т.Ф. Палей. – Казань, 2013. – С. 24–30
4. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeks.systemcs.ru/tk_rf/
5. Постановление РФ от 11.11.2002 г. №804. Порядок разработки и утверждения типовых норм труда.
6. Приказ от 30.09.2013 №504. Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях.
7. Приказ от 31.05.2013 №235. Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда.
8. Позолотина Е.И. Сравнение методов нормирования. «Human progress», 2015. – Т. 1 – №1. – С.10–12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://progress-human.com/index.php/12-vypuski/tom-1/16-ekonomicheskie-nauki>