

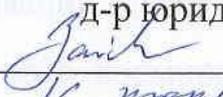
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой

д-р юрид. наук, доцент

 Л.В. Зайцева
16 июля 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 2 курса
очной формы обучения



Шевелева
Диана
Алексеевна

Научный руководитель
д-р юрид. наук, доцент



Зайцева
Лариса
Владимировна

Рецензент
Федеральный судья
Тюменского областного суда



Киселева
Лариса
Владимировна

СОДЕРЖАНИЕ

Список сокращений	3
Введение	4
Глава 1. Правовые основы регулирования нормирования труда	11
1.1. Понятие норм труда и нормирования труда	11
1.2. Классификация норм труда	21
1.3. Правоотношения по нормированию труда	32
1.4. Методы правового регулирования нормирования труда	48
1.5. Формирование и развитие законодательства о нормировании труда в России	62
Глава 2. Современная практика нормирования труда	73
2.1. Установление и изменение норм труда на локальном уровне	73
2.2. Правовое обеспечение выполнения норм труда на предприятии	88
2.3. Взаимосвязь локального нормирования труда и материального стимулирования работников	98
2.4. Направления совершенствования правового регулирования нормирования труда и практики его применения	108
Заключение	113
Список источников	116

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АПК	—	Агропромышленный комплекс
ВЦСПС	—	Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов
Госкомтруда СССР	—	Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам
ЕНиР	—	Единые нормы и расценки на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы
КЗоТ	—	Кодекс законов о труде
КоАП РФ	—	Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
Минтруд РФ	—	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
НИИ	—	Научный исследовательский институт
ООО	—	Общество с ограниченной ответственностью
СССР	—	Союз Советских Социалистических Республик
РСФСР	—	Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
СНК	—	Совет народных комиссаров
ТК РФ	—	Трудовой кодекс Российской Федерации
ФЗ	—	Федеральный закон
ФСИН	—	Федеральная служба исполнения наказаний
ЦБПНТ	—	Центральное бюро промышленных нормативов по труду
ЦИТ	—	Центральный институт труда

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня актуальным вопросом социально-экономического развития государства является повышение эффективности экономики с одновременным усилением социальной направленности политики государства. Здесь в первую очередь необходимо учитывать потребности человека в сфере труда, поскольку трудовая деятельность является неотъемлемой частью повседневной жизнедеятельности. Человеческие ресурсы являются составной частью процесса деятельности предприятия, поэтому перед работодателем стоит задача – обеспечить нормальные условия труда для каждого работника на его рабочем месте с учетом требований трудового законодательства, психофизиологических возможностей работника. Это, в свою очередь, позволит увеличить производительность труда.

Реализовать поставленную задачу на практике позволяет процесс нормирования труда. Регулирование норм труда – необходимое основание для принятия организационных, экономических и социальных решений в области управления производством, поскольку использование экономически обоснованных норм труда является одним из условий эффективной работы предприятия в целом.

Сегодня правовое регулирование нормирования труда не позволяет на практике достичь целей трудового законодательства – «установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и законных интересов работников и работодателей», как это устанавливают нормы статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Актуальность вопросов нормирования труда для работодателей объясняется тем, что трудовое законодательство относит решение вопросов нормирования труда на локальный уровень. Здесь определяются вопросы требуемой численности работников в соответствии с технологическим процессом, подбора квалифицированных кадров, выбора формы и системы оплаты труда, методов ее организации, способов расчета, внедрения и пересмотра технически обоснованных

нормативов труда. Сегодня работодателю важно вести точный учет и контроль издержек производства, рационально использовать трудовые ресурсы с целью повышения производительности труда и минимизации затрат. Также практика показывает, что многие работодатели не осознают значимость процесса нормирования труда, принуждая работников выполнять работу сверх установленного времени, например, злоупотребляя нормами статьи 101 ТК РФ, ежедневно привлекая работника к работе после окончания рабочего дня, мотивируя тем, что работнику установлен ненормированный рабочий день.

Нормирование труда – это постоянный и непрерывный процесс, который позволяет определить обоснованную норму труда в определенных организационно – технических условиях производства. Поскольку рабочее время понятие относительное, его нужно использовать рационально, необходимо сокращать затраты времени на производство однородных работ, при этом не причиняя ущерб здоровью работников и не прибегая к выполнению работ сверхурочно, в выходные и праздничные дни.

Сегодня наиболее актуальна «необходимость расширительного толкования правового регулирования нормирования труда. Наряду с традиционным способом нормированием труда (посредством установления норм труда) следует исследовать правовой механизм нормирования посредством трудовой функции и рабочего времени. В последнее время широкое распространение получило превышение фактической продолжительности рабочего времени над его нормативной продолжительностью путем привлечения к сверхурочным работам, применения режима ненормированного рабочего дня, гибких форм занятости, установление ненормированных по содержанию трудовых функций, установление норм труда исключительно на основе интересов работодателей. Все это лишает работников трудовых прав и гарантий, не обеспечивает реализации защитной функции трудового права»¹.

¹ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С. 4.

Внедряемые в производство нормы труда должны быть обоснованными как с технической, так и экономической, организационной, психофизиологической и социальной сторон. В связи с чем, на наш взгляд, актуально рассматривать процесс нормирования труда через призму обоснованности норм труда. С экономической точки зрения, технически обоснованные нормы позволяют увеличить производительность труда работников, поскольку в норму закладываются затраты труда на выполнение той или иной операции, также учитываются организационно-технические условия производства, техника, технология и прочее. При обосновании нормы труда с психофизиологической точки зрения, должны быть учтены физические, умственные возможности работника, поскольку, нормы труда должны обеспечивать безопасные условия труда, учитывать требования охраны труда и техники безопасности (статья 22 ТК РФ). Также, на практике, нормы труда рассматривают как один из составляющих элементов оплаты труда, поскольку технически обоснованная норма является средством справедливой оплаты труда работника, причитающейся ему за выполненный объем работ. Нормы труда как элемент социального регулирования устанавливают минимальные гарантии трудовых прав и свобод работника, предусмотренные трудовым законодательством.

Роль нормирования труда в обеспечении и защите трудовых прав работников, необходимость совершенствования правового регулирования в области нормирования труда, как на законодательном уровне, так и на уровне предприятия, позволяют сделать вывод об актуальности диссертационного исследования в области правового регулирования нормирования труда.

Объектом исследования являются общественные отношения в области нормирования труда.

Предметом исследования являются нормы трудового права, регулирующие правоотношения в области нормирование труда, включая продолжительность рабочего времени, а также сложившаяся практика их применения.

Целью работы является анализ теоретических и практических проблем правового регулирования нормирования труда и выработка практических рекомендаций для их разрешения.

Для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:

- 1) дать определение таким понятиям, как норма труда и нормирование труда;
- 2) классифицировать нормы труда;
- 3) рассмотреть правоотношения по нормированию труда, определить субъекты правоотношений, их взаимосвязь при введении, замене и пересмотре норм труда;
- 4) выявить специфику методов правового регулирования нормирования труда через регулирование продолжительности рабочего времени;
- 5) изучить историю формирования и развития законодательства о нормировании труда в России с целью выявления положительного опыта правового регулирования нормирования труда, применение которого актуально для современной рыночной экономики;
- 6) проанализировать процесс установления и изменения норм труда на локальном уровне;
- 7) определить, как на практике работодатель обеспечивает выполнение установленных норм труда, выявить недостатки в правореализации;
- 8) установить взаимосвязь локального нормирования труда и материального стимулирования работников на предприятии;
- 9) сформулировать основные направления совершенствования правового регулирования нормирования труда и практики его применения.

Теоретическую основу исследования составили научные труды по общей теории права, трудовому праву, истории, экономике труда, нормированию, организации и социологии труда. Работа основана на трудах таких российских ученых, как Адамчук В.В., Александров Н.Г., Галиева Р.Ф., Генкин Б.М., Жулина Е.Г., Иоффе В.М., Каринский С.С., Кичигин А.В., Кокин В.М., Орловский Ю.П., Оспапенко М.Ю., Островский Л.Я., Пашерстник А.Е., Пашков А.С., Редикульцева Е.Н., Рошамев О.В., Самойлов Н.В., Соловьев А.В., Хрусталеv Б.Ф., Шлендер П.Э., Шутина О.В. и другие.

Существенное влияние на исследование оказала диссертация Редикульцевой Е.Н., посвященная правовому регулированию нормирования труда². В рамках настоящего исследования были проанализированы научные статьи таких авторов, как Глазова Н.В., Данилова Л.В., Долгов Д.Н., Захарова М.А, Кичигин А.В., Лаптева А.М, Редикульцева Е.Н., Третьяк А.П., Шутина О.В. Следует отметить, что вышеуказанные авторы в своих трудах склонялись к необходимости централизованного регулирования нормирования труда на предприятии.

На основании вышеизложенного можно утверждать, что проблемы в области нормирования труда постоянно привлекают внимание ученых, экономистов. Но тема исследования нуждается в дальнейшей проработке, имеет ряд важных теоретических и практических проблем, требующих дальнейшего теоретического и практического исследования.

В качестве информационно-нормативной базы исследования были использованы федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, а также отдельные нормативные правовые акты Союза ССР, посвященные правовому регулированию нормирования труда. Наиболее тщательному анализу в работе подверглись Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Постановление Госкомтруда СССР от 19.06.1986г. № 226 «Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве».

Эмпирическая база исследования – сложившаяся практика нормирования труда на заводе ЗАО «Сибпромкомплект» и ООО «Завод ЖБИ-3», расположенных в городе Тюмени.

Методологическую основу исследования составили следующие общенаучные и частнонаучные методы: исторический, логический, системный, конкретно-социологический, формально-юридический, сравнительно-правовой, системно-функциональный, эвристический.

² Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С. 5.

На защиту вносятся следующие положения:

1. В связи с отсутствием в ТК РФ официального толкования таких правовых дефиниций, как «норма труда» и «нормирование труда», предлагается дополнить статью 160 ТК РФ следующими определениями: «Норма труда – величина затрат труда при выполнении единицы работы (операции, трудовой функции) одним или группой работников соответствующей квалификации, уровня знаний, в оптимальных организационно-технических, санитарно-гигиенических, физиологических и социальных условиях труда» и «Нормирование труда – это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом определения технически обоснованных затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) работником или группой работников, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, пересмотра, замены, также проведения специальной оценки условий труда».

2. Предлагаем закрепить в главе 22 ТК РФ порядок уведомления работников о введении, пересмотре и замене норм труда в письменной форме в установленные ТК РФ сроки, о введении разовых норм труда, например, в связи с ликвидацией аварии на производстве, работник может быть уведомлен до начала выполнения разовых работ без соблюдения срока уведомления – два месяца. Установить периодичность пересмотра норм труда – один раз в два года.

3. В качестве реализации защитной функции, с целью ограничения продолжительности сверхурочной работы, в статье 99 ТК РФ установить предельные нормы привлечения работника к сверхурочной работе: месячную – десять часов в месяц, квартальную – тридцать часов в квартал и годовую – сто двадцать часов в год.

4. В ТК РФ не предусмотрена ответственность работодателя за неустановление норм труда, за отказ от их замены и пересмотра при наступлении случаев, предусмотренных частью 2 статьи 160 ТК РФ, отсутствует обязанность работодателя проводить мероприятия по введению, замене и пересмотру норм труда. Поэтому необходимо на законодательном уровне преобразовать права

работодателя по введению, пересмотру и замене норм труда, в обязанность, что, в свою очередь, позволит обеспечить минимальные льготы и гарантии, предусмотренные ТК РФ, для отдельных категорий работников.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена и обсуждена на кафедре трудового права и предпринимательства Института государства и права Тюменского государственного университета. Теоретические положения диссертационного исследования были апробированы в докладе «Правовые проблемы нормирования труда на предприятии» на XII Всероссийской научно-практической конференции «О политико-правовой модернизации в государстве: вопросы теории и практики», секции «Модернизация правового регулирования социально-трудовых отношений» (Тюмень, 2016), а также в научной работе, занявшей 3 место на конкурсе научных и творческих работ XIII Всероссийской научно – практической конференции «Цивилизация права и развитие России: вопросы теории и практики», секции «Социально – трудовая» (Тюмень, 2017).

Также в рамках диссертационного исследования была опубликована статья «Правовые проблемы нормирования труда на малом предприятии» в сборнике статей «Развитие малого и среднего предпринимательства в РФ: правовые аспекты» (Тюмень, 2017).

Структура магистерской диссертации определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из списка сокращений, введения, двух глав, разбитых на 9 параграфов, заключения и списка источников.

ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1.1. Понятие норм труда и нормирования труда

Основой производственного процесса является труд. Количественную оценку (измерение) труд получает в процессе его нормирования. Процесс нормирования труда тесно связан с нормой затрат труда.

Действия в области организации и нормирования труда на предприятиях, расположенных на территории Российской Федерации, регулируются нормами главы 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)³.

В соответствии со статьей 159 ТК РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) или устанавливаемых в соответствии с коллективным договором. В тоже время, в статье 129 ТК РФ говорится о том, что заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы (операции), количества, качества и условий выполняемой работы (операции), также включающая компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера). Определением количества выполняемой работником работы служит норма труда. Также в статье 21 ТК РФ законодатель вменяет в обязанность работника соблюдать, установленные работодателем, нормы труда.

В ТК РФ отсутствуют толкование таких понятий, как норма труда, нормирование труда, система нормирования труда. Законодатель лишь ссылается на них. В статье 160 ТК РФ законодатель перечисляет примерный перечень видов норм труда (норма выработки, времени, нормативы численности и другие нормы), при этом оставляя его открытым, также перечисляет условия для их принятия (соответствующий уровень техники, технологии, организации производства и труда)

¹ Российская газета. 2001. № 256.

и основания для пересмотра, но не дает официального толкования понятия нормы труда. Факт отсутствия официального толкования понятия нормы труда рождает противоречия в толковании нормы статьи 160 ТК РФ.

Большой экономический словарь толкует ному труда как меру затрат труда, установленную на выполнение в определенных организационно – технических условиях отдельных работ, операций и функций одним рабочим или группой рабочих, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормой труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания⁴.

Согласно Методике выбора оптимальных форм нормирования и организации труда, утвержденной ФСИН России, под нормой труда понимается количество времени, необходимое для выполнения определенного объема работ⁵.

По мнению Мун О., сущность нормирования труда заключается в установлении для работников определенной нормы выработки в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, которая не превышает человеческие возможности, но делает их труд наиболее эффективным для предприятия⁶.

Лебедев В.М. говорит, что норма труда – мера затрат труда, установленная на выполнение рабочими необходимой профессии и квалификации единицы продукции при правильной организации труда, современном уровне производства, в нормальных санитарно-гигиенических условиях, физиологических и социальных условиях⁷.

Наиболее оптимальным, по нашему мнению, является толкование понятия норма труда коллективом авторов Российской правовой академии, и с ним следует согласиться. В их научно-практических комментариях к ТК РФ представлено следующее определение нормы труда. «Под нормой труда следует понимать меру

⁴ Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь: 19000 терминов. 2-е изд., перераб.и доп. / Ред. А.Н. Азрилиян. — М. : Институт новой экономики, 1997.— С. 458.

⁵ Методика выбора оптимальных форм нормирования и организации труда: утв. ФСИН России [Электронный ресурс]. – документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 17.05.2017).

⁶ Мун О. Нормирование труда: судебные споры / О. Мун // Трудовое право. 2014. №8. – С. 87-99.

⁷ Лебедев В.М. Основы производства в строительстве: Учебное пособие / В.М. Лебедев. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2006. — С. 192.

затрат труда при выполнении единицы работы, операции, функции одним или группой работников требуемой квалификации в нормальных организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных условиях»⁸.

Согласно мнению профессора Кокина Ю.П. и профессора Шлендера П.Э. нормы труда устанавливают необходимые затраты и результаты труда, при этом нормы должны соответствовать эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов, и в обязательном порядке должны быть обоснованными с технической, экономической, физиологической и социальной точек зрения⁹.

На основании вышеизложенного, можно дать определение понятию норма труда. По нашему мнению, норма труда представляет собой величину затрат труда при выполнении единицы работы (операции, трудовой функции) одним или группой работников соответствующей квалификации, уровня знаний, в оптимальных организационно-технических, санитарно-гигиенических, физиологических и социальных условиях труда.

Универсальным измерителем количества труда, затраченного на выполнение той или иной работы, является рабочее время. Поэтому нормы труда определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени¹⁰.

Сегодня официальным источником толкования понятия нормирования труда является Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19.06.1986г. № 226/П-6 «Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (далее – Постановление). В пункте 1.1. дается следующее определение: «нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции)

⁸ Волкова О.Н. Научно – практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова [и др.]; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – С. 653.

⁹ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. С. 340.

¹⁰ Нормирование труда: современные проблемы правового регулирования // Научный электронный архив. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://econf.rae.ru/article/7642> свободный (дата обращения: 17.05.2017).

отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда»¹¹. При определении затрат, необходимо учитывать конкретные условия производства, используемые трудовые и материальные ресурсы, соблюдение научно обоснованных режимов труда и отдыха.

Сегодня для работодателей нормирование труда является элементом организации труда, его составной частью, выступает инструментом управления трудовыми ресурсами.

«Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задача которого – контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также соотношением между численностью работающих и используемыми орудиями труда»¹². Генкин Б.М. акцентирует внимание на том, что при нормировании труда устанавливаются именно необходимые затраты, результаты и соотношения. По его мнению «это означает, что нормы должны соответствовать наиболее эффективным для условий конкретного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления. Иными словами, нормы труда должны способствовать наилучшему использованию трудовых и материальных ресурсов производственных подразделений»¹³.

Остапенко М.Ю. под нормированием труда понимает процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда¹⁴. Прока Н.И. обращает внимание на то, что затраты труда должны быть экономически-обоснованными, учитывающими конкретные производственные условия¹⁵.

Редикульцева Е.Н. дает развернутое определение нормированию труда. По ее мнению «это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом

¹¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 12.

¹² Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 122.

¹³ Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. / Б.М. Генкин — М.: Издательство НОРМА, 2003. – С. 21.

¹⁴ Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. 2-е изд. / Ю.М. Остапенко. — М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 83.

¹⁵ Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК: Учебник / Н.И. Прока. – М.: КолосС, 2009. – С. 309.

нормирования труда, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, специальной оценке условий труда, замены и пересмотра»¹⁶.

Коллектив авторов Российской правовой академии рассматривает нормирование труда как процедуру установления объема трудовых затрат определенного количества и качества (содержания), необходимого для производства или какого-либо преобразования продукта или услуги. Единицами измерения таких затрат, по мнению коллектива, выступают единицы рабочего времени, количество работников, их сочетание¹⁷. По их мнению, «в юридическом аспекте под нормированием труда в самом общем виде часто понимают процесс формирования норм труда, т.е. их проектирования, обоснования и правового закрепления с учетом конкретных условий производства»¹⁸.

Также интересно мнение профессора Кокина Ю.П. и профессора Шлендера П.Э. относительно толкования понятия нормирования труда. По их мнению, процесс нормирования труда позволяет определить трудоемкость прогнозируемого выпуска продукции, определить ожидаемые издержки производства, установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала, также данный процесс является составной частью функции управления персоналом. Также авторы считают, что для того, чтобы руководить предприятием, руководителю необходимо знать плановые и фактические затраты труда, материальные расходы на единицу продукции по основным элементам себестоимости, уметь рационально использовать труда работника с целью извлечения максимальной производительности. Сопоставить данные затраты труда позволяет процесс нормирования труда, в результате чего у работодателя появляется резерв для повышения эффективности производства¹⁹.

¹⁶ Редикульцева Е.Н. К вопросу о правовом регулировании установления и введения норм труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2012. - №3-1. – С. 95

¹⁷ Волкова О.Н. Научно – практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова [и др.]; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – С. 652-653.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 340-341

На основании вышеизложенного, можно дать определение нормированию труда: нормирование труда – это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом определения технически обоснованных затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) работником или группой работников, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, пересмотра, замены, также проведения специальной оценке условий труда.

Основные цели нормирования труда:

- расчет технически обоснованных норм труда, их введение, пересмотр, замена технически устаревших норм;
- разработка систем оплаты труда;
- разработка обоснованных положений коллективного договора, контроль за его исполнением;
- контроль за соблюдением законодательства в области нормирования и оплаты труда в части своевременного пересмотра, замены устаревших норм;
- организация работы по проведению специальной оценки условий труда;
- анализ технико-экономических показателей структурных подразделений организации, расчет экономических показателей по труду, выявление резервов;
- расчет численности работников для каждого структурного подразделения, с целью минимизации затрат на оплату труда, рационального использования ресурсов работника.

Исходя из целей, нормирование труда является не только технико-экономической деятельностью, но также оно подпадает под правовое регулирование норм трудового законодательства. В разное время исследованиями нормирования труда и гарантий, которые ему должны быть присущи, занимались Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф., Иоффе В.М., Каринский С.С., Пашерстник А.Е., Галиева Р.Ф., Островский Л.Я.²⁰. Нормирование труда представляет собой постоянный и непрерывный процесс. Рабочее время понятие относительное. Рабочее время нужно

²⁰ Нормирование труда: современные проблемы правового регулирования // Научный электронный архив. [Электронный ресурс]. URL: <http://econf.rae.ru/article/7642> (дата обращения: 17.05.2017).

использовать рационально, необходимо сокращать затраты времени на производство однородных работ (операции) посредством внедрения автоматизации, что в свою очередь позволит не прибегая к выполнению работ сверхурочно, в выходные и праздничные дни, рационально использовать человеческие ресурсы.

Сегодня интерес со стороны работодателей к нормированию труда объясняется рядом причин. Полная экономическая самостоятельность, характерная для современных рыночных условий развития экономики, предполагает самостоятельность в решении основных трудовых вопросов на локальном уровне. Это вопросы установления численности работников, подбора и расстановки их в процессе производственной деятельности, выбора формы и системы оплаты труда, методов ее организации, расчета, внедрения и пересмотра норм труда, и решение других задач в области нормирования труда. Для работодателей становится важным точный учет и контроль издержек производства на трудовые ресурсы, а также повышение эффективности труда работников всех категорий за счет рационального использования рабочего времени.

К тому же закрепление порядка нормирования труда на федеральном уровне позволяет защищать, с одной стороны, права работника на обоснованные нормы труда, с другой стороны, права работодателя на выполнение установленных норм труда, так как выполнение норм труда является обязанностью работника (статья 21 ТК РФ).

В настоящее время правовое регулирование нормирования труда отстает от потребностей практики и недостаточно способствует целям трудового законодательства – установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и законных интересов работников и работодателей.

Например, Лаптева А.М. и Захарова М.А.²¹ считают, что, в первую очередь, на законодательном уровне требуется создать условия чтобы нормирование труда выполняло свои основные функции: как меры регулирования труда, меры

²¹ Лаптева А.М. Роль нормирования в эффективной организации труда / А.М. Лаптева, М.А. Захарова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2013. – №3 – С. 59.

вознаграждения за труд, эталона эффективности организации производства, труда и управления производством, критерия оценки уровня производительности труда, цены и качества продукции (услуги), с учетом особенностей рыночной экономики.

В связи с тем, что процессу нормирования труда в последние десятилетия уделено недостаточно внимания, в рамках диссертационного исследования рассмотрим несколько точек зрения на проблемы в области нормирования труда.

Кичигин А.В. выделяет две основные проблемы.²²

1) Недостаточное внимание государства к процессу нормирования труда, выражающееся в недостаточном обеспечении соответствующей нормативно-правовой базой. Устаревшие нормативы не соответствуют современным производственным процессам. Разработанные ранее нормы не учитывают новые технологии, стандарты, новое оборудование, новые виды работ, инструментальные средства, механизацию и автоматизацию рабочих мест, оптимизированные бизнес-процессы предприятий.

2) Проблемы с профессиональными кадрами для осуществления необходимого нормирования на предприятии. Сегодня перед молодым специалистом, отвечающим за нормирование труда, в силу недостаточности опыта, возникает проблемы выбора методики оценки трудозатрат и установления норм труда. Стороны трудовых отношений заинтересованы в применении технически обоснованных норм труда, рациональном использовании рабочего времени, его нормальной продолжительности и интенсивности. В связи с чем, разрабатываемые или пересматриваемые нормы труда должны быть основаны в соответствии с действующей нормативно-правовой базой и использованием на практике современных методик расчетов норм труда, чего не позволяет добиться современное законодательство о нормировании труда.

Шутина О.В. также выделяет несколько проблем в области организации и нормирования труда²³.

²² Кичигин А.В. Проблемы нормирования труда на предприятиях / А.В. Кичигин // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №5. – С.363-364.

²³ Шутина О.В. Проблемы организации и нормирования труда на предприятиях Омска / О.В. Шутина // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2007. – №4. – С.126-127.

1) Отсутствие рациональной организации процессов труда на производстве, когда по факту установленные работодателем нормы не соблюдаются, не создаются необходимые условия труда на каждом рабочем месте для обеспечения оптимальной интенсивности труда работников.

2) Размер заработной платы работников должен зависеть не только от объема заработанных предприятием денежных средств, но и от качества труда работника, его индивидуальных результатов. Норма труда становится средством распределения и стимулирования, мотивации к эффективной трудовой деятельности. Поэтому работодателю необходимо более активно вести работу над качеством нормирования труда.

3) Устаревшие, неактуальные для современных производственных условий нормы труда, которые были разработаны и утверждены централизованно постановлениями Госкомтруда СССР.

4) Сегодня значительно сокращена численность специалистов по организации и нормированию труда на предприятии. Также отсутствует практика решения данных вопросов. Наряду с чем возникают сложности установления технически обоснованных норм труда. Именно технически обоснованные нормы труда позволяют определить время выполнения работы при рациональной организации труда и производства. На практике при решении этой задачи предприятия сталкиваются с большими трудностями, как организационными, так и техническими.

Также проблемы нормирования труда отражены в труде Редикульцевой Е.Н.²⁴

1) Отсутствует государственная централизованная политика в области правового регулирования и современного экономически обоснованного установления норм труда.

2) В трудовом законодательстве отсутствует определение понятия «нормы труда», «нормировании труда». В ТК РФ закрепляются виды норм труда (статья 160 ТК РФ).

²⁴ Редикульцева Е.Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2014. – №9. – С.96-97.

Сегодня нормирование рабочего времени исходит из установленных государством стандартов продолжительности рабочего времени. Трудовому законодательству следует уделить особое внимание нормированию труда с помощью трудовой функции, поскольку в современных социально-экономических условиях происходит изменение традиционного понимания трудовой функции, она становится более гибкой. Работодатели начинают злоупотреблять своим правом, включая в трудовую функцию работника большой объем работ, объединяя трудовые функции нескольких профессий, с целью экономии на фонде оплаты труда. Закрепление в трудовом законодательстве только способов определения норм труда является недостаточным. В связи с чем целесообразно вменить в обязанность работодателя принятие должностных инструкций и ввести в трудовое законодательство статью, посвященную порядку разработки и утверждения должностной инструкции. Это позволит решить вопрос о наполнении содержания трудовой функции непосредственно через содержание должностной инструкции²⁵. Преодоления указанных недостатков законодательства о нормировании труда позволит, не только обеспечить рост производительности труда, но и станет дополнительной и существенной гарантией прав работников на справедливые условия труда, обеспечивающие достойный уровень жизни.

В связи с отсутствием в ТК РФ официального толкования таких понятий, как норма труда и нормирование труда, предлагаем внести изменения в статью 160 ТК РФ в части изменения наименования «Нормирование труда и нормы труда», пункт 1 изложить в следующей редакции «Норма труда – величина затрат труда при выполнении единицы работы (операции, трудовой функции) одним или группой работников соответствующей квалификации, уровня знаний, в оптимальных организационно-технических, санитарно-гигиенических, физиологических и социальных условиях труда. Нормы труда включают в себя нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации

²⁵ Редикульцева Е.Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2014. – №9. – С.116.

производства и труда», включить в статью дополнительно пункт с текстом следующего содержания «Нормирование труда – это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом определения технически обоснованных затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) работником или группой работников, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, пересмотра, замены, также проведения специальной оценки условий труда».

1.2. Классификация норм труда

Цель нормирования труда – это расчет технически обоснованных норм труда, учитывающих техническую, научную, экономическую, психофизиологическую, социальную стороны производственной деятельности предприятия. Нормы труда являются мерой труда на предприятии, оказывают влияние на объем работ, на размер заработной платы работника, выполняющего данные работы. Также нормирование труда влияет на результаты производственной деятельности предприятия. Поэтому нормы труда должны быть научно обоснованными и решать важные экономические и социальные задачи, установленные трудовым законодательством. Профессор Кокин Ю.П. и профессор Шлендер П.Э. справедливо отмечают, что «при установлении технически обоснованной нормы труда следует учитывать и наиболее целесообразные методы труда, и уровень обслуживания рабочих мест, а также благоприятные условия для труда и отдыха работников»²⁶. Нормы труда должны отражать реалии сложившейся экономической ситуации на предприятии и стране в целом.

Используемые в практической деятельности нормы труда разнообразны, поэтому целесообразно их классифицировать по определенным признакам. Классификация позволяет структурировать нормы труда, осуществлять их выбор и

²⁶ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 346

определять последовательность применения на основе классификационных признаков.

Прока Н.И. предлагает классифицировать нормы труда, используемые в практической деятельности организаций АПК по следующим квалификационным признакам: по видам, по степени детализации, по обязательности применения, по сроку действия, по отраслевому назначению, по степени обоснованности²⁷.

Профессор Кокин Ю.П. и профессор Шлендер П.Э. акцентируют внимание на том, что «норма труда определяет величину и структуру необходимых затрат труда на выполнение определенной работы»²⁸. Исходя из этого, они предлагают классифицировать нормы труда по следующим признакам: по виду, по степени обоснованности, по степени укрупнения, по отраслевому применению, по способу построения и по периоду действия.

Наиболее распространенная на практике классификация норм труда, предложенная Жулиной Е.Г.²⁹.

Разнообразие используемых норм труда и их классификация представлены в таблице 1.

На практике применяется система норм труда, характеризующая нормы труда как меру труда, включающая в себя: норму времени, норму выработки, норму времени обслуживания, норму обслуживания, норму численности, норму управляемости и нормированное задание. Общим измерителем труда, согласно данному признаку, является рабочее время.

1. Норма времени – это количество рабочего времени, требуемого для выполнения единицы работы (операции, услуги) одним рабочим или их группой рабочих (бригадой), соответствующей квалификации (разряда) в определенных организационно-технических условиях. Адамчук В.В. отмечает, что нормы времени должны устанавливаться с учетом передового производственного опыта и в

²⁷ Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК: Учебник / Н.И. Прока. – М.: КолосС, 2009. – С. 120-123

²⁸ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 346

²⁹ Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом: учебник / Е.Г. Жулина. – М.: Журнал «Горячая линия бухгалтера», 2006. – С. 22

наиболее оптимальных для предприятия организационных, технических и хозяйственных условиях³⁰.

Таблица 1.

Классификация норм труда

Категории классификации норм труда	Виды норм труда
1. Мера труда	- норма выработки; - норма времени; - норма времени обслуживания; - норма обслуживания; - норма численности; - норма управляемости; - нормированное задание.
2. Затраты труда	- норма затрат энергии работников; - норма затрат рабочего времени.
3. Условия труда	- нормы санитарно-гигиенических и эстетических условий труда; - социальные и правовые нормы.
4. Степень обоснованности	- технически (научно) обоснованные нормы; - опытно-статистические нормы.
5. Степень детализации	- дифференцированные нормы; - укрупненные нормы; - комплексные нормы.
6. Отраслевого применения	- местные (заводские) нормы; - отраслевые нормы; - межотраслевые нормы; - территориальные нормы.
7. Степень единообразия	- типовые нормы; - единые нормы.
8. Срок действия	- условно-постоянные; - разовые нормы; - временные нормы; - сезонные нормы.

2. Норма выработки – это количество единиц продукции (работ, услуг), которое должен изготовить один рабочий или группа рабочих (бригада) в единицу времени. При установлении для рабочего нормы выработки учитывается его квалификация (разряд), а также в расчет берутся соответствующие организационно – технические условия. Обычно при расчете нормы времени рассчитывают норму выработки рабочего.

³⁰ Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатин-форм, 1999. – С. 233.

3. Норма времени обслуживания – это количество времени, необходимое для обслуживания единицы оборудования (единицы производственной площади, одного рабочего места) одним рабочим или группой рабочих (бригадой) соответствующей квалификации (разряда), в определенных организационно-технических условиях. Нормы времени обслуживания являются разновидностью нормы времени, применяются для нормирования труда рабочих вспомогательной службы. На практике данная норма замеряются путем хронометража рабочего времени, либо рассчитываются в соответствии с действующими нормативами по труду.

4. Норма обслуживания – это количество единиц оборудования (единиц производственной площади, рабочих мест), которое должен обслужить один рабочий или группа рабочих (бригада), соответствующей квалификации (разряда) при определенных организационно-технических условиях. Данная норма применяется при нормировании труда рабочих вспомогательной службы, и является производной величиной от нормы времени обслуживания.

5. Норма численности – это рассчитанная по нормативам по труду численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения заданного объема работ в определенных организационно-технических условиях, или исполнения управленческих, технических, производственных функций. Данный показатель обладает рядом недостатков, например, неточные расчеты показателя, поскольку при расчете норм численности персонала учитываются типовой состав и объем работ. В случае отклонении реального состава работ от типового, установленного нормативах, точность получаемого результата снижается. Нормы численности представляются в виде нормативных таблиц.

6. Норма управляемости устанавливает, какое количество работников или структурных подразделений должно быть подчинено одному руководителю.

7. Нормированное задание – это установленный объем работ (операций, услуг), который должен быть выполнен одним рабочим или их группа рабочих (бригадой) за установленную единицу рабочего времени на повременно оплачиваемых работах.

Нормированные задания могут устанавливаться индивидуально для конкретного вида работ, или комплексно с другими видами норм труда. В зависимости от организации производства и характера выполняемых работ нормированные задания могут устанавливаться на различные периоды времени: на смену (сменное нормированное задание) и месяц (месячное нормированное задание).

Нормированное задание применяется на работах, связанных с обслуживанием производства, на участках производства, где установлена повременная оплата труда, и на которых к выпуску продукции предъявляются повышенные требования качества. Например, в железнодорожной отрасли разработаны методические рекомендации по разработке и внедрению нормированных заданий работникам с повременной оплатой труда на предприятиях железнодорожного транспорта.

Методика установления нормированных заданий должна соответствовать характеру трудовых процессов, выполняемых рабочими-повременщиками³¹.

Использование на практике нормированных заданий позволяет увеличить производительность труда работников за счет установления конкретного перечня работ.

В зависимости от структуры затрат труда выделяют следующие виды норм труда: нормы затрат рабочего времени и нормы затрат энергии работников³².

Нормы затрат рабочего времени устанавливают время для выполнения единицы или определенного объема работы одним работником или их группой. В свою очередь к нормам затрат рабочего времени относятся нормы, определяющие продолжительность работ и необходимую численность работников для их выполнения. Поэтому в состав норм затрат рабочего времени включаются: нормы длительности, нормы трудоемкости работ и нормы численности.

На рисунке представлена структура норм затрат труда.

³¹ Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатин-форм, 1999. – С. 237–238

³² Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. / Б.М. Генкин – М.: Издательство НОРМА, - 2003. – С. 63–64.

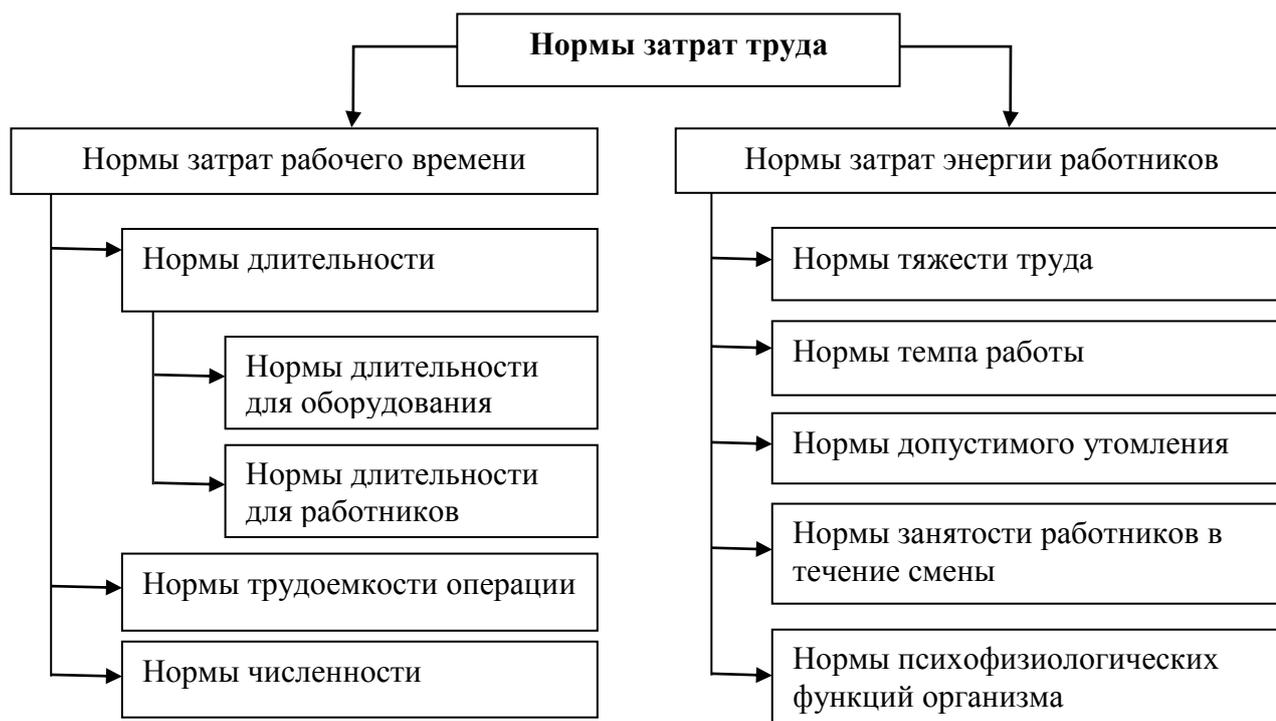


Рис. Структура норм затрат труда.

Норма длительности устанавливает время, за которое может быть выполнена единица работы (операции) на единице оборудования (станке, агрегате, машине) или на одном рабочем месте. Норма длительности включает: время технологического процесса, в процессе которого оказывается воздействие на предмет труда, и время технологических перерывов.

Норма трудоемкости операции определяет затраты времени одного рабочего или группы рабочих (бригады) на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции). Данная норма зависит как от продолжительности операции, так и от численности рабочих, непосредственно выполняющих ее.

Нормы затрат энергии работников определяет затраты физической и умственной энергии, затрачиваемой работником при выполнении соответствующей операции, и включают: нормы тяжести труда, нормы темпа работы, нормы занятости работников в течение смены, нормы допустимого утомления, нормы психофизиологических функций организма.

Нормы тяжести труда регулируют оптимально-допустимые нагрузки на организм работника. Данная норма применяется для технико-экономического

обоснования времени на перерыв и отдых, установления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. Нормы тяжести труда определяют классификацию условий труда по факторам производственной среды. Согласно статье 14 ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда³³.

Нормы темпа работы определяются в соответствии с максимальными возможностями человека. Применительно к отдельным звеньям двигательного аппарата человека оптимальный темп (норма) составляет не более 20 процентов максимальных возможностей человека.

Нормы занятости работника в течение смены определяются темпом работы. Темп работы в течение смены способствует организации работы по часовому графику, когда распределение дневной нагрузки планируется с учетом физиологических закономерностей развития работоспособности человека. В первые и последние часы нагрузка должна быть на 10–15 процентов ниже, чем в середине первой и второй половины рабочего дня.

Нормы допустимого утомления и нормы психофизиологических функций организма устанавливаются путем определения напряженности трудового процесса.

В зависимости от условий труда выделяют нормы санитарно-гигиенических и эстетических условий труда, социальные и правовые нормы.

Социальные и правовые нормы труда, по мнению Генкина Б.М., «регулируют взаимоотношения между людьми в различных сферах деятельности»³⁴. К социальным и правовым нормам относятся правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, кодекс корпоративной этики, правила этикета, традиции и обычаи, установленные на предприятии. Правовые нормы труда устанавливаются трудовым законодательством, и находят свое отражение в коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах, заключаемых между работниками и работодателями.

³³ Российская газета. 2013. № 295.

³⁴ Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. / Б.М. Генкин – М.: Издательство НОРМА, - 2003. – С.20.

К санитарно-гигиеническим нормам труда относятся нормы, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на предприятии. Данные нормы определяют шум, вибрацию, запыленность, загазованность, излучения, освещенность, микроклимат, состояние производственных помещений. Основными законодательными актами, устанавливающими санитарно-гигиенические нормы труда на территории РФ являются: государственные стандарты системы стандартов безопасности труда, отраслевые стандарты системы стандартов безопасности труда, санитарные правила, санитарные нормы, гигиенические нормативы, санитарные правила и нормы, строительные нормы и правила и другие. Они призваны принудить работодателя обеспечивать безопасные условия труда на производстве.

Нормы труда в зависимости от степени обоснованности делятся на технически обоснованные и опытно-статистические.

Технически обоснованные нормы рассчитываются в соответствии с аналитическими методами расчета и должны иметь техническое обоснование. Технически обоснованные нормы учитывать интенсивность использования оборудования, рабочего времени, технологии производства работ, применение передовых методов труда с соблюдением требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте. Применение технически обоснованных норм труда позволяет обеспечить рост производительности труда.

Опытно-статистические нормы труда устанавливаются нормировщиком исходя из накопленного им опыта по нормированию труда. При расчете норм труда нормировщик использует среднестатистические данные о выполнении норм труда на данном предприятии. Данные нормы не являются достаточно обоснованными, поскольку они субъективны и зависят от квалификации и профессионализма нормировщика. Их применение на практике малоэффективно.

Классификация норм труда, в зависимости от степени детализации, выделяет дифференцированные (элементные), укрупненные и комплексные нормы труда.

Под дифференцированной (элементной) нормой труда понимают нормы времени, установленные с использованием дифференцированных нормативов на отдельные производственные процессы (операции, работы). Поскольку

дифференцированные нормы устанавливаются на основе нормативов, они являются более точными нормами, отражающими организационно-технические условия и возможности производственного процесса на предприятии. Данные нормы применяются в крупносерийном и массовом производстве с разделением труда на отдельные операции, для которых требуется высокая точность норм труда.

Укрупненной нормой считается норма, установленная на изготовление одного изделия, на технологический процесс в целом, на требуемый объем работ (операций, услуг). Укрупненными могут быть нормы численности, времени, обслуживания. Показатель определяется по данным фотографии использования рабочего времени, хронометража, рассчитывается по укрупненным нормативам.

Комплексной называется норма времени (выработки), рассчитанная на законченный комплекс взаимосвязанных работ (операций), объединенных выпуском единицы конечной продукции (например, один кубический метр кирпичной кладки, монтаж одного квадратного метра поверхности стены, переработка одного кубического метра древесины). Комплексная норма устанавливается на основе элементарных норм на каждый вид работ. Такие нормы устанавливаются на различные работы, например, находят применение в таких отраслях экономики, как строительство, лесная, нефтеперерабатывающая, угольной промышленности.

В зависимости от отраслевого применения нормы труда делятся на местные (заводские), отраслевые и межотраслевые.

Местные (заводские) нормы разрабатываются на отдельные виды работ (операции) в случаях, когда отсутствуют отраслевые и межотраслевые нормы труда. Местные нормы труда применяются на отдельных предприятиях или для группы аналогичных предприятий. Местные нормы труда утверждаются руководителем предприятия.

Отраслевые нормы предназначены для нормирования труда на предприятиях одной отрасли экономики, например, в строительной отрасли, нефтеперерабатывающей промышленности. Применение отраслевых норм труда обязательно для применения на всех предприятиях в пределах данной отрасли.

Межотраслевые нормы применяются для нормирования труда работников на работах (операциях), выполняемых на предприятиях двух и более отраслей экономики. Например, межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию оборудования телемеханики, сопровождению и доработке программного обеспечения, межотраслевые нормативы численности руководителей, специалистов и служащих автотранспортных предприятий.

По степени единообразия нормы труда делятся на типовые и единые.

Типовые нормы труда разрабатываются на основе типовых производственных процессов и используются в строго определенных производственных процессах. Часто типовые нормы труда используются в серийном производстве.

Согласно статье 161 ТК РФ типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ. Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» определено, что типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики³⁵.

Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития РФ (далее – Министерства труда РФ). Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда РФ в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти³⁶.

Единые нормы используются при выполнении технологически однородных работ (операций) с однородными организационно-техническими условиями труда на производстве. Единые нормы труда обязательны для применения для всех предприятий, принадлежащих одной отрасли экономики, независимо от организационно-правовой формы и местоположения предприятия. Примером

³⁵ Российская газета. 2002. № 218.

³⁶Самойлов И.В. Нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование / И.В. Самойлов. // Справочник экономиста. – 2004. – №1 [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.profiz.ru/se/1_2004/niot/ свободный (дата обращения 17.05.2017).

единых норм труда выступают единые нормы и расценки на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы (далее – ЕНиР), которые используются для расчета норм затрат труда на предприятиях стройиндустрии.

Нормы труда, применяемые в различные периоды времени, в зависимости от срока действия нормы делятся на условно постоянные, разовые, временные и сезонные нормы труда.

Условно постоянные нормы – это нормы труда, установленные без определенного срока действия. Срок действия данной нормы регламентируется организационно-техническими условиями, при которых она была рассчитана. При изменении организационно-технических условий нормы труда должны быть пересмотрены.

Разовые нормы труда рассчитываются и устанавливаются на отдельные виды работ (операций, услуг), носящие единичный характер, преимущественно на опытных и научно-исследовательских производствах. К ним относят внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией производства. Разовые нормы труда действуют до тех пор, пока работы выполняются, в том случае, если для них не введены временные или постоянные нормы. Такие нормы бывают преимущественно опытно-статистическими.

Временные нормы устанавливаются на срок до трех месяцев. Особенность данной нормы заключается в том, она устанавливается на период освоения работ, новой технологической линии, технологии производства. Нормативные материалы для нормирования труда данных работ отсутствуют. Временные нормы могут быть как научно обоснованными, так и опытно-статистическими.

Сезонные нормы труда разрабатываются и устанавливаются на период выполнения сезонных работ, например в сельскохозяйственном производстве на период выращивания сельскохозяйственных культур. Особенность данной нормы труда заключается в том, что сезонная норма труда может пересматриваться каждый новый сезон в зависимости от изменяющихся организационно-технических условий производства и сезонных условий.

Рассмотренная классификация норм труда достаточно широко применяется на практике. Классификация позволяет систематизировать знания о существующих видах норм труда, применяемых предприятиями. Однако не следует забывать о том, что при разработке и внедрении норм труда в первую очередь работодатель должен учитывать организационно-технические условия труда на производстве, состояния рабочих мест, оборудования, техническое оснащение. В любом случае внедряемые нормы труда должны быть обоснованными с технической, экономической, организационной, психофизиологической и социальной сторон производства.

Самойлов И.В. верно отмечает, что «техническое обоснование должно учитывать выявление и анализ технических факторов, зависящих от производства, проектирование технологических режимов работы оборудования. Организационное обоснование предполагает, что при расчете норм должны учитываться прогрессивные методы организации производства и труда. Экономическое обоснование предусматривает анализ влияния разрабатываемых норм на производительность труда, качество и себестоимость продукции и другие показатели производства. Психофизиологическое обоснование подразумевает выбор оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности»³⁷.

1.3. Правоотношения по нормированию труда

Под трудовыми правоотношениями следует понимать юридическую связь работника и работодателя, в которой обе стороны правоотношений в процессе производственной деятельности подчиняются трудовому законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективному и трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

³⁷ Самойлов И.В. Нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование / И.В. Самойлов // Справочник экономиста. – 2004. – №1 [Электронный ресурс]. URL: https://www.profiz.ru/se/1_2004/niot/ (дата обращения 17.05.2017)

Нормы трудового права в области нормирования труда также порождают юридическую связь между субъектами нормирования труда – правоотношения, поскольку субъекты правоотношения совершают юридически значимый акт, то есть заключают трудовой договор, согласно которому работник и работодатель также устанавливают правоотношения по нормированию труда. Согласно статье 21 ТК РФ работник обязан выполнять установленные работодателем нормы труда, в случае невыполнения он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Субъектами правоотношений в области нормирования труда, согласно нормам трудового законодательства, выступают:

1. Работник (физическое лицо);
2. Представительный орган работника (профсоюзные организации и их объединения, первичная профсоюзная организация, представительный орган);
3. Работодатель (физическое лицо или юридическое лицо).
4. Представители работодателя (уполномоченное им лицо в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами, нормативными документами юридического лица или локальными правовыми актами организации).
5. Государственная инспекция труда РФ и другие государственные органы надзора и контроля (например, Прокуратура РФ)

Между субъектами – работниками, их представителями (выборным органом первичной профсоюзной организации), и работодателем, выступающим от его имени руководителем, возникают правоотношения по нормированию труда. Правоотношения по нормированию труда вместе с трудовыми отношениями складываются в систему правоотношений трудового права.

Правоотношения по нормированию труда являются производными от трудовых правоотношений. Под производными от трудовых Александров Н.Г. понимает «такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще

невозможно»³⁸. Например, в случае отсутствия трудовых правоотношений отсутствует необходимость в создании профсоюзных организаций и их объединений, иных представительных органов работника, не осуществляется государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства на предприятии, отсутствует социальное партнерство в сфере трудовых отношений.

Правоотношения по нормированию труда входят в предмет трудового права наряду с трудовыми правоотношениями и согласно части 2 статьи 1 ТК РФ именуется как отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Взаимоотношения между работником, работодателем, органами государственной власти и органами местного самоуправления сегодня регулируются трехсторонними социально партнерскими соглашениями по труду (статья 23 ТК РФ). Социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и на локальном уровне (статья 26 ТК РФ). Социально-партнерские отношения в сфере труда призваны согласовывать интересы работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и связанных с ними отношениями (статья 24 ТК РФ). Например, вопросы по ведению коллективных переговоров по подготовке проектов, соглашений, заключению коллективных договоров, обеспечения гарантий трудовых прав работников, в частности, право участия работника в управлении организацией, в современных рыночных условиях экономики, законодатель относит к сфере действия социального партнерства. Также сегодня законодателю необходимо уделить внимание содержанию трудового договора, как основного регулятора отношения между работником и работодателем, в частности следует внести изменение в статью 57 ТК РФ, и к обязательным условиям трудового договора отнести условия, устанавливающие нормирование труда.

Определенная направленность общественным отношениям, складывающихся в систему трудовых отношений, придается под воздействием трудового законодательства, общими целями которого согласно статье 1 ТК РФ являются

³⁸ Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова [и др.]. – М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1984. – С. 174.

закрепление гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда и защита прав и интересов работников и работодателей. В связи с чем можно рассматривать указанную систему правоотношений как совокупность правоотношений, объединенных общими целями, где каждое правоотношение является элементом системы и возникает в связи с коллективным трудом работников у работодателей³⁹. В данном случае система правоотношений трудового права представляется объединенной совокупностью общественных отношений, возникающих с момента заключения трудового договора между работником и работодателем, регулирование которых основано трудовым законодательством, к которому также можно отнести и правоотношения в области нормирования труда.

Куренный А.М. отмечает, что «характер системы правоотношений трудового права зависит от всех входящих в нее элементов, но определяющую роль играют трудовые правоотношения, выступая системообразующим фактором. Иные правоотношения, связанные с трудовыми, призваны способствовать их развитию и укреплению. В одних случаях само существование трудовых правоотношений невозможно без их «непременных спутников»: правоотношений по участию работников и их представителей в управлении организацией; по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства включая законодательство по охране труда; правоотношений, связанных с профессиональной подготовкой и переподготовкой (отношения по повышению квалификации работников организации); правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров (или социально-партнерские отношения), а также по заключению соглашений (отношения трехстороннего сотрудничества)»⁴⁰.

Правоотношения по нормированию труда можно отнести к сопутствующим правоотношениям, поскольку они возникают и непосредственно существуют с трудовыми отношениями, обеспечивая их.

³⁹ Андреева Л.А. Проблемы правового регулирования нормирования труда / Л.А. Андреева, О.М. Медведев // Трудовые споры. - М.: Изд. дом «Арбитражная практика». – 2007. – № 4. – С. 3.

⁴⁰ Куренный А.М. Трудовое право России: Учебник для студентов высших учебных заведений / Под ред. А.М. Куренного. // М.: Юристъ, 2004. — 493 с.

Нормирование труда представляет собой процесс, включающий в себя разработку, обоснование и установление в виде юридического оформления норм труда на локальном уровне для определенных организационно-технических условий производства. Если заработная плата является мерой вознаграждения работника за труд, то нормирование труда устанавливает данную меру труду. В связи с чем, норму труда можно смело отнести к одному из основных элементов оплаты труда.

В правоотношениях в области нормирования труда объектом правового воздействия является норма труда. Нормы труда представляют меру труда, то есть затраты рабочего времени, необходимые для изготовления единицы продукции (изделия, операции, оказания услуги) в определенных организационно-технических условиях предприятия. В статье 160 ТК РФ законодатель определяет три вида норм труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания. Это перечень не исчерпывающий. В параграфе 1.2. настоящего исследования представлена более полная классификация норм труда.

Также процесс нормирования труда позволяет обеспечить рациональное использование рабочего времени работника, тем самым повысить его производительность, так как выполнение установленных работодателем норм труда является обязанностью работника (статья 21 ТК РФ).

Можно выделить прямую зависимость процесса нормирования труда, разработки обоснованных норм труда непосредственно с размером заработной платы, причитающейся работнику за выполненный объем работ (трудовой функции), рабочим временем и дисциплиной труда.

Согласно статье 162 ТК РФ законодатель относит процедуру введения, замены и пересмотра норм труда на уровень работодателя (на локальный уровень) с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации), что, в свою очередь, обуславливает состав субъектов правоотношений по нормированию труда. Также ТК РФ гарантирует работнику государственное содействие в части обеспечения его прав и гарантий посредством системы организации нормирования труда на предприятии и применение систем нормирования труда, и то, что применяемые нормы труда устанавливаются

работодателем с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (статья 159 ТК РФ). Именно с обеспечением прав и гарантий работника связана юридическая обязательность предварительного направления проектов норм труда с обоснованиями в представительный орган работников с соблюдением сроков и порядка учета его мнения (статья 372 ТК РФ).

Часть 1 статьи 160 ТК РФ говорит о том, что нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

О введении новых норм труда работодатель обязан известить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (часть 2 статьи 162 ТК РФ). Не является основанием для не извещения работников о введении новых норм в действие факт участия работников в обсуждении проектов норм труда до их утверждения. О введении новых норм труда должны быть официально извещены все заинтересованные работники. Также в обязанность работодателя входит разъяснение работникам причины и основания введения новых норм труда, а также условия их применения. Введение, а также, замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами организации (приказом, распоряжением, положением по нормированию труда)⁴¹.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, в том числе проект введения новых норм труда, описан в статье 372 ТК РФ. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

⁴¹ Самойлов И.В. Нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование / И.В. Самойлов // Справочник экономиста. – 2004. – №1 [Электронный ресурс]. URL: https://www.profiz.ru/se/1_2004/niot/ (дата обращения 17.05.2017).

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения согласованного решения.

При отсутствии согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в судебном порядке. Также выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Исходя из содержания статьи 372 ТК РФ, работодателю предоставлено право при введении норм труда не учитывать предложения, сформулированные представителем работника, но работодатель обязан известить его в письменной форме и соблюсти процедуру и установленные сроки. Нормы труда, введенные без надлежащего извещения работников, либо с нарушением срока извещения или без учета мотивированного мнения представительного органа работника (выборного органа первичной профсоюзной организации), не имеют законной силы. В данной ситуации работники вправе требовать оплаты их труда по прежним нормам и расценкам, либо обратиться за восстановлением нарушенных прав к законному представителю, в государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам, либо работник может восстанавливать нарушенные работодателем права в судебном порядке с соблюдением сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ.

«Для того чтобы работник мог выполнить установленные нормы труда, работодатель должен обеспечить нормальные условия работы. Трудовое законодательство раскрывает, что понимается под нормальными условиями работы применительно к выполнению норм выработки (статья 163 ТК РФ), однако

указанные в данной статье условия необходимы для выполнения любых норм труда.

К ним относятся:

- 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.

Эти условия в определенной степени конкретизируют обязанности работодателя по обеспечению безопасности труда и предоставлению работникам оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения трудовых обязанностей (статья 22 ТК РФ).

Выполнение требований статьи 163 ТК РФ является обязательным по отношению ко всем работникам. Необеспечение благоприятных условий для работы (и выполнения норм труда) может рассматриваться как неисполнение работодателем своих обязанностей перед работником. Невыполнение норм труда в этом случае должно оцениваться как произошедшее по вине работодателя и соответствующим образом оплачиваться (статья 155 ТК РФ)⁴².

Трудовое законодательство позволяет работодателю заменять и пересматривать устаревшие нормы труда, то есть вводить новые нормы по мере устаревания, совершенствования или внедрения новой техники, технологии, организации производства и труда (статья 160 ТК РФ). В ТК РФ перечислены основания для пересмотра действующих норм труд. Для замены и пересмотра норм труда должны быть объективные обстоятельства, позволяющие реально повысить производительность труда, например, установка нового оборудования, изменение

⁴² Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – С. 262.

или внедрение новой технологической линии в производство. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может служить основанием для изменения норм труда в сторону увеличения (часть 3 статьи 160 ТК РФ)⁴³.

Замена и пересмотр действующих норм труда производится в аналогичном порядке, что и введение. Необходимо учитывать мнение представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации). Пересмотренные нормы труда, также как и ранее введенные нормы труда, оформляются локальным нормативным актом организации, обычно приказом руководителя) и доводятся до сведения работников, в отношении которых вводятся нормы труда, не позднее чем за два месяца до их введения. В обязанность работодателя входит обоснование причины пересмотра действующих норм труда, ознакомление работников с методами и способами, которые были использованы при расчете норм труда, и новыми нормами труда.

Замена и пересмотр единых и типовых норм осуществляется теми органами, которые их утвердили.

Проверка действующих на предприятии норм труда на предмет несоответствия требованиям достигнутых условий труда, новой технике, технологии производства, осуществляется аттестационной комиссией, утвержденной руководителем предприятия. Работодатель подготавливает перечень норм труда, требующих пересмотра. По результатам проверки по каждой норме труда аттестационная комиссия принимает решение: аттестовать норму труда или не аттестовать. Аттестованными признаются технически обоснованные нормы труда, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются не аттестованными и подлежат дальнейшему пересмотру с последующим обоснованием.

⁴³ Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – С. 262.

Также для обеспечения работы по повышению качества норм труда на предприятии до начала планируемого года работодателем может также разрабатываться календарный план пересмотра действующих норм труда, который может быть включен в годовой план организационно-технических мероприятий предприятия. План пересмотра норм труда может быть приложением к коллективному договору.

Пересмотр норм труда по инициативе работодателя является изменением условий трудового договора, поскольку данные мероприятия влекут изменение условий оплаты труда работника (статья 57 ТК РФ). Поэтому, при изменении норм труда работодатель обязан соблюдать требования, предусмотренные статьей 74 ТК РФ. Основное требование связано с обоснованием пересмотра норм труда, которые сформулированы в статье 160 ТК РФ: нормы труда могут быть пересмотрены 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 и соблюдения порядка уведомления работника в письменной форме не менее чем за два месяца с вытекающими из данной статьи последствиями.

Контроль и надзор за разработкой и введением норм труда на предприятии также может осуществляться со стороны государства через государственную инспекцию труда и органами ведомственного контроля. Государственная инспекция труда, на основании жалобы работника, чьи права были нарушены изменением нормы труда, может инициировать проверку и, в случае выявления нарушения, выписать работодателю предписание об устранении правонарушения, или привлечь работодателя к административной ответственности на основании части 1 статьи 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей⁴⁴.

⁴⁴ Российская газета. 2001. № 256.

Также работодатель может быть привлечен к материальной ответственности (статья 236 ТК РФ), в виде уплаты процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (далее – ЦБ РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Должностные обязанности – это совокупность действий работника, направленных на достижение целей системы управления и обязательных для выполнения. Они устанавливаются должностными инструкциями, положениями или уставами организаций, правилами внутреннего трудового распорядка. Условия, содержащие наименование трудовой функции являются обязательными для включения в трудовой договор⁴⁵.

Трудовая обязанность работника представляет собой норму поведения, исполнение которой требует работодатель от работника, при выполнении им трудовой функции. При заключении трудового договора работник обязуется исполнять свои обязательства, в том числе предусмотренные статьей 21 ТК РФ, то есть добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и техники безопасности, бережно относиться к имуществу работодателя и другие обязательства, предусмотренные трудовым законодательством.

Статья 57 ТК РФ гласит, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие – либо сведения или условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Поскольку в статье 57 ТК РФ в качестве

⁴⁵ Должностные обязанности (трудовая функция) в трудовом договоре: народный вопрос.рф. [Электронный ресурс]. URL: <http://народныйвопрос.рф/home/article/2921> (дата обращения: 19.05.2017).

обязательных условий отсутствует условие о выполнении работником установленных работодателем норм труда, а в статье 21 ТК РФ это является его обязанностью, то, следовательно, права и обязанности работника, установленные законодательством по труду, являются обязательными для исполнения, независимо от того, включены они в трудовой договор или нет.

Также трудовые права и обязанности работника устанавливаются должностной инструкцией. Для того, чтобы привлечь работника к дисциплинарной ответственности, можно в должностной инструкции работника прописать понятие неисполнения должностных обязанностей и случаи, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, при нарушении которых работник должен быть привлечен к ответственности.

К неисполнению работником должностных обязанностей относится нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя⁴⁶.

В статье 192 ТК РФ установлено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. Согласно статье 192 ТК РФ, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 81 ТК РФ).

В пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дано разъяснение о том, что относится к неисполнению трудовых обязанностей без уважительных причин. К таким нарушениям относится отказ работника без уважительных причин от выполнения

⁴⁶ Должностные обязанности (трудовая функция) в трудовом договоре: народный вопрос.рф. [Электронный ресурс]. URL: <http://народныйвопрос.рф/home/article/2921> (дата обращения: 19.05.2017).

трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 ТК РФ⁴⁷.

Помимо привлечения к дисциплинарной ответственности, к работнику могут быть применены меры финансового воздействия, предусмотренные нормами части 3 статьи 155 ТК РФ, согласно которой при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Также, в случае неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, и в зависимости от тяжести совершенного проступка, работник может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности.

Участники правоотношения по нормированию труда связаны субъективными правами и обязанностями. Взаимодействие участников правоотношения по нормированию труда выражается в том, что право одного участника порождает обязанность другого. Данная зависимость выражается в том, что статья 22 ТК РФ дает право работодателю требовать от работника выполнения установленных норм труда, в свою очередь, статья 21 ТК РФ говорит, что работник обязан выполнять установленные работодателем нормы труда. Правоотношения по нормированию труда носят длительный характер, поэтому работник и работодатель реализуют свои права и выполняют обязанности до тех пор, пока действует трудовой договор, коллективный договор, локальный нормативный акт, отраслевое соглашение, на основе которого возникло это данное правоотношение.

⁴⁷ Российская газета. 2004. № 72.

В статье 21 ТК РФ закреплены основные права и обязанности работника, в частности, право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, предоставление работы, обусловленной трудовой функцией в соответствии с трудовым договором, на рабочее место, отвечающее требованиям охраны труда и техники безопасности, на выплату заработной платы своевременно и в полном объеме и другие, предусмотренные ТК РФ. Также работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда. Поэтому, было бы логично включить в трудовой договор пункт о нормировании труда.

В статье 22 ТК РФ закреплены основные права и обязанности работодателя. Рассмотрим те, что непосредственно касаются нормирования труда. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в установленном законом порядке, вести коллективные переговоры, и заключать коллективные договоры, соглашения, согласовывать нормы труда, требовать от работников их исполнения. На работодателя возложены обязанности соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и условия трудовых договоров, в том числе касающихся нормирования труда. Работодатель обязан предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию по нормированию труда, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, связанными с их деятельностью, в том числе с теми, что касаются введения, замены и пересмотра норм труда. Также, работодатель обязан выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, в том числе наложенные за нарушения в части нормирования труда, принимать меры по устранению нарушений требований законодательства в части нормирования труда.

Хныкин Г.В. отмечает, что «для возникновения, изменения и прекращения правоотношений по нормированию труда должен совершиться юридический факт.

Юридические факты, влекущие за собой возникновение правоотношений по нормированию труда – это правомерные действия – волеизъявления работника и работодателя, совершаемые с целью установить правоотношения по нормированию труда. Поскольку они являются именно правомерными волеизъявлениями людей, их называют юридическими актами»⁴⁸.

Правоотношение по нормированию труда, как правило, основаны на трудовом и коллективном договорах, поскольку они содержат отсылки на локальные нормативные акты по нормированию труда. Трудовой договор и коллективный договор выступают основанием возникновения, изменения или прекращения правоотношений по нормированию труда.

Нормы труда могут быть установлены как отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами, так и локальными нормативными актами. Также иногда нормы труда могут быть установлены на основании судебного решения. Перечисленные выше акты также являются основанием возникновения правоотношений по нормированию труда. Тем не менее, основным актом все же является трудовой договор, поскольку именно с заключением и расторжением трудового договора начинаются и прекращаются трудовые отношения между работником и работодателем.

Подводя итог, можно сказать следующее, правоотношения по нормированию труда являются неотъемлемой частью трудовых правоотношений и входят в систему трудового права как один из его элементов.

Изученный выше материал позволил выделить прямую зависимость между процессом нормирования труда, разработкой обоснованных норм труда и размером заработной платы, причитающейся работнику за выполненный объем работ (трудовой функции), рабочим временем и дисциплиной труда.

При разработке, введении, пересмотре и замене норм труда работодатель обязан соблюдать процедуры, установленные трудовым законодательством, также соблюдать сроки, условия, предусмотренные статьями 160, 162, 163 ТК РФ,

⁴⁸ Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права / Г.В. Хныкин. – Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2004. – С. 34

поскольку, в том случае, если работник докажет, что нормы труда необоснованные, например, намерено занижены или завышены, то работник имеет право требовать производить с ним расчет по нормам, установленным ранее. Также работодатель может быть привлечен к материальной ответственности в виде выплаты денежной компенсации работникам, к административной ответственности в виде штрафа, и к уголовной ответственности.

В ходе проведенного анализа процедур введения, пересмотра и замены норм труда мы пришли к выводу о необходимости внесения изменения в главу 22 ТК РФ в части внесения разъяснений по некоторым вопросам установления, введения и пересмотра норм труда. Следует согласиться с мнением Редикульцевой Е.Н., которая предлагает «законодательно закрепить следующие правила: 1) о введении новых норм труда работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, а если работодателем является физическое лицо, то не позднее, чем за 14 календарных дней; 2) нормы на разовые работы (аварийные, случайные и иные, не предусмотренные технологией производства или планом), могут быть объявлены работникам без соблюдения двухмесячного срока, но во всех случаях до начала выполнения этих работ»⁴⁹.

В связи с тем, что в ТК РФ не установлена периодичность пересмотра норм труда, законодатель данный вопрос относит на уровень работодателя, что, в свою очередь, позволяет последнему пренебрегать данным правом, например, пересматривать нормы труда один раз в пять лет, или в десять лет, поэтому целесообразно на законодательном уровне установить срок пересмотра норм труда один раз в два года. Также следует дополнить перечень оснований для пересмотра норм труда, предусмотренных статьей 160 ТК РФ, следующими основаниями: изменение организационно-технических условий труда на производстве, что приводит к устареванию действующих норм труда, выявление в процессе применения ошибочных норм труда.

⁴⁹ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С. 21-22.

1.4. Методы правового регулирования нормирования труда

Решение задач нормирования труда на производстве достигается путем использования специальных методов, под которыми понимается комплекс аналитических и исследовательских действий, направленных на определение норм затрат труда. Традиционно нормирование труда на предприятии изучается двумя методами — суммарным и аналитическим, но в рамках данного диссертационного исследования мы рассмотрим методы правового регулирования нормирования труда.

Метод правового регулирования нормирования труда характеризуется:

- 1) сочетанием императивного и локального способов регулирования;
- 2) сочетанием договорного и императивного способов регулирования;
- 3) дифференциацией правового регулирования нормирования труда.

Учитывая специфику правовых отношений по нормированию труда, Редикульцева Е.Н. полагает, что «данные отношения являются частью отношений по организации труда и управлению трудом, поскольку именно в рамках данных отношений осуществляются юридические процедуры установления нормы труда для работников, определения содержания и применения технологического и трудового процессов, организационно-технических условий, необходимых для выполнения нормы труда, определения заработной платы работника на основе выполненных норм труда, организации контроля за выполнением работниками нормы труда, за обеспечением работодателями нормальных условий труда»⁵⁰.

Правовые методы регулирования нормирования труда в зависимости от вида нормирования можно разделить на три группы:

- 1) методы нормирования продолжительности рабочего времени;
- 2) методы нормирования производительности труда;
- 3) методы нормирования объема трудовой функции.

⁵⁰ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С. 16.

Методы нормирования продолжительности рабочего времени характеризуется тем, что они устанавливаются централизованно трудовым законодательством и обязательны для исполнения всеми работодателями независимо от организационной правовой формы и вида экономической деятельности. Но в тоже время, законодатель относит процедуру установления на уровень работодателя посредством локальных нормативных актов, например, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, трудового договора. Контроль за исполнение норм трудового законодательства возлагается на представителей работника (первичной профсоюзной организации), контрольных и надзорных органов (например, Государственную инспекцию труда).

Особенность метода нормирования продолжительности рабочего времени заключаются в следующем:

1. Сочетание федерального, межрегионального, регионального, отраслевого, территориального и локального уровней регулирования норм рабочего времени. В порядке централизованного (государственного) регулирования устанавливаются общие нормы рабочего времени, необходимые для охраны жизни и здоровья работников и обеспечивающие их нормальную трудовую деятельность. Такие нормы обязательны для всех работников и работодателей: для работников – в силу статьи 21 ТК РФ, предусматривающей обязанность работников выполнять установленные нормы труда, для работодателей – с целью обеспечения минимума гарантий трудовых прав работников, предусмотренных трудовым законодательством. Регулирование на локальном уровне предполагает предоставление работодателем на уровне предприятия дополнительных льгот и гарантий, установленных коллективным договором, трудовым договором, и иными локальными нормативными актами.

2. Сочетание договорного и императивного методов регулирования. Такая особенность предполагает определение лучших условий соглашением сторон в порядке заключения коллективного договора, либо трудового договора и иного соглашения по сравнению с общеустановленными нормами рабочего времени. В советском трудовом праве обязанность работника по выполнению определенной

централизованной нормы рабочего времени прямо устанавливалась законом и не допускала никаких изменений⁵¹. Сегодня обязанность работника по выполнению нормы рабочего времени может быть определена уже иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Это показывает положительную тенденцию по обеспечению работников лучшими условиями труда и возможность их участия в установлении норм труда.

3. Дифференциация норм рабочего времени в зависимости от категории работников, посредством, например, установления сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных статьей 92 ТК РФ, запрета на привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ).

Универсальным измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. В статье 91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые не являются рабочим временем, но в соответствии с ТК РФ, и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к нему (например, время простоя (часть 3 статьи 72.2 ТК РФ), время приема пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания (часть 3 статьи 108 ТК), специальные перерывы для обогрева и отдыха (статья 109 ТК РФ), перерывы в течение рабочего дня (смены), предоставляемые женщинам для кормления ребенка (статьи 258, 264 ТК РФ), период направления работника в служебную командировку (статья 166 ТК РФ), междусменный отдых во время пребывания на вахте (статьи 300, 301 ТК РФ) и другие периоды).

⁵¹ Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А.И. Процевский – М.: Госюриздат, 1963. – С. 68.; Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права / Д.М. Генкин // Советское государство и право. –1940. – № 2. – С. 67.

Таким образом, рабочее время – это время, фактически отработанное работником, а также время, когда работник фактически не выполнял свои прямые обязанности, но находился в распоряжении работодателя⁵².

Правовое регулирование рабочего времени в РФ основано на нормировании его продолжительности, то есть определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течение определенного календарного периода (день – дневная, неделя – недельная, месяц – месячная, квартал – квартальная, года – годовая). Функциями нормирования рабочего времени являются:

1) производственная функция (введение технически обоснованных норм труда позволяет обеспечивать высокую производительность труда работников);

2) охранительная функция (предоставление работнику времени отдыха, перерывов в работе с целью восстановления его трудоспособности, например, специальные перерывы для обогрева и отдыха (статья 109 ТК РФ), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ), предоставление перерыва на обед, выходных дней, отпуска);

3) гарантийная функция (представляет собой установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей (статьи 91, 92, 94, 95, 96 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). Это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) на всей территории РФ, независимо от организационно-правовой формы предприятия, вида экономической деятельности, вида выполняемых работ (операций, услуг), продолжительности рабочей недели. Нормальное рабочее время является общим правилом и применяется при выполнении работы в обычных условиях труда, и при условии, что лица ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда, и распространяется на работников, выполняющих как физическую, так и умственную трудовую деятельность.

⁵² Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – С. 156.

На локальном уровне правилами внутреннего трудового распорядка работодатель, согласно статьи 100 ТК РФ, может установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, начало и конец рабочего дня, а также время для перерыва на обед и отдых. Режим рабочего времени устанавливается работодателем самостоятельно, но при условии, что работа должна выполняться в дневное время. Также законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет на локальном уровне, является табель учета рабочего времени.

Глава 15 ТК РФ устанавливает следующие виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, работа в ночное время, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и ненормированный рабочий день).

Сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно статье 92 ТК РФ, представляет собой уменьшенную продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством для отдельных категорий работников в качестве минимальной гарантии нормы рабочего времени в зависимости от характера выполняемого ими труда при сохранении размера заработной платы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Также ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Неполным рабочим временем считается продолжительность рабочего времени, которая не превышает предел нормальной продолжительности (то есть менее 40 часов в неделю). Неполное рабочее время, в соответствии со статьей 93 ТК РФ, по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Различаются следующие виды неполного рабочего времени:

1) при неполном рабочем дне (смене) уменьшается количество фактически отработанных часов в день (смену), например, работнику устанавливается рабочий график – рабочий день продолжительностью по четыре часа пять дней в неделю с предоставлением выходных дней – суббота и воскресенье (например, студенту, совмещающему работу с обучением в высшем учебном заведении при очной форме обучения);

2) при неполной рабочей недели уменьшается количество рабочих дней, количество рабочих часов остается неизменным, например, работнику устанавливается рабочий график – четыре дня в неделю с продолжительностью рабочего дня восемь часов и предоставлением выходных дней - пятница, суббота и воскресенье (например, по желанию женщины, воспитывающей ребенка в возрасте пятнадцати лет для того, чтобы возить его каждую пятницу на спортивную секцию в другой город).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника уменьшения прав и гарантий, предусмотренных ТК РФ: ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 3 статьи 93 ТК РФ).

Согласно требованиям ТК РФ, работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Также на продолжительность рабочего дня оказывает влияние следующий за рабочим днем нерабочий выходной и праздничный день. Согласно статье 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня (смены) уменьшается на один час в случае, если этот день (смена) непосредственно предшествуют нерабочему праздничному дню, при шестидневной рабочей неделе, продолжительность работы не может превышать пять часов. Эта норма распространяется также и на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ).

На отдельных видах работ или в непрерывно действующих организациях, где уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) не представляется возможным, работникам предоставляется дополнительный отдых, но соизмеримый количеству отработанных часов или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для оплаты сверхурочных работ.

Ночное время, согласно статье 96 ТК РФ, это время работы с 22 часов до 6 часов. При этом смена считается ночной, если не менее половины ее продолжительности выпадает на ночное время (пункт 9 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 12.02.1987г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности

производства»⁵³). Если хотя бы часть рабочего времени приходится на ночное время, то предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, установленные статьями 96 и 154 ТК РФ. Гарантии и компенсации предоставляются соразмерно количеству времени, отработанному в ночной период работы. По общему правилу, продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

В ТК есть исключения, на кого данное правило не распространяется: на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это предусмотрено условиями труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться работодателем непосредственно в коллективном договоре, локальным нормативным актом.

В качестве реализации защитной функции, ТК РФ установлено, что к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Исключение составляют лица, участвующие в создании и (или) исполнении художественных произведений (в соответствии с Перечнем профессий и должностей, утвержденным Правительством РФ от 28.04.2007 № 252⁵⁴), а также других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (например, тренеры, спортсмены, условия рабочего времени которых регламентируются условиями коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статьи 96, 348.1 ТК РФ).

Также ТК РФ устанавливает, в качестве реализации гарантии право отказа от работы в ночное время, следующим категориям работников: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а

⁵³ СП СССР. – 1987. – № 14.

⁵⁴ Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 19.

также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет. Данные категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан ознакомить работников в письменной форме с их правом отказаться от работы в ночное время.

Сверхурочная работа. Согласно нормам статьи 99 ТК РФ, под сверхурочной работой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия в трех случаях, установленных статьей 99 ТК РФ:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества как работодателя, так и имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. При этом работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Также ТК РФ допускает привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 ТК РФ:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В качестве реализации защитной функции, трудовым законодательством запрещено привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Также ТК РФ установлено, что для отдельных категорий работников гарантировано право отказаться от сверхурочной работы. К такой категории относятся: инвалиды, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение к сверхурочной работе этих работников допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом работодатель обязан под роспись ознакомить их с правом отказаться от сверхурочной работы.

Статьей 99 ТК РФ установлено следующее ограничение для всех работников: продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого

работника четыре часа в течение двух дней подряд и сто двадцать часов в год. Законодательство по труду обязывает работодателя вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Основной компенсацией за работу в сверхурочное время, предусмотренной ТК РФ, является повышенная оплата: первые два часа в полуторном размере, последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться может компенсироваться дополнительным временем отдыха в количестве сверхурочно отработанных часов (статья 152 ТК РФ).

Работодателю важно помнить, что работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени осуществляется только с письменного согласия работника, и работник имеет право отказаться от ее выполнения, тем самым реализуя свое право на справедливые условия труда и время отдыха (сверхурочная работа, работа в праздничные и выходные дни).

Статьей 101 ТК РФ предусмотрен такой режим рабочего времени, как ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Данный режим работы применяется для специалистов, например, для генерального директора, главного бухгалтера или менеджера. Этот режим работы интересен тем, что для привлечения работе сверх установленного рабочего времени не требуется его письменное согласие, работник привлекается с устного распоряжения работодателя, в чем заключается злоупотребление правом со стороны работодателя. ТК РФ лишь в качестве минимальных гарантий, устанавливает минимальное количество дополнительных дней оплачиваемого отпуска (не менее трех дней), продолжительность которого устанавливается на локальном уровне

работодателем коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется работодателем с учетом закрепленных ТК РФ, иными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором пределов продолжительности рабочего времени, за рамки которых работодатель не имеет право выйти (статьи 91, 92 ТК РФ).

В ходе анализа нами были выявлены некоторые пробелы в области правового регулирования нормирования рабочего времени как одного из методов правового регулирования нормирования труда. В первую очередь необходимо на законодательном уровне поднять вопрос о введения ряда дополнительных гарантий по обеспечению прав и интересов работников, которые бы обязали работодателя соблюдать установленные законодательством нормы рабочего времени на производстве.

Исходя анализа из положений норм статьи 99 ТК РФ, следует согласиться с доводами Редикульцева Е.Н. о том, что сегодня ограничения продолжительности сверхурочной работы пределами годовой нормы в сто двадцать часов и четырьмя часами в течении двух дней подряд является недостаточно эффективным и позволяет работодателю нарушать права работников, то есть, как таковую, утрачивает защитную функцию. «Особенно это касается работников, с которыми был заключен срочный трудовой договор на срок менее одного года. При постоянном привлечении работника к сверхурочной работе, даже при соблюдении двухдневной нормы сверхурочной работы, годовую норму работник сможет выполнить за два или три месяца. Получается, что такой работник, выработав годовую норму сверхурочной работы у одного работодателя, может выработать такую же норму у второго и третьего работодателя»⁵⁵. На практике годовая норма сверхурочной работы может превышать установленную законом норму в 120 часов в несколько раз, при этом не нарушая требования норм статьи 99 ТК РФ, поскольку

⁵⁵ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С.17-18.

не учитывается сверхурочная работа на предыдущих местах работы, и работник может работать сверхурочно до 44 часов в месяц, что составляет одну треть от годовой нормы. В связи с этим, с целью пресечения случаев переработки годовой нормы сверхурочных работ, необходимо предусмотреть в трудовом законодательстве следующие нормы сверхурочной работы: месячную норму – десять часов в месяц, квартальную – тридцать часов в квартал и годовую – сто двадцать часов в год. Данные нормы не позволят работодателю злоупотреблять положениями статьи 99 ТК РФ.

Также с целью обеспечения защиты трудовых прав и гарантий, предусмотренных ТК РФ для лиц с семейными обязанностями и женщин, необходимо включение данной категории работников в перечень работников с ограниченной ежедневной нормой продолжительности рабочего времени, которая должна быть соблюдена при любом режиме труда, установленной для данной категории работников. Для этого, необходимо дополнить положения статьи 94 ТК РФ о том, что продолжительность ежедневной работы (смены) для женщин (одного из родителей, опекуна, попечителя), имеющих детей в возрасте до трех лет, не может превышать восемь часов.

Поскольку, в силу статьи 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту), то было целесообразно внести изменения в статью 93 ТК РФ о том, что по письменному заявлению работающего пенсионера по старости (по возрасту), работодатель обязан предоставить ему неполный рабочий день (смену), что в свою очередь позволит сэкономить на фонде оплаты труда.

Необходимо на законодательном уровне закрепить максимальную норму часов привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени по аналогии с предложенными ограничениями для сверхурочной работы, то есть для ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ) установить норму (месячную – десять часов в месяц, квартальную – тридцать часов в квартал и годовую – сто двадцать часов в год) и

обязать работодателя вести точный учет переработанного времени. В локальных нормативных актах, устанавливающих перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в отношении каждой профессии указать случаи привлечения к работе, например, подготовка квартального отчета для главного бухгалтера.

Также необходимо внести изменения в статью 101 ТК РФ, о запрете установление режима ненормированного рабочего дня для отдельных категорий работников: работников в возрасте до восемнадцати лет, женщин (одного из родителей, опекуна, попечителя), имеющих детей в возрасте до трех лет, иначе данные категории работников утрачивают, предлагаемые в рамках диссертационного исследования, гарантии по ограничению продолжительности рабочего времени, запрета на привлечение к работе на условиях режима ненормированного рабочего.

В любом случае, сегодня методика правового регулирования нормирования труда отстает от потребностей практики. Порядок локального установления продолжительности рабочего времени в правилах внутреннего трудового распорядка, в приказах, в трудовом договоре, позволяет работодателю нарушать требования трудового законодательства, например, в части привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени при установленном в трудовом договоре ненормированном рабочем дне, позволяет работодателю злоупотреблять своим правом и ежедневно привлекать работника к работе, за отказ, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Поэтому, требуется на законодательном уровне регулировать взаимоотношения работника и работодателя, защищать права работника, как наиболее уязвимого субъекта правоотношений в области нормирования труда.

В целом правовые методы нормирования труда далеки от совершенства. В России же использование коллективно-договорного метода пока целесообразно в отношении норм рабочего времени⁵⁶.

⁵⁶ Редикульцева Е.Н. Правовые методы регулирования нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2008. – №3. – С. 89.

1.5 Формирование и развитие законодательства о нормировании труда в России

Трудовая деятельность человека стала объектом исследования ученых, начиная с XIX века. Основная цель таких исследований первоначально состояла в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Так возникло научное направление «Научная организация труда»⁵⁷.

Основоположником данного направления по праву считается американский инженер Тейлор Ф. Он ставил задачу – установить урок на основе инженерного расчета при детальном изучении процессов труда по элементам (аналитический метод). Деление процесса труда на составные части (операции, приемы) позволило ему найти такую комбинацию приемов, которая давала возможность выполнять работу с наиболее высокой производительностью труда⁵⁸. Тейлор Ф. в процессе исследования научной организации труда детально изучал трудовые процессы и установление четкого порядка их исполнения, устанавливал «поденный» урок, изучал устройство рабочего места и рациональные способы подачи материалов и инструментов, определял порядок чередования труда и отдыха, разрабатывал специальную тренировку рабочих, пригодных для выполнения этого урока при высокой интенсивности труда.

В России долгое время не существовало специальных актов, регулирующих вопросы нормирования труда на производстве. Первыми актами, регламентирующими нормирование труда, стали Урочные положения, первые фабричные законы.

Закон от 1 июня 1882 года устанавливал запрет на работу детей младше двенадцати лет, для детей в возрасте от двенадцати до пятнадцати лет устанавливал восьмичасовой рабочий день и перерывы на отдых, и запрещал работу в ночное время и воскресную работу, а также запрещал применение детского труда во

⁵⁷ Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом: учебник / Е.Г. Жулина. – М.: Журнал «Горячая линия бухгалтера», 2006. – С. 4.

⁵⁸ Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015. – №6. – С. 145.

вредных производствах. Владельцы предприятий должны были «предоставлять возможность» детям, не имевшим свидетельства об окончании по меньшей мере одного класса народного училища или приравняемого к нему учебного заведения, посещать школы не менее трех часов в день или восемнадцать часов в неделю⁵⁹.

Следующим был Закон от 3 июня 1885 года «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах». Согласно данному закону, запрещалась работа в ночное время подростков в возрасте до семнадцати лет и женщин на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. Данный закон был введен специально для вредных работ в фарфоровом и спичечном производствах. В 1897 году закон был распространен также на все текстильное производство, то есть дополнительно на предприятия льняной промышленности и по обработке смешанных тканей⁶⁰.

Только 2 июня 1897 года, после долгой истории проектов и дебатов, был принят закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». Этим законом было введено ограничение времени рабочего дня на фабриках и заводах (для мужчин устанавливался рабочий день, продолжительностью одиннадцать с половиной часов), а в случае работы в ночное время, а также в субботу и перед праздничными днями – десять часов. Для женщин было устанавливался рабочий день, продолжительностью десять часов, также закон запрещал работы в воскресенье и устанавливал четырнадцать обязательных праздников. По «взаимному соглашению» рабочие могли работать в воскресный день с последующим предоставлением выходного дня в один из будних дней. Вместе с тем сверх установленного этим законом рабочего времени можно было вводить еще и сверхурочные работы по особому договору. Закон вступил в силу с 1 января 1898 года, был распространен на 60 губерний Европейской России и охватил все промышленные предприятия и

⁵⁹ Фабричное законодательство Российской империи // Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Фабричное_законодательство_Российской_империи_\(дата_обращения_31.05.2017\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Фабричное_законодательство_Российской_империи_(дата_обращения_31.05.2017)).

⁶⁰ Там же.

горные промыслы, частные и казенные (хотя на практике на казенных заводах уже и так в основном был установлен более короткий рабочий день)⁶¹.

«Урочное положение на все вообще работы, производящиеся в крепостях, гражданских зданиях и гидротехнических сооружениях» (далее – Урочное положение), принятое в 1843 году, принято считать первым обобщением опыта работы в области организации и нормирования труда. В Урочном положении сформулированы условия определения урока – нормы, которая должна быть выполнена в определенный период времени: физическая сила рабочего, степень навыка к работе, число рабочих в день. В 1860 году было принято «Урочное положение для работ на рудниках Алтайского горного округа», в котором был обобщен опыт производства горных работ на рудниках Алтайского горного округа. В нем были сформулированы общие положения и перечислены затраты труда и затраты материалов на горные работы. В процессе развития капиталистического способа производства на базе машинной индустрии в конце XIX века создались предпосылки для появления технического нормирования труда⁶².

Первые законы о рабочем времени были малоэффективны, а Урочные положения носили рекомендательный характер. Действенного правового механизма по реализации норм законов и урочных положений на законодательном уровне предусмотрено не было. Работодатели самостоятельно регулировали рабочее время, рассчитывали нормы выработки, определяли содержание трудовой функции и, как факт, не признавали никакие законы и предписания. Невысокая эффективность действовавших на тот момент времени законов и отсутствие правовых последствий за их нарушение для работодателей порождало субъективизм со стороны работодателей в установлении норм продолжительности рабочего времени, норм труда. Работодатели самостоятельно увеличивали продолжительность рабочего времени для работника.

⁶¹ Фабричное законодательство Российской империи // Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Фабричное_законодательство_Российской_империи (дата обращения 31.05.2017)

⁶² Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015. – №6. – С. 146.

Как таковое трудовое право как отрасль, в том числе нормирование труда, в России отсутствовало вплоть до Великой русской революции в 1917 году⁶³.

Причиной для принятия первых нормативно-правовых актов, устанавливающих нормы продолжительности рабочего времени, нормы труда стала борьба рабочего класса за ограничение продолжительности рабочего времени и норм труда. Уже с первых дней Великой русской революции советское государство предприняло попытки улучшить условия труда и быта рабочего класса, посредством внесения изменений в трудовое законодательство.

Первым советским законом о труде стал Декрет СНК от 29 октября 1917г. «О восьмичасовом рабочем дне»⁶⁴ (далее – Декрет), согласно которому осуществлялось регулирование продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Согласно положениям Декрета, рабочим устанавливался восьмичасовой рабочий день и рабочая неделя, продолжительностью сорок восемь часов, перерыв для обеда и отдыха не более двух часов в день, также регламентировалась продолжительность работы в ночное время (с девяти часов вечера до пяти часов утра) и ограничение привлечения рабочих к сверхурочной работе (не более четырех часов на протяжении двух дней подряд). Декрет устанавливал минимальные права и гарантии отдельным категориям рабочих: женщинам, рабочим в возрасте до шестнадцати лет, до восемнадцати лет, например, согласно пункту 6 Декрета в ночное время воспрещалось пользоваться трудом рабочих женского и мужского пола в возрасте до шестнадцати лет.

Инициативу по регулированию заработной платы взяли на себя профсоюзы. 19 января 1918 года народным комиссаром труда было утверждено «Положение о нормах зарплаты в металлической промышленности Петрограда и его окрестностей»⁶⁵ (далее – Положение), разработанное Петроградским союзом рабочих-металлистов, применение которого на местах являлось общеобязательным.

⁶³ Редикульцева Е.Н. К вопросу об истории правового регулирования нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики. Сборник научных трудов (по материалам 5 международной научно-практической конференции, состоявшейся 17 ноября 2006 г.): в 2-х частях. часть 2. – Киров: Филиал НОУ ВПО "СПБивЭСЭП". – 2006. – С. 95.

⁶⁴ СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10. (утратил силу)

⁶⁵ Газета временного рабочего и крестьянского правительства. 1918. №12. Ст. 242. (утратил силу).

В соответствии с Положением, рабочие металлической промышленности подразделялись на пять групп и для каждой группы устанавливалась соответствующая норма труда и расценка. Данное Положение послужило образцом для разработки аналогичных положений в других отраслях народного хозяйства.

Также данный период сложились общие принципы определения уровня заработной платы, согласно которым, заработная плата устанавливалась тарифными соглашениями, заключаемыми между профсоюзными организациями и работодателями в зависимости от территориального признака и отрасли народного хозяйства (производства). Для достижения более выгодных условий труда для рабочего класса, в начале 1918 года совместно с профсоюзами проводились массовые забастовки рабочих на производстве, которые, в свою очередь, поддерживались государством. В результате было установлено правило, по которому заработная плата не могла быть ниже прожиточного минимума. Рабочие классы выступили против уравнительности в оплате труда («уровниловки»), тем не менее разрыв между низшей и высшей оплатой труда в каждой отрасли экономики был не более двукратного. На предприятиях применялась сдельная оплата труда по сдельным расценкам. В трудовое законодательство оказывали сильное влияние марксистская идеология и принципы, согласно которым жалование чиновника не могло быть больше заработной платы квалифицированного рабочего.

Основным нормативным правовым актом того периода стал, принятый 16 декабря 1918 года, Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ). В КЗоТ были закреплены основные положения, регулирующие порядок найма работников, увольнения, регулирования рабочего времени и времени отдыха, организацию охраны труда на предприятии. КЗоТ 1918 года содержал главы, регулирующие труд женщин и детей на производстве в части предоставления им гарантий, например, согласно статье 2 КЗоТ, дети в возрасте до шестнадцати лет не подлежали трудовой повинности. КЗоТ распространял свое действие как на государственные предприятия, так и на частные.

В России до 1918 года продолжали действовать Урочные положения. В 1909 году о производительности труда рабочих в горной промышленности России пишет Протодьяконов М.М. в статье «Производительность забойщика по углю». В

условиях ручного труда с применением примитивных орудий производительность труда забойщиков на угольной шахте зависела от мощности пласта, угла его падения и крепости угля. Ставится цель представить производительность труда рабочего как функцию ряда факторов, то есть в виде формулы, по которой можно установить величину нормы для любых конкретных условий. Протоdjяконов М.М. и после 1909 года возвращался к вопросу о нормировании горных работ⁶⁶.

Основы современной отечественной теории и методологии нормирования и организации труда зарождались и развивались параллельно с развитием советской плановой экономики⁶⁷.

В период с 1920 по 1930 годы преобладало так называемое «тарифное нормирование», то есть расценки за труд устанавливались путем расчета норм времени на производство единицы продукции. Расчет норм времени производился опытно – статистическим методом, также использовались показательные выполнения нормируемой трудовой операции рабочими высокой квалификации. В 1920 году для осуществления необходимых исследований и внедрения их результатов в производство формируются отраслевые научно-исследовательские институты и лаборатории, ведущим среди которых являлся Центральный институт труда (ЦИТ), сыгравший огромную роль в обозначении основополагающих принципов научной организации и нормирования труда. Основным направлением работы Центрального института труда (ЦИТ) стали проблемы научной организации труда и подготовки кадров. В связи с возникшей необходимостью правового регулирования нормирования труда 30 октября 1922 года был принят новый Кодекс законов о труде РСФСР.

Теоретическую основу для разработки положений научной организации труда в России в советский период стали все те же работы Тейлора Ф. «Управление фабрикой» и «Принципы научного управления». Лидером по научным разработкам в области организации труда и подготовки персонала стал руководитель

⁶⁶ Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015. – №6. – С. 146.

⁶⁷ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С.8.

Центрального института труда (ЦИТ) Гастев А.К. Им было опубликовано большое количество научных работ в области нормирования труда. В работе «Нормирование и организация труда» (1929 году), Гастев А.К. выделил четыре общих этапа развития нормирования труда⁶⁸, в которой автор связал нормирование труда и проектирование технологий и трудового процесса: «естественный отбор высоких норм»; «нормировочные обычаи» – «уроки»; период установления «уроков» по отдельным видам работ и по профессиям рабочих; период возникновения машинной стадии развития капитализма в промышленности.

Центральный институт труда (ЦИТ), под руководством Гастева А.К., осуществлял проектирование организационных стандартов на основе организации труда на рабочих местах, рабочего фронта и строил системы организации труда и производства в цехе и на предприятии в целом⁶⁹.

В период с 1930 по 1940 годы получила развитие теория «экономии времени» труда, проводились исследования трудовых процессов с применением технических средств измерения норм труда (осциллографии, фото- и киносъемок), изучение и распространение передовых методов труда, обеспечивающих рост производительности труда, происходило освоение новой техники и технологии производства. Также в этот период разрабатываются первые нормативные материалы для нормирования различных видов работ в отраслях народного хозяйства, положения по организации нормирования труда, методология труда и многое другое. Активно используется понятие «техническое нормирование».

В период с 1940 по 1950 годы научные исследования в сфере труда получают новый скачок: складываются базовые подходы к нормированию труда и его организации на различных уровнях управления, его методическое обеспечение. На предприятиях создаются отделы труда и заработной платы, бюро технического нормирования. Данные мероприятия расширяют сферу применения нормирования труда. Большой вклад в развитие оптимальных методов установления норм затрат

⁶⁸ Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 1999. – С. 13-14.

⁶⁹ Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом: учебник / Е.Г. Жулина. – М.: Журнал «Горячая линия бухгалтера», 2006. – С. 9-10.

труда внесли советский инженер-технолог, кандидат технических наук Ковалев Ф.Л., также Иоффе В.М. и Труханов А.А., которые положили начало теории микроэлементного нормирования на основании трудовых движений.

В период с 1955 года по 1958 год низкооплачиваемым рабочим классам была повышена оплата труда, внедрялись мероприятия по переходу отдельных категорий рабочих на сокращенный рабочий день, например, рабочие и служащие металлургической промышленности.

В период с 1960 по 1990 годы техническое нормирование становится плановым и централизованным. Руководство сферой нормирования и организации труда возлагается на Государственный комитет Совета Министров СССР по труду и заработной плате, при котором были созданы научные исследовательские институты (НИИ) труда и Центральное бюро промышленных нормативов по труду (ЦБПНТ). Развитие новой техники, технологий, совершенствование организации производства, внедрение новых форм организации труда объективно требовали повышения точности и качества норм трудовых затрат, расширения охвата нормированием труда рабочих новых профессий, а также работников умственного труда и, следовательно, расширения научных исследований в области организации и нормирования труда.

В 1971 году в Кодекс Законов о труде РСФСР была включена глава «Нормы труда и сдельные расценки». Регулирование нормирования труда осуществлялось также актами профсоюзных органов и подзаконными актами, некоторые из которых действуют сегодня.

К 1990 году отечественные ученые и практики разработали теорию и методологию принятия решений в области нормирования и организации труда. Нормативная база по труду включала более 750 наименований сборников нормативов по труду применительно к различным отраслям народно-хозяйственного комплекса. В научные исследовательские институты (НИИ) труда были разработаны методические рекомендации по нормированию труда рабочих различных специальностей. Важную роль в развитии и организации нормирования труда в этот период сыграли Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 06.06.1985г.

№ 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве» и Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19.06.1986г. № 226/П-6 «Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве». Они определили сущность и задачи нормирования труда как составной части управления производством и до настоящего времени остаются последним документом, регламентирующим организацию нормирования труда.

Переходный период, переход от плановой экономики к рыночной, начавшийся в 1990 годы XX века, привел к разрушению системы государственного регулирования сферы трудовых отношений. Службы, занимающиеся вопросами нормирования на предприятиях, ликвидировались за ненадобностью, повышение квалификации и подготовка специалистов по труду практически прекратились, центры нормирования и оплаты труда и многие отраслевые институты, где проводились фундаментальные исследования в этой области, прекратили свое существование⁷⁰.

Большое количество предприятий были вынуждены отказаться от применения нормирования труда на практике, столкнувшись с проблемами устаревшей научно-методологической базой, неприменимой в современных условиях. Тем не менее, сегодня возрастает необходимость возврата к нормированию труда с целью обеспечения повышения эффективности организации производства на предприятии, также применение технически обоснованных норм труда обеспечит повышения конкурентоспособности предприятия в целом и увеличит производительность труда работников.

Проследив историю развития трудового законодательства в советский период и проведя сравнительный анализ нормативных актов, регулирующих вопросы нормирования труда, следует согласиться с мнением Редикульцевой Е.Н., что «в современном правовом регулировании нормирования труда можно использовать советский опыт нормирования труда».

⁷⁰ Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015. – №6. – С. 146-147.

1. Статьи 95, 136 и 61 Кодекса законов о труде 1922 года, статья 180 Кодекса законов о труде 1971 года устанавливали, что труд работников в возрасте до восемнадцати лет (сдельщиков) оплачивался по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращалась. Сегодня в соответствии со статьей 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а работникам, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Тем самым не учитывается гарантии, установленные для работников в возрасте до восемнадцати лет – сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ). Поэтому следует восстановить существовавшее до принятия ТК РФ правило оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

2. Запрещалось привлечение к ночной работе работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В статье 96 ТК РФ отсутствует запрет на привлечение к ночной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В целях обеспечения охраны здоровья женщин и воспитываемых ими детей в возрасте до полутора лет следует признать недопустимость их труда в ночное время.

3. Для определения пределов уменьшения продолжительности рабочего времени на условиях неполного рабочего времени необходимо закрепить в ТК РФ положения, аналогичные тем, что были установлены в свое время для женщин, имеющих детей: продолжительность рабочего времени при работе на условиях неполного рабочего времени не должна быть менее четырех часов в день, а в течение недели или другого учетного периода, не должна быть менее половины недельной нормы рабочего времени или нормы рабочего времени за другой учетный период, если иное не установлено соглашением сторон.

4. Трудовое законодательство советского периода предусматривало обязательность пересмотра норм труда работодателем. ТК РФ предусматривает право работодателя по пересмотру норм: статья 160 ТК РФ закрепляет правило о

том, что нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники и другим причинам. Замена обязанности работодателя на его право лишает работников определенных правовых гарантий, например, работодатель злоупотребляет этим правом и не пересматривает нормы труда, расчет заработной платы осуществляется по заниженным нормам, в результате чего работник недополучает часть заработной платы. Поэтому необходимо в ТК РФ закрепить именно обязанность работодателя по пересмотру норм труда, а не его право»⁷¹.

Сегодня отсутствует соответствующая нормативно-правовая база. Предприятия вынуждены использовать нормативы, разработанные для производственных процессов, не соответствующих современному технологическому состоянию, что приведет к нерациональному использованию трудовых ресурсов. Разработанные ранее нормы не учитывают новые технологии и стандарты, современное оборудование, технику, технологию производства, новые виды работ, современные материалы, оптимизацию бизнес-процессов на предприятиях в целом. Также проблемой является отсутствие состава профессиональных кадров в области нормирования труда в связи с массовым сокращением в период от плановой экономики к рыночной.

Как один из возможных вариантов решения проблемы Савичева А.Н.⁷² предлагает использовать передовой опыт нормирования труда зарубежных стран, например, Германии, а также опыт российских крупных предприятий, имеющих положительный опыт в области нормирования труда.

⁷¹ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009 – С.9-10

⁷² Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015. – №6. – С. 147.

Глава 2. СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

2.1. Установление и изменение норм труда на локальном уровне

«Нормирование труда является одной из составных частей управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ конкретным работниками и установление на этой основе технически обоснованных норм труда. При этом необходимыми признаются затраты, соответствующие эффективному для конкретных организационно-технических условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения установленных законодательством режимов труда и отдыха. Универсальным измерителем количества труда, затраченного на выполнение той или иной работы, является рабочее время. Поэтому нормы труда определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени»⁷³.

Нормы труда определяют производственную мощность предприятия и его структурных подразделений, выступают основой для оперативного планирования, расчета численности персонала и установления оплаты труда⁷⁴.

Путем изучения трудовых движений инженер по нормированию труда вырабатывает наиболее производительные и, как следствие, менее утомляющие приемы при исполнении работником его трудовой функции. Это связано с тем, что установление норм труда, с одной стороны, гарантирует работодателю выполнение работником заданной производительности труда, а работнику определенный уровень заработной платы, с другой стороны, согласно трудовому законодательству, работодатель обязан обеспечивать нормальные условия труда на рабочем месте, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности производства.

⁷³ Мосейчук М.А. Нормирование труда — понятие, виды и законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. – 2004. – №2. – С.80.

⁷⁴ Нормирование труда: просто о серьезном // HR-portal.ru [электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/normirovanie-truda-prosto-o-sereznom> (дата обращения 30.05.2017).

Таким образом, все изменения в организации труда и производства, технике и технологии работ отражаются, в первую очередь, в нормах труда, которые отражают уровень организации труда и производства на предприятии.

Статья 159 ТК РФ гарантирует работникам государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Вместе с тем, работодателю, при определении норм труда, следует учитывать имеющиеся типовые (отраслевые, межотраслевые, типовые межотраслевые, единые) нормы труда, утвержденные федеральными органами исполнительной власти в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда»⁷⁵. Согласно пункту 8 Приказа Минтруда России от 30.09.2013г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»⁷⁶ (далее – Методические рекомендации) при определении норм труда рекомендуется проводить анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, и соотносить их с фактическими организационно-техническими условиями выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении (предприятии). Пункт 16 Методических рекомендаций устанавливает, что в случае отсутствия типовых норм труда по отдельным видам работ и рабочим местам соответствующие нормы труда разрабатываются в учреждении (предприятии) с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 11.11.2002г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда», типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли

⁷⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4538.

⁷⁶ Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 12.

(подотрасли) экономики. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда РФ. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда РФ. Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения⁷⁷.

В случае, если на предприятии применяются типовые нормы труда, то они должны быть адаптированы к имеющимся организационно-техническим условиям конкретного предприятия. При этом типовые нормы труда вводятся в действие локальным нормативным актом руководителя (приказом, распоряжением) без учета мнения представительного органа работников.

На предприятии процедуру установления нормирования труда осуществляют отдел по организации и нормированию труда, либо бюро по нормированию труда. Отдел по организации и нормированию труда должен осуществлять деятельность на основании положения о нормировании труда на предприятии, деятельность работников отдела регламентируется должностной инструкцией, разработанными методиками и рекомендациями, справочниками. Как правило, отделы создаются на крупных предприятиях, или предприятиях, занимающихся научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами.

Например, в городе Тюмени на предприятии ЗАО «Сибпромкомплект» вопросами нормирования труда занимается бюро организации, оплаты и нормирования труда. В его обязанности входят осуществление работы по совершенствованию и нормированию труда, форм и систем заработной платы, разработка предложений по совершенствованию действующих систем оплаты труда, осуществление контроля соблюдения трудового законодательства, штатной

⁷⁷ Кальчевская Е. Установление норм труда в организации / Е. Кальчевская. // Специализированный интернет-журнал «Организация и оплата труда». – 2008. – №6 [Электронный ресурс]. URL: <http://oplatatruda.ru/docs/9EFBBC59ECC0756DC32574230032EA0F.html> (дата обращения 30.05.2017).

дисциплины, расходом фонда оплаты труда⁷⁸.

На предприятии ООО «Завод ЖБИ-3» в планово-экономическом отделе введена штатная единица инженера по нормированию труда и экономиста по труду, которые подчиняются непосредственно руководителю отдела. Данные специалисты совместно с отделом охраны труда разрабатывают технически обоснованные нормы труда, руководствуясь трудовым законодательством, положениями об оплате труда, коллективным договором, должностной инструкцией, типовыми, отраслевыми, межотраслевыми, едиными нормами и расценками, регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тюменской области и Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов РФ на 2017 – 2020 годы.

Но чаще, на практике работодатель вводит в штат планово – экономического отдела инженера по нормированию труда, либо экономиста по труду.

Сегодня для решения вопросов, связанных с нормированием труда, небольшие предприятия привлекают специализированные организации, занимающиеся разработкой норм труда и организацией труда. В штате данные организации имеют специалистов, имеющих опыт в нормировании труда, отлично знающих нормативные и методические материалы по организации и нормированию труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, экономику труда и заработной платы, организацию и технологию производственных процессов, труда и управления на производстве. Специалисты разрабатывают рекомендации по улучшению трудовых показателей, мероприятия по совершенствованию организации и системы оплаты труда, разрабатывают нормы труда для отдельных категорий работников, в том числе нормированное задание.

Результат нормирования труда всегда выражается во внедрении в производство технически обоснованных норм труда, которые должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства (статья 160 ТК РФ).

⁷⁸ Ога Р.Н. Нормирование труда на предприятиях Тюменской области / Р.Н. Ога, К.А. Ширинкина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – №28. – С.59.

Введение, замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами предприятия с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) (статья 372 ТК РФ)⁷⁹.

На практике, к локальным документам, устанавливающим нормы труда на предприятии, относятся следующие:

- 1) Приказ (распоряжение) работодателя об установлении норм труда для отдельных категорий работников;
- 2) Положением по нормированию труда на предприятии;
- 3) Коллективный договор;
- 4) Трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.
- 5) Положение об оплате труда.

Метод нормирования труда — это совокупность приемов установления норм, включающих анализ трудового процесса, проектирование рациональной организации труда и расчет норм труда⁸⁰.

Выбор метода определения затрат рабочего времени и установления норм труда обусловлен как характером нормируемых работ, так и условиями их выполнения. Правильный учет работ позволит работодателю сократить трудоемкость процесса нормирования и повысить точность получаемых норм затрат труда⁸¹.

Нормы затрат труда устанавливаются аналитическим и суммарным методами.

Аналитический метод позволяет определить технически обоснованные нормы затрат труда (времени), внедрение которых позволит увеличить производительность труда и эффективность производства. Данный метод включает хронометраж рабочего времени, фотографию рабочего дня и метод моментных наблюдений.

Суммарный метод основан на использовании статистических данных учета фактических затрат рабочего времени и, непосредственно, на опыте инженера по

⁷⁹ Самойлов И.В. Нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование / И.В. Самойлов. // Справочник экономиста. – 2004. – №1 [Электронный ресурс]. URL: https://www.profiz.ru/se/1_2004/niot/ (дата обращения 30.05.2017).

⁸⁰ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 381.

⁸¹ Нормирование труда: просто о серьезном // HR-portal.ru [электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/normirovanie-truda-prosto-o-sereznom> (дата обращения 30.05.2017).

нормированию труда, который занимается расчетом нормы труда. Суммарный метод применяется при нормировании аварийных работ, в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах.

На практике, для разработки технически обоснованных норм труда применяются такие аналитические методы, как хронометраж рабочего времени и фотография рабочего времени, поскольку они просты в применении, дают достоверные результаты. При этом должно соблюдаться условие о том, что на рабочем месте должны быть обеспечены нормальные условия труда, предусмотренные законодательством по труду и результатами специальной оценки условий труда (статья 163 ТК РФ).

Мосейчук М.А. считает, что процесс разработки норм труда на предприятии проводится в пять этапов⁸².

Первый этап включает подготовительные и организационно-методические работы. На данном этапе определяются цели и задачи разработки нормативных материалов, уточняются виды норм труда, составляется техническое задание, изучается действующая система нормирования труда (при наличии), разрабатываются мероприятия для проведения изучения процесса нормирования, проводится инструктаж рабочих.

На втором этапе происходит изучение затрат рабочего времени на рабочих местах: подготовка к проведению наблюдения (выбираются исполнители, уточняется соответствие технологии, организации рабочего места и его обслуживания проектируемым нормам), проводятся замеры рабочего времени (хронометраж, фотографии рабочего времени, видеосъемка трудовых процессов и другие) и обрабатываются собранные в процессе наблюдения нормативные материалы.

На третьем этапе производится обработка собранных в ходе исследования материалов: анализ и обобщение результатов изучения затрат рабочего времени, разработка норм затрат труда, уточняются факторы, влияющие на величину затрат

⁸² Мосейчук М.А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. – 2004. – №2. – С.83-84.

труда, выводится зависимость между значениями влияющих факторов и величинами затрат труда, подготавливается проект технически обоснованных норм труда, инструкции по их выполнению работником непосредственно на рабочем месте.

На четвертом этапе проводятся испытания норм труда в условиях производства.

И на пятом, заключительном, этапе подготавливаются нормативные материалы по разработанным нормам труда, с учетом испытания, замечаний и предложений.

Далее рассмотрим, как на практике осуществляется проведение замеров рабочего времени путем хронометража рабочего времени.

Хронометраж рабочего времени (далее – хронометраж) – метод изучения затрат рабочего времени производственного процесса, путем наблюдения за повторяющимися производственными операциями. На практике наиболее распространен индивидуальный выборочный хронометраж, когда наблюдение ведется за выполнением отдельных операций или их элементов одним работником⁸³.

Во время хронометражных наблюдений измеряются затраты рабочего времени на выполнение операции и ее элементов с помощью сплошных, выборочных замеров и замеров в виде циклов. Результаты наблюдения записываются в хронометражную карту с использованием символов: цифр, индексов, графической знаков. Объект хронометражных наблюдений зависит от цели исследования.

Целью проведения хронометражного наблюдения являются определение нормы времени на операцию или какой либо элемент операции, проверка и уточнение применяемых норм, получение материалов для разработки нормативов, изучение передовых методов и приемов работы, выявление причин невыполнения норм⁸⁴.

В зависимости от цели наблюдения из числа работников выбирается исполнитель хронометража. Для того, чтобы разработать нормы труда, объектом

⁸³ Нормирование труда: просто о серьезном // HR-portal.ru [электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/normirovanie-truda-prosto-o-sereznom> (дата обращения 30.05.2017).

⁸⁴ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 371.

наблюдения должен быть рабочий со средней производительностью труда. В ТК РФ установлено ограничение, которое необходимо соблюсти. Согласно части 3 статьи 160 ТК РФ, достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда. Это означает, что в качестве объекта наблюдения не следует избирать работника с высокой производительностью труда, поскольку разработанная норма труда не будет соответствовать реальным условиям производства и работники не смогут ее выполнить в полном объеме.

После выбора исполнителя составляют подробное описание операции, заполняют лицевую сторону хронометражной карты, в которой даются сведения об операции, используемом инструменте, материале, оборудовании, а также данные о рабочем, о состоянии организации и обслуживания рабочего места⁸⁵.

Далее необходимо разделить хронометрируемые операции на составляющие и определить для них фиксажные точки. Под фиксажными точками понимают моменты времени, соответствующие моментам начала и окончания наблюдаемых операций или их элементов, то есть время момента начала и окончания проводимых замеров. Фиксажные точки должны определяться по внешним признакам, например, визуальный подъем и опускание груза рабочими. Группа результатов наблюдений называется хронометражным рядом.

Также нужно определить необходимое количество наблюдений. Количество наблюдений зависит от длительности хронометрируемой операции и серийности производства. Профессор Кокин Ю.П. и профессор Шлендер П.Э. пришли к выводу, что хронометражное «наблюдение следует проводить через 40-60 минут после начала работы и за 1,5-2 часа до окончания рабочего дня, заканчивать – не позднее чем за 30 минут до конца работы. Наблюдения должны проводиться как в дневную, так и в другие рабочие смены»⁸⁶, когда выполняются исследуемые операции.

⁸⁵ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 372.

⁸⁶ Там же.

В процессе наблюдений фиксируют продолжительность операции или ее отдельных элементов, а также факторы, влияющие на продолжительность операции.

Зафиксированные данные заносятся на специальный бланк – хронометражную карту.

После проведения наблюдения приступают к обработке результатов, определяют продолжительность каждой операции и получают хронометражный ряд. Количество хронометражных рядов соответствует количеству элементов операции. Определяют фактический коэффициент устойчивости хронометрического ряда. Затем сравнивают полученный коэффициент устойчивости с нормативными данными, он должен быть меньше или равен нормативному, только в этом случае хронометрический ряд считается устойчивым. В противном случае, вновь проводят наблюдения.

В хронометражную карту записывается суммарная продолжительность всех оставшихся замеров и их количество по каждому элементу операции. Рассчитывается средняя продолжительность каждого элемента путем деления суммарной продолжительности замеров на число годных замеров. В результате суммирования средней продолжительности всех элементов операции получается продолжительность операции в целом⁸⁷.

Заключительным этапом является анализ и использование итогов наблюдения.

Метод хронометражных наблюдений сегодня широко применяется в практике, он прост, понятен и удобен в использовании, дает достаточно точные нормы затрат времени.

На основании данных, полученных в ходе хронометражных наблюдений, инженер по нормированию труда устанавливает причины излишне затраченного рабочего времени, способы снижения затрат рабочего времени, проводит анализ численности, эффективности затрат труда, рассчитывает потребность в численности рабочих соответствующей квалификации и уровня знаний и передает данные в отдел кадров, рассчитывает должностные оклады, тарифы для оплаты труда рабочих

⁸⁷ Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 374.

с тарифной системой оплаты труда, сдельные расценки, готовит план мероприятий по улучшения организации нормирования труда на предприятии, готовит список норм труда, несоответствующих технологии производства, условиям труда, устаревших норм для утверждения его комиссией.

Нормирование труда – трудоемкий процесс, включающий взаимодействие разных структурных подразделений: отдела по нормированию труда, планово-экономического отдела, отдела кадров, отдела по охране труда и безопасности производства.

На предприятии действующие нормы могут пересматриваться на протяжении всего календарного года по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных, технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (пункт 2 статьи 160 ТК РФ).

В пункте 3 статьи 160 ТК РФ законодатель установил следующее ограничение, которое следует соблюдать при изменении норм труда: достижение высокого уровня выработки отдельными работником за счет применения по его инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Замена и пересмотр единых и типовых норм труда осуществляется органами, их утвердившими (статья 161 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (статья 162 ТК РФ). Об изменении действующих норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (пункт 2 статьи 162 ТК РФ). В Трудовом кодексе не предусмотрена форма уведомления работника, поэтому, руководствуясь нормами статьи 74 ТК РФ, уведомить работника об изменении норм труда работодатель должен в письменной форме. Для того, чтобы избежать трудовых споров между сторонами трудовых отношений, информацию, касающуюся работников, работодателю лучше доносить в письменной форме под

роспись в листке ознакомления, который будет являться неотъемлемой частью локального нормативного акта (статьи 22, 68 ТК РФ).

По общему правилу, работодатель обязан разъяснить каждому работнику основания пересмотра норм труда, ознакомить его с методами, приемами труда и условиями, при которых они должны применяться, провести инструктаж на рабочем месте, в особых случаях, например, при внедрении новой техники, технологии провести обучение работника работе в новых организационно-технических условиях труда.

Итак, работодателем должен быть издан приказ об изменении действующих норм труда в связи с совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. В приказе устанавливается срок введения изменений в законную силу и дается распоряжение начальнику отдела кадров об уведомлении работников, в отношении которых вводится изменение, и начальнику отдела нормирования труда о том, чтобы отдел по нормированию труда дал разъяснения работникам о причине пересмотре действующих норм труда, методах расчета, а также ознакомить работников с новыми нормами труда. Для этого лучше подготовить лист ознакомления с приказом, в котором каждый работник дает подтверждение того, что он с новыми нормами труда ознакомлен. Например, на предприятии ООО «Завод ЖБИ-3», для уведомления работников об изменении норм труда, работников вызывают в планово-экономический отдел, где они в присутствии инженера по нормированию труда знакомятся с приказом, получают ответы на интересующие их вопросы в части введения новых норм труда, расписываются в листе ознакомления с приказом, который является неотъемлемой частью приказа об изменении норм труда.

Также для ознакомления работников с новыми нормами труда, работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией, может разместить перечень вводимых новых норм и пересматриваемых норм труда на видном месте, например, на стенде отдела кадров, либо на стенде непосредственно в цеховом отделении.

Также с целью уведомления работников об изменении норм труда работодатель может организовать пресс-конференцию (собрание), на которой должны присутствовать сотрудники отдела по нормированию труда, начальник отдела кадров, начальник отдела охраны труда и работники, которых непосредственно касаются изменения норм труда. Работодатель и представитель первичной профсоюзной организации должны разъяснить работникам причины введения новых и пересмотра действующих норм труда, проинформировать о проведенных организационно-технических мероприятиях, которые были проведены для обеспечения выполнения новых норм труда (статья 163 ТК РФ), ознакомить с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте, о правах и гарантиях работников, в случае, если они не согласны выполнять работу по новым нормам труда, требовать оплату труда по прежним тарифам и расценкам.

Нарушение требований ст. 162 ТК РФ о порядке введения, замены и пересмотра норм труда, в том числе обязанностей работодателя известить работника о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца, дает работнику основание требовать оплаты труда по прежним нормам.

Проверка действующих на предприятии норм труда осуществляется аттестацией норм затрат труда. Под аттестацией норм затрат труда понимают оценку качества действующих на предприятии норм затрат труда, до 31 декабря 2013 года аттестация осуществлялась одновременно с аттестацией рабочих мест. Сегодня аттестация норм затрат труда проводится по результатам специальной оценки условий труда. До этого предприятие проводит мероприятия по улучшению условия труда на рабочем месте.

Аттестационная комиссия утверждается руководителем предприятия. В состав аттестационной комиссии входят руководитель, начальник отдела по нормированию труда, начальник отдела по охране труда и представительный орган работников (чаще представитель первичной профсоюзной организации). Отдел по нормированию труда предоставляет в комиссию перечень норм затрат труда, которые необходимо пересмотреть с обоснованием причины, предоставляет соответствующие документы, например, анализ мероприятий по внедрению в

производство новой технологической линии, в результате чего действующие нормы труда не соответствуют заданной планом трудоемкости, либо результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В ходе проверки по каждой норме труда комиссия принимается решение: аттестовать или не аттестовать. Аттестованными признаются технически обоснованные нормы труда, соответствующие требованиям пункта 2 статьи 160 ТК РФ.

Ошибочно установленные, либо устаревшие нормы труда признаются не аттестованными и подлежат в дальнейшем пересмотру. Устаревшими считаются нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочими. Ошибочными считаются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов, либо в проведении расчетов⁸⁸.

Для пересмотра устаревших и ошибочно установленных норм труда работодатель обязан разрабатывать план мероприятий для установления факта несоответствия организационно-технических условий труда на рабочих местах, условиям, предусмотренным статьями 160, 163 ТК РФ, установить сроки проведения проверки, участников и согласовать данное мероприятие с представителем работника (первичной профсоюзной организацией).

На средних и крупных предприятиях, с целью снижению затрат труда и обеспечению соответствия норм труда нормальным организационно-техническим условиям, отдел по нормированию труда, либо при его отсутствии, планово-экономический отдел, до начала календарного года разрабатывает календарный план замены и пересмотра норм затрат труда. В план включают мероприятия по техническому развитию, модернизации производства, планируемому оснащению производства новой техникой, технологией, мероприятий по улучшению условий

⁸⁸ Мосейчук М.А. Нормирование труда — понятие, виды и законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. – 2004. – №2. – С.89.

труда, которые приведут к планируемому росту производительности труда, снижению трудоемкости работ и, как результат, сокращение численности рабочих, что приведет к разработке новых норм труда и пересмотру действующих норм труда, которые в текущем календарном году были признаны устаревшими.

Поскольку календарный план по замене и пересмотру норм затрат труда является локальным нормативным документом, поэтому, согласно требованиям статьи 372 ТК РФ, он утверждается руководителем с соблюдением процедуры учета мнения первичной профсоюзной организации в установленный срок.

Несоблюдение порядка введения, изменения и пересмотра норм труда порождает для работодателя негативное правовое последствие: если требования статей 22, 161, 162 и 372 ТК РФ (об ознакомлении, предварительном предупреждении, учете мнения первичной профсоюзной организации при его наличии) не выполнены, то работник имеет право требовать оплаты своего труда на основе прежних норм и расценок (тарифов, окладов и сдельных расценок) до истечения двухмесячного срока предупреждения. Более того, работник имеет право не выполнять установленные нормы труда, поскольку изданный работодателем нормативно правовой акт считается не вступившим в законную силу с указанной в нем даты при несоблюдении названных требований ТК РФ⁸⁹. Согласно части 4 статьи 10 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников, не подлежат применению. В этом случае применяются трудовое законодательство, коллективный договор, соглашения и трудовой договор.

Сегодня на большинстве предприятий, в основном это субъекты среднего предпринимательства, не создаются отделы по нормированию труда. Работодатель возложил обязанность по введению, пересмотру и замене норм труда на отделу труда и заработной платы, отделу кадров, планово-экономическому отделу.

В случае, если работодатель разрабатывает и вводит нормы труда собственными силами, предлагаем ввести структурное подразделение – отдел по организации и нормированию труда, который будет регламентироваться на основе

⁸⁹ Нормирование труда // Все о кадрах [электронный ресурс]. URL: <http://info-personal.ru/rezhim-raboty/normirovanie-truda/> (дата обращения 30.05.2017).

Положения отдела по организации и нормированию труда. Вменить отделу обязанность участвовать в разработке, введении и изменении норм труда, в проверке применяемых на предприятии нормативов по труду, соблюдения режимов труда и отдыха работников, процесса работы оборудования, выявлять потери рабочего времени, их причины и разрабатывать рекомендации по их устранению, ежемесячно проводить анализ выполнения норм труда, выявлять причины невыполнения норм труда и разрабатывать методические рекомендации по их выполнению, выявлять устаревшие нормы труда. Также отдел по организации и нормированию труда может оказывать помощь начальникам отделов, цехов, структурных подразделений в совершенствовании нормирования труда и заработной платы, рассчитывать потребность в численности и предлагать мероприятия по сокращения численности штата, оптимизации труда. Также вменить в обязанность отдела разработку рекомендаций по использованию выявленных резервов повышения производительности труда и участие во внедрении этих рекомендаций (по улучшению организации труда, пересмотру устаревших и заниженных норм, внедрению технически обоснованных норм, совершенствованию оплаты труда)⁹⁰.

При утверждении локальных нормативных актов, согласно требованиям трудового законодательства, работодатель должен соблюсти порядок учета мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ), в свою очередь, в статье 162 ТК РФ, сказано, что локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работника, то есть не первичная профсоюзная организация, но и, согласно статье 31 ТК РФ, иной представитель, выбранный из числа работников. Мы видим противоречие статьи 372 ТК РФ и статьи 162 ТК РФ, поэтому следует внести изменение в статью 372 ТК РФ в части наименования «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и иного представителя работника при принятии локальных нормативных актов», и обязать, при отсутствии первичной профсоюзной

⁹⁰ Положение О бюро нормирования труда // должностные инструкции. [электронный ресурс]. URL: <http://www.d-instrukciya.ru/polozheniya-ob-otdelach/polozhenie-o-biuro-normirovaniya-truda> (дата обращения 30.05.2017).

организации, соблюдать процедуру согласования локальных нормативных актов с представителем работника, тем самым гарантировать право работника на справедливые условия труда.

2.2. Правовое обеспечение выполнения норм труда на предприятии

Норма труда на предприятии, как правило, выступает в качестве меры взыскания, поощрения, материального стимулирования работника, поэтому работодателю важно обеспечить нормальные условия труда на рабочем месте для того, чтобы работник мог выполнять установленные нормы труда.

Правовое обеспечение выполнения норм труда на предприятии представляет собой завершающий этап преобразования разработанной нормы труда в правовую дефиницию. Он означает, что данная технически обоснованная норма труда утверждается в качестве оптимальной для данных организационно-технических условий производства локальным нормативным актом, например, приказом работодателя, и становится обязательной для выполнения как работником (статья 21 ТК РФ), так и работодателем (статья 22 ТК РФ). В свою очередь, работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для того, чтобы работник имел возможность выполнять, установленные локальным нормативным актом, нормы труда.

В статье 21 ТК РФ сказано, что работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

В тоже время, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные работодателем нормы труда.

Это означает, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение установленных норм труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности по основаниям статьи 192 ТК РФ в виде замечания, выговора, либо увольнения по соответствующим основаниям, поскольку выполнение норм труда является его трудовой обязанностью в силу заключенного между работником и работодателем трудового договора. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых проступок был совершен, например, токарь не выполнил установленную в нормированном задании норму по изготовлению заготовок из металла для заказчика, потому что использовал токарный станок в рабочее время для личных нужд, в результате чего он сломался по вине токаря. В этом случае, согласно статье 238 ТК РФ, работодатель может привлечь работника к материальной ответственности за порчу токарного станка, а работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (статья 241 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом, в трудовом законодательстве, понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо

на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть 2 статьи 238 ТК РФ).

Также к работнику могут приниматься меры материального воздействия, поскольку часть 3 статьи 155 ТК РФ позволяет работодателю, в случае невыполнения работником установленных норм труда по вине работника производить оплату нормируемой части заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы. Также необходимо отметить, что согласно части 3 статьи 157 ТК РФ, время простоя по вине работника не оплачивается.

На работодателя возлагается больше прав и обязанностей в области нормирования труда. Согласно статье 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Также работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные статьями 136, 140 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Согласно требованиям статьи 163 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям законодатель относит следующее:

- 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.

Анализируя положения статьи 163 ТК РФ, следует заметить, что для выполнения норм выработки помимо обеспечения нормальных условий труда, предусмотренных ТК РФ, необходимо также учитывать обоснованность норм труда как с научной, экономической, технической, так и с психофизиологической, социальной сторон, поскольку они в совокупности характеризуют процесс трудовой деятельности человека⁹¹.

Статья 163 ТК РФ устанавливает два основных положения, определяющих гарантии выполнения норм труда работником:

- 1) трудовым законодательством на работодателя возлагается обязанность обеспечить нормальные условия для выполнения норм, в том числе условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- 2) в ТК РФ дается закрытый перечень нормальных условий работы, необходимых для выполнения норм труда.

Сегодня приоритетным направлением государственной политики в области охраны труда является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников,

⁹¹ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009. – С. 22.

государственное управление охраной труда, государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе соблюдения работодателем и работником требований охраны труда, государственная экспертиза труда, установление порядка проведения специальной оценки условий труда на предприятии, защита интересов работников и, как следствие, установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на производстве (статья 210 ТК РФ).

Положения статьи 212 ТК РФ относят обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на уровень работодателя. Сегодня работодатель обязан обеспечить безопасность работников на производстве работ, условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, режим труда и отдыха, приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты работникам, обучать работников методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж, стажировку, проверку знаний требований охраны труда, знакомить работников с требованиями охраны труда, проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и другие обязанности.

Обязанности работника в области охраны труда перечислены в статье 214 ТК РФ. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, должен правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), проходить обязательные медицинские осмотры.

С 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ № 426-ФЗ), согласно которому на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий

труда. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Это означает, что теперь вместо Списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, которым положены дополнительные льготы и гарантии за работу во вредных и опасных условиях труда, будет учитываться фактическое воздействие вредных и опасных фактора производства на организм работника, с учетом средств индивидуальной защиты. Это позволит работодателю сэкономить на страховых взносах в Пенсионный фонд России.

В статье 4 ФЗ № 426-ФЗ говорится, что работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда⁹².

В свою очередь, согласно статье 5 ФЗ № 426-ФЗ, работник имеет право присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. В случае, результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, по мнению работника не соответствуют установленному классу вредности, то работник имеет право обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 26 ФЗ № 426-ФЗ, в Государственную инспекцию труда.

В любом случае, работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда (пункт 2 статьи 26 ФЗ № 426-ФЗ).

⁹² Российская газета. 2013. № 295.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников также вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

В случае, если работодатель не исполнил свои обязанности по обеспечению нормальных условий труда на рабочем месте, в результате чего работник не выполнил установленные нормы труда, ответственность ложиться на работодателя, так как частью 1 статьи 155 ТК РФ предусмотрено, что при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда работника производится в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. Также время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (часть 1 статьи 157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от воли сторон трудовых отношений – работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному работником времени (часть 2 статьи 155 ТК РФ). Время простоя по причинам, не зависящим от воли сторон – работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть 2 статьи 157 ТК РФ).

Анализ напряженности труда исследуемого трудового процесса отдельного работника, сотрудников структурного подразделения, либо организации в целом, и, как результат, введение, замена, пересмотр норм труда является изменением условий трудового договора, поскольку изменяются условия об оплате труда (статья 57 ТК РФ). Согласно положениям статьи 74 ТК РФ, для того, чтобы провести оптимизации численности персонала, работодателю необходимо соблюсти особый порядок – обоснование причины замены и пересмотра норм труда, соблюсти срок уведомления работников в письменной форме за два месяца до вступления изменений в законную силу, предложить работнику, который не согласен

продолжать работу в новых условиях труда, в письменной форме другую вакантную должность, в том числе не соответствующую квалификации, либо, в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора, уволить его в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ, либо на основании пункта 2 статьи 81 ТК РФ, в связи сокращением штата. Перед проведением мероприятий по оптимизации труда, и, как следствие, сокращению штата сотрудников, работодатель обязан выполнить требования, предусмотренные статьей 163 ТК РФ: на каждом рабочем месте обеспечить нормальные условия труда. Также работодатель с 1 января 2014 года должен провести на каждом рабочем месте специальную оценку условий труда, предусмотренную ФЗ № 426–ФЗ и трудовым законодательством, предусматривающую обязанность работодателя обеспечивать безопасные условия труда на рабочем месте работника.

Работодателю следует помнить, что в случае, если организация проводит мероприятия по сокращению численности штата сотрудников, необходимо выполнить условия, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, то есть при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выплатить работнику в день увольнения выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В случае, если работник не трудоустроен в третий месяц, то на основании решения органа службы занятости населения, выплатить выходное пособие за этот месяц. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Также трудовым законодательством предусмотрено, что в качестве реализации права работника на выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование, что работодатель в коллективном договоре или трудовом договоре может предусмотреть сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства

(продукции) (статья 158 ТК РФ), например, на предприятии ООО «Завод ЖБИ-3», при внедрении новой технологической линии производства «Тансилэнд» для производства железобетонных изделий, приказом руководителя, на период освоения технологической линии, заработная плата работникам рассчитывалась по прежним расценкам.

Редикульцева Е.Н. справедливо отмечает, что «правовым последствием выполнения работником норм труда является приобретение им права на материальное вознаграждение, а также иных прав на некоторые льготы и преимущества, гарантированные ТК РФ. Значение выполнения норм, а также их перевыполнения законодатель особо подчеркивает в статье 179 ТК РФ, определяя категории работников, обладающих преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников»⁹³. При сокращении численности или штата работников, ТК РФ предусмотрено, что преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и высокой квалификации. В случае, если работники имеют равную производительность и квалификацию, то предпочтение отдается семейным лицам, имеющим двух и более иждивенцев и лицам, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работникам получившим увечье и профессиональное заболевание в период работы и другим категориям работников. ТК РФ предоставляет право работодателю самостоятельно определять перечень категорий работников, которые будут иметь преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, которые должны быть закреплены в коллективном договоре.

Сегодня трудовым законодательством не предусмотрена правовая норма, регулирующая ответственность работодателя за неустановление норм труда, за отказ от их замены и пересмотра при наступлении случаев, предусмотренных частью 2 статьи 160 ТК РФ. Также на государственном уровне отсутствует обязанность работодателя проводить мероприятия по введению, замене и

⁹³ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009. – С. 23.

пересмотру норм труда, поскольку решение таких вопросов законодатель относит на уровень работодателя. Поэтому появилась потребность в преобразовании права работодателя по введению, пересмотру и замене норм труда, в обязанность работодателя, что позволит обеспечить минимальные льготы и гарантии, предусмотренные ТК РФ, для отдельных категорий работников. По мнению Редикульцевой Е.Н. «такая обязанность, по сути, будет носить первоначальный характер и порождать вторичные процедурные обязанности (учет мнения представительного органа работников, соблюдение срока предупреждения, обеспечения условий). В настоящее же время законодатель устанавливает ответственность за невыполнение вторичных обязанностей, не предусматривая первичной обязанности»⁹⁴.

Таким образом, к основным направлениям совершенствования правового обеспечения выполнения норм труда на предприятии можно отнести следующие: необходимо обязать работодателя исполнять положения главы 22 ТК РФ в части введения, пересмотра и замены норм труда, и, в качестве контрольных функций, установить государственный надзор за соблюдением законодательства в области нормирования труда, например, Государственная инспекция по труду может проверять работодателей один раз в два года на вопрос соблюдения работодателем требований законодательства о нормировании труда в части установления, обоснования изменения и пересмотра норм труда.

2.3. Взаимосвязь локального нормирования труда и материального стимулирования работников

Статья 2 ТК РФ гарантирует работнику право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование, как для работника, так и для членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

⁹⁴ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009. – С. 23.

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Таким образом, в определении, данном в ТК РФ, не учитывается специфика паритетных взаимоотношений между работником и работодателем⁹⁵.

Законодатель подчеркивает, что заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда (статья 132 ТК РФ).

В свою очередь, Пашуто В.П. под заработной платой понимает цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия, размер которой зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов финансово – хозяйственной деятельности предприятий и других факторов⁹⁶.

В статье 1 Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы»⁹⁷ заработная плата определяется как «всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд». Мородский А.В. отмечает, что «данное определение не

⁹⁵ Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А.В. Модорский // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2014. – №1. – С. 97.

⁹⁶ Там же.

⁹⁷ Ведомости ВС СССР.- 1961. – № 44. - ст. 447.

отражает необходимость зависимости заработной платы от результатов труда, что является одним из краеугольных камней стимулирования труда работников»⁹⁸.

Заработная плата выполняет несколько важных функций. Так, по мнению Генкина Б.М., заработная плата выполняет пять основных функций: воспроизводственную, учетную, регулирующую, социальную и мотивирующую⁹⁹.

В рамках диссертационного исследования рассмотрим стимулирующую функцию заработной платы, поскольку сегодня работодатель заинтересован в стимулировании труда работников. К тому же посредством заработной платы трудовым законодательством решаются социальные задачи, реализуется принцип справедливости труда, обеспечиваются минимальные гарантии в сфере труда.

Сегодня процесс нормирования труда направлен на решение многих задач, связанных с производственной деятельностью предприятия. Одной из этих задач является организация и внедрение мероприятий, направленных на материальное стимулирование труда работников, разработку и введение премирования, как одного из способов увеличения производительности труда работников.

Суть стимулирующей функции заключается в том, что работодателю необходимо побуждать работника к трудовой деятельности, к максимальной трудовой отдаче, повышению производительности труда. Для достижения поставленных задач существуют различные рычаги воздействия: дифференциация размера заработной платы в зависимости от квалификации работника, достигнутого уровня производительности труда и другое. Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего размера заработной платы, поскольку более высокая квалификация оплачивается по более высоким расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам. Работодатель же, наоборот, заинтересован в привлечении работников более высокой квалификации для повышения производительности труда, улучшения качества выпускаемой продукции (оказания услуг).

⁹⁸ Модорский А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А. В. Модорский // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2014. – №1. – С. 97.

⁹⁹ Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – С. 27.

Разработка и внедрение на практике системы материального стимулирования труда являются одним из основных вопросов целенаправленного воздействия на работника, создания нормальных условий труда на рабочем месте, которые позволят работнику выполнить установленные работодателем нормы труда, заданный объем работ.

Система материального стимулирования труда включает в себя взаимосвязанные стратегии, методы, процедуры вознаграждения работников за эффективный труд. Размеры и виды материального стимулирования определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в достижение целей предприятия, его умений и компетенций, при этом учитываются занимаемая работником должность¹⁰⁰.

По мнению Комарова Е.И. при формировании системы материального стимулирования труда необходимо учитывать следующее¹⁰¹:

- необходимо повышать заинтересованность работников в достижении индивидуальных результатов труда, через нормы выработки;
- предоставлять работнику возможность повышать его уровня профессионализма, например, направлять работника на курсы по повышению квалификации, содействовать в повышении рабочего разряда рабочего;
- поддерживать инициативу работников по улучшению условий труда, применению улучшенных способов и методов выполнения работы.

На предприятии работодатель осуществляет оплату труда на основании разработанной системы оплаты труда, коллективного договора, соглашения, положения об оплате труда и трудового договора¹⁰².

Важнейшим аспектом оплаты труда на предприятии является установление системы оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

¹⁰⁰ Белоусов В.М. Концептуальные подходы к совершенствованию системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства / В.М. Белоусов // Вестник АГАУ. – 2013. – №10 (108). – С. 121.

¹⁰¹ Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования персонала предприятия / Е.И. Комаров // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2009. – № 6. – С. 50.

¹⁰² Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2012. – С. 51.

В статье 135 ТК РФ установлено, что размер заработной платы работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей на предприятии системами оплаты труда. Системы оплаты труда включает, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаемые коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, например, приказом о премировании работников. Условия оплаты труда, установленные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Система оплаты труда, установленная на предприятии, отражается в коллективном договоре, в соглашениях, заключаемых на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровнях (статья 133.1 ТК РФ), либо в локальном нормативном акте¹⁰³.

Правовым последствием выполнения работником норм труда является приобретение права на материальное вознаграждение, в первую очередь в виде справедливой заработной платы в соответствии с выполненным объемом работ (трудовой функцией), а также иных прав на некоторые льготы и преимущества. Например, менеджер, выполнивший план продаж, на основании рекомендации начальника отдела продаж, может быть премирован руководителем организации¹⁰⁴.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, в Положении об оплате труда, Положении о премировании, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора, локальным нормативным актом и трудовым договором. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются работнику в соответствии со штатным расписанием.

¹⁰³ Горбунова Ю.Н. Управление персоналом / Ю.Н. Горбунова, Л.А. Ильина // Электронные ресурсы СамГТУ в области экономики и управления [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21>свободный (дата обращения 30.05.2017).

¹⁰⁴ Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009. – 24 с.

На практике применяются две основные системы заработной платы – повременная и сдельная. Работодатель должен применять систему оплаты труда, которая наиболее соответствует организационно-техническим условиям производства на предприятии и позволяет справедливо оплачивать труд работников, выполняющих установленные нормы труда.

При повременной оплате труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и тарифной ставки (должностного оклада).

Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) представляет собой размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы работника, который выплачивается за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленный промежуток времени. Тарифная ставка не учитывает компенсационные, стимулирующие и социальные доплаты и выплаты, она фиксирована, обязательна к выплате, поскольку является обязательным условием трудового договора (статья 57 ТК РФ) и является минимальной гарантией оплаты труда работника, установленной ТК РФ. Согласно пункту 3 статьи 133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного соглашением о минимальной заработной плате (статья 133.1 ТК РФ).

В статье 143 ТК РФ под тарифной системой оплаты труда понимают систему оплаты труда, основанную на тарифной дифференциации заработной платы работника различных категорий и включает в себя тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе тарификации. Это означает, что для каждого тарифного разряда устанавливается своя норма затрат труда, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Отсюда можно проследить прямую зависимость между нормой труда, устанавливаемой работодателем на основании методов нормирования труда, уровнем квалификации работника и размером оплаты труда. С

повышением тарифного разряда возрастают нормы труда (должностные обязанности) и ответственность работника за качество выполняемых работ.

К основным нормативным документам, образующим тарифную систему оплаты труда, в соответствии со статьей 143 ТК РФ, относятся тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и сетки, схемы должностных окладов инженерно-технических работников и служащих и нормы труда. Также тарифная система предусматривает применение доплаты и надбавки, как компенсационного, так и стимулирующего характера, рассчитываемые на основании тарифов и носящие стимулирующий характер, районные коэффициенты и другое¹⁰⁵.

Тарифная система оплаты труда устанавливается на локальном уровне коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

Сегодня возрастает значение часовой тарифной ставки. Это, в первую очередь, обусловлено с тем, что в рыночных условиях экономики оплата труда работников производится на основе тарифных ставок, работодатель оплачивает установленную норму труда, в первую очередь это касается рабочих профессий. В ТК РФ почти все размеры доплат, гарантированных работнику действующим законодательством (при сокращенном рабочем времени в связи с вредными условиями труда (статья 147 ТК РФ), при выполнении сверхурочной работы (статья 152 ТК РФ), оплата работы в ночное время (статья 154 ТК РФ), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ) определяются на основе часовой тарифной ставки. Работодатель имеет полное право привязать выплаты стимулирующего характера к часовой тарифной ставке. Сегодня часовая тарифная ставка выступает гарантом оплаты минимального размера оплаты труда работнику.

Повременно-премиальная система оплаты труда учитывает норму и качество труда. При данной системе оплаты труда повышается ответственность работника и личная материальная заинтересованность работника в результатах работы, поскольку за качество выполняемой работы работнику причитается выплата премии. Премирование работников осуществляется на основании Положением о

¹⁰⁵ Воробьева Е. Тарифное нормирование заработной платы / Е. Воробьева // ФПА АКДИ «Экономика и жизнь». – 2001. – № 16. – С. 51.

премировании работников, в котором отражены размер премии, основания для выплаты или не выплаты премии. Положение о премировании, как локальный нормативный акт, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статье 372 ТК РФ)¹⁰⁶. При повременно-премиальной системе оплаты труда премия является составной частью оплаты труда, поэтому в положении о премировании должны тщательно разрабатываться показатели и условия премирования работников.

При сдельной системе оплаты труда заработная плата рабочему начисляется в расчете на каждую единицу произведенной продукции (выполненного объема работ) на основании сдельных расценок, установленных коллективным договором, в оптимальных организационно-технических условиях производства и в нормальных условиях труд на рабочем месте¹⁰⁷. Сдельные расценки определяются на основании тарифных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

В зависимости от способа учета выработки и применяемых видов материального стимулирования (премий, повышенных расценок) сдельная оплата труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, косвенно-сдельную, сдельно-прогрессивную, аккордно-сдельную.

При прямой сдельной системе оплаты труда размер заработной платы рабочего изменяется прямо пропорционально его выработке и рассчитывается исходя из сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации рабочего. То есть заработная плата рабочего зависит от выполнения нормы труда, чем больше объем выполненных работ, тем выше оплата труда.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда рабочему оплачиваются не только выполненный им объем работ (установленные нормы труда), но и производится премирование за перевыполнение норм выработки и достижение конкретных показателей их производственной деятельности. В этом случае премия

¹⁰⁶ Горбунова Ю.Н. Управление персоналом / Ю.Н. Горбунова, Л.А. Ильина // Электронные ресурсы СамГТУ в области экономики и управления [Электронный ресурс]. URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21> (дата обращения 30.05.2017)

¹⁰⁷ Сороченко В.В. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / под ред. В.В. Сороченко. – М.: АПКИППРО, 2009. – С. 173.

будет являться частью заработной платы работника и регламентироваться Положением о нормировании, установленном на предприятии¹⁰⁸. Премирование может осуществляться на основании достижения таких показателей как: увеличения производительности труда, выполнение норм выработки, снижение нормируемой трудоемкости, выполнение либо перевыполнение плана работ; выпуск качественных изделий, например, отсутствие выпуска бракованных изделий; в связи с экономией сырья, материалов и других показателей, установленных Положением о премировании.

Помимо премирования, в качестве мер стимулирования труда работников. Работодатель может предусмотреть в коллективном договоре иные виды поощрения за добросовестный труд, цель которых – стимулирование работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, повышению выработки. В коллективном договоре работодатель может предусмотреть надбавки за выполнение объема работ сверх установленной нормы труда, надбавка за квалификационный разряд, доплата за выслугу лет, доплата за совмещение профессий и другие стимулирующие надбавки и доплаты.

В рассмотренных системах оплаты труда заработная плата работника напрямую зависит от выполнения установленных работодателем норм труда.

Далее рассмотрим, как на практике применяется система стимулирования труда работников.

Заработная плата работников ООО «Завод ЖБИ-3» устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда для конкретных подразделений, Положением о премировании работников. Оклады и тарифные ставки устанавливаются в соответствии со штатным расписанием.

В ООО «Завод ЖБИ-3» коллективным договором установлены две системы оплаты труда: сдельная и повременная.

Например, согласно Положению об оплате труда работников завода крупнопанельного домостроения, при начислении заработной платы рабочим завода

¹⁰⁸ Горбунова Ю.Н. Управление персоналом / Ю.Н. Горбунова, Л.А. Ильина // Электронные ресурсы СамГТУ в области экономики и управления [Электронный ресурс]. URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21> (дата обращения 30.05.2017).

крупнопанельного домостроения применяется сдельная система оплаты труда, согласно предельному нормативу, утвержденному генеральным директором и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹⁰⁹.

Согласно Положению об оплате рабочих строительного-монтажного управления, при начислении заработной платы рабочим применяется сдельная оплата труда, которая рассчитывается за выполненные объемы строительного-монтажных работ (монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций, плотник (бетонщик), плотник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, штукатур (маляр), каменщик, электросварщик ручной сварки, каменщик в бригаде каменщиков, стропальщик, подсобный рабочий, бетонщик), согласно установленным расценкам (Приложение № 1, 3, 4) или договорным расценкам. Расценки на работы, которые не указаны в Приложениях № 1, 3, 4, применяются после утверждения их генеральным директором¹¹⁰.

При начислении заработной платы работникам отдела технического контроля и лаборатории применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Заработная плата начисляется согласно часовым тарифным ставкам, утвержденным генеральным директором. Размер заработной платы каждого работника зависит от присвоенного ему разряда и фактически отработанного времени. За добросовестное отношение к выполняемой работе работникам ОТК и лаборатории устанавливается ежемесячная премия в размере 10 процентов от начисленной суммы за отработанное время. Работодатель имеет право лишить премии полностью либо частично работника ОТК или лаборатории за нарушения трудовой и производственной дисциплины, например, за допущение ошибок в маркировке изделий – 50 процентов от тарифной ставки¹¹¹.

Также, коллективным договором предусмотрено, что работодатель имеет право устанавливать надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным

¹⁰⁹ Положение об оплате труда рабочих завода КПД: приложение №1 к коллективному договору ЗАО «Завод ЖБИ-3» на 2013-2016 годы. – 2013.

¹¹⁰ Там же.

¹¹¹ Положение о премировании работников ЗАО «Завод ЖБИ – 3»: приложение №8 к коллективному договору ЗАО «Завод ЖБИ-3» на 2013-2016 годы. - 2013.

окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части. Размеры надбавок и доплат определяются работодателем, но не могут быть менее семи процентов от тарифной ставки (должностного оклада) и превышать сто процентов от тарифной ставки (должностного оклада)¹¹².

Таким образом, можно выявить прямую взаимосвязь между локальным нормированием труда и материальным стимулированием работника, поскольку расчет заработной платы работника труда зависит от выполнения работником установленных работодателем норм труда (статья 160 ТК РФ). Также сегодня ТК РФ привязывает выплаты заработной платы, различных доплат, как компенсационного, так и стимулирующего характера, к тарифной ставке, как мере минимальной гарантии оплаты труда.

2.4. Направления совершенствования правового регулирования нормирования труда и практики его применения

Процесс нормирования труда является составной частью, элементом организации труда на предприятии, а также одним из инструментов управления трудом в целом. На предприятии, на основании технически обоснованных норм труда определяется численность, профессиональный и квалификационный состав работников, осуществляются мероприятия, направленные на оптимизацию использования трудовых ресурсов. Совершенствование процессов нормирования труда должно являться одним из основных направлений деятельности предприятия, которое позволяет увеличить производительность труда работников.

По мнению Долгова Д.И. «необходимость нормирования труда в значительной мере объясняется тем, что и работник, и работодатель экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудовых затрат, рациональном

¹¹² Коллективный договор закрытого акционерного общества «завод железобетонных изделий-3» на 2013-2016 годы. – 2013.

использовании рабочего времени как по продолжительности, так и по степени интенсивности труда»¹¹³.

Сегодня, в условиях рыночной экономики, трудовое законодательство относит вопросы организации и правового регулирования нормирования труда на уровень работодателя. В статье 159 ТК РФ установлено, что государство гарантирует работникам государственное содействие системой организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо устанавливаемых коллективным договором.

Куренный М.А., комментируя положения статьи 159 ТК РФ, приходит к выводу, что законодатель под государственным содействием системной организации нормирования труда подразумевает обеспечение «работодателей разработкой в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, типовых норм труда для однородных работ; установлением правил введения, замены и пересмотра норм труда; подготовкой специалистов в области нормирования труда; возложением на работодателя обязанности устанавливать научно обоснованные нормы труда»¹¹⁴.

В свою очередь, Гейхман В.Л., комментируя положения статьи 159 ТК РФ, считает, что статья реализует лишь основные гарантии работникам в сфере нормирования труда: с одной стороны, это государственное содействие системной организации нормирования труда на предприятии в виде установления средств и методов определения норм труда, необходимых для оценки эффективности труда работников и соответствующей оплаты труда, и, с другой стороны, работникам гарантируется применение систем нормирования труда, то есть у работодателя должна применяться система нормирования труда, хотя и отсутствует прямая юридическая обязанность, и необходим учет мнения представительного органа работников при определении работодателем систем нормирования труда, или они

¹¹³ Долгов Д.И. Предложения по улучшению нормирования труда на предприятиях станкостроения, влияющие на конкурентоспособность оборудования / Д.И. Долгов // Общество: политика, экономика, право. – 2012. – №1. – С. 87.

¹¹⁴ Куренный А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А.М. Куренный [и др.]; под ред. А.М. Куренного. – М.: НОРМА; ИНФРА-М., 2015. – С. 204-205.

устанавливаются в коллективном договоре. Другие общие аспекты в области нормирования она затрагивает. Он считает, что глава 22 ТК РФ «рассчитана в основном только на традиционное нормирование. Вернее, отдельные его аспекты, а ряд из имеющихся немногочисленных правовых норм данной главы нуждается в конкретизации, совершенствовании и официальных разъяснениях»¹¹⁵.

По нашему мнению, часть 2 статьи 159 ТК РФ нуждается в дополнении, то есть, в случае, если система нормирования труда на предприятии коллективным договором не установлена, она может быть закреплена в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работника (статья 372 ТК РФ).

К направлениям совершенствования правового регулирования труда на уровне законодательства можно отнести следующие:

1. Совершенствование законодательства в области нормирования труда. Сегодня существует острая необходимость в централизованном регулировании нормирования труда, поскольку установленные в ТК РФ положения, регулирующие правоотношения в области нормирования труда, на наш взгляд, недостаточны. Для этого можно, воспользовавшись опытом в области нормирования труда стран зарубежья, например, Германии¹¹⁶, где правоотношения по нормированию труда закреплены на государственном уровне в виде Закона о тарифных соглашениях, разрабатывать систему государственного регулирования нормирования труда. Действующих сегодня типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда недостаточно, многие из тех, что были разработанные в период плановой экономики в СССР, устарели и не соответствуют современному уровню технического оснащения предприятий.

2. Необходимо разрабатывать методические рекомендации в области нормирования труда, различные приемы и методы, позволяющие с учетом

¹¹⁵ Волкова О.Н. Научно- практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова [и др.]; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – С. 652-653.

¹¹⁶ Редикульцева Е.Н. Правовые методы регулирования нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2008. – №3. – С. 88.

современных техники, технологии, вести точный учет норм затрат труда на предприятии.

Норма труда представляет собой не только количество затрат рабочего времени на выполнение операции, но и является трудовой обязанностью работника. Поэтому, при установлении норм труда, работодатель преследует цель получения максимальной производительности от работника в нормальных организационно-технических условиях производства, а работник – получение справедливой оплаты труда за выполненный им труд.

К направлениям совершенствования нормирования труда на локальном уровне можно отнести следующие:

1. Создание на предприятии отдела по организации и нормированию труда, который будет заниматься разработкой норм труда, введением, заменой, пересмотром норм труда, анализом действующих норм труда, выявлением устаревших и не отвечающих организационно-техническим условиям труда, разработкой приемов и методов выполнения новых норм труда, анализом численности штата сотрудников, разрабатывать план по замене и пересмотру действующих норм труда в следующем календарном году.

2. Проведение мероприятий по улучшению условий труда на каждом рабочем месте, для того, чтобы обеспечить выполнение требований статьи 163 ТК РФ, поскольку выполнение установленных норм труда – обязанность работника, обязанность работодателя – обеспечить нормальные условия труда.

3. Разработка и внедрение технически обоснованных норм труда для всех категорий работников.

4. Необходимо вести точный учет и контроль издержек производства, в том числе на трудовые ресурсы, а разрабатывать и внедрять мероприятия, направленные на увеличение производительности труда работников, в первую очередь за счет рационального использования рабочего времени, минимизации потерь рабочего времени.

5. Повышать квалификацию работников, обучать работников новым методам и способам труда на производстве.

6. Проводить модернизацию производства: осуществлять мероприятия по техническому оснащению производства, переходить от ручного труда к автоматизированному, что позволит увеличить производительность работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе вышеизложенного и с учетом проведенного анализа можно сделать следующие выводы и рекомендации.

В первой главе были рассмотрены правовые основы регулирования нормирования труда. В связи с отсутствием в ТК РФ официального толкования таких правовых дефиниций, как «норма труда» и «нормирование труда», было предложено дополнить статью 160 ТК РФ следующими понятиями:

– «Норма труда – величина затрат труда при выполнении единицы работы (операции, трудовой функции) одним или группой работников соответствующей квалификации, уровня знаний, в оптимальных организационно-технических, санитарно-гигиенических, физиологических и социальных условиях труда»;

– «Нормирование труда – это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом определения технически обоснованных затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) работником или группой работников, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, пересмотра, замены, также проведения специальной оценки условий труда».

Было рассмотрено несколько классификация норм труда. Нормы труда принято классифицировать по следующим категориям: мера труда, затраты труда, условия труда, степень обоснованности, степень детализации, отраслевое применение, степень единообразия, срок действия.

Также были рассмотрены субъекты правоотношений по нормированию труда и правоотношения по введению, замене и пересмотру норм труда. Предлагается в ТК РФ закрепить порядок уведомления работников о введении, пересмотре и замене норм труда в письменной форме в установленные ТК РФ сроки, о введении разовых норм труда. Например, в связи с ликвидацией аварии на производстве, работник может быть уведомлен до начала выполнения разовых работ.

Рассмотрена специфика метода правового регулирования нормирования труда через регулирование продолжительности рабочего времени. Предлагается закрепить

на законодательном уровне ограничения по привлечению к отдельным видам сверхнормативных работ отдельных категорий работников, например, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также установить дополнительные преференции в установлении неполного рабочего дня для работающих пенсионеров. Внести некоторые изменения в статью 99 ТК РФ, в части установления месячной, квартальной и годовой нормы привлечения работников к сверхурочной работе.

Во второй главе была рассмотрена современная практика нормирования труда. Выявлена прямая зависимость между локальным нормированием труда и материальным стимулированием труда работников, поскольку норма труда – есть мера труда. Предложены мероприятия, направленные на совершенствование правового регулирования нормирования труда, а также нормирования труда на локальном уровне.

Сегодня существует острая необходимость в централизованном регулировании нормирования труда, поскольку установленные в ТК РФ положения, регулирующие правоотношения в области нормирования труда, на наш взгляд, недостаточны. Действующих сегодня типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда недостаточно, многие из тех, что были разработанные в период плановой экономики в СССР, устарели и не соответствуют современному уровню технического оснащения предприятий.

Необходимо разрабатывать методические рекомендации в области нормирования труда, различные приемы и методы, позволяющие с учетом современных техники, технологии, вести точный учет норм затрат труда на предприятии.

Мероприятия по совершенствованию нормирования труда становятся эффективными лишь тогда, когда осуществляются одновременно улучшением организационно-технических условий труда до предусмотренного нормативами уровня, если своевременно проводится необходимая подготовка персонала, повышение его квалификации, освоение новых приемов и методов труда,

улучшение санитарно-гигиенических условий труда, повышение безопасности работ, повышение содержательности и привлекательности труда¹¹⁷.

Анализ и совершенствование нормирования труда должны проводиться регулярно, для того чтобы поддерживался высокий уровень обоснованности норм труда и максимально возможный охват ими работающих. Только в этом случае нормы труда будут выполнять свою важнейшую функцию — быть мерой труда¹¹⁸.

¹¹⁷ Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие. 2-е изд., стер. / А.И. Рофе. — М.: КНОРУС. — 2014. — С. 217.

¹¹⁸ Там же С. 219.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные правовые акты

1.1. Относительно защиты заработной платы: Конвенция Международной организации труда от 01.07.1949г. № 95 // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 447.

1.2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ. // Российская газета. – 2001. – № 256.

1.3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федер. закон от 30.12.2001г. № 195-ФЗ. // Российская газета. – 2001. – № 256.

1.4. О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ. // Российская газета. – 2013. – № 295.

1.5. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда: Постановление Правительства РФ от 11.11.2002г. № 804 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4538.

1.6. Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252 // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 19.

1.7. О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 12.02.1987г. № 194 // СП СССР. – 1987. – № 14.

1.8. Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве: Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 N 226 / П-6 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1986. – № 12.

1.9. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013г. № 504 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2013. – № 12.

1.10. Методика выбора оптимальных форм нормирования и организации труда: утв. ФСИН России [Электронный ресурс]. – документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 17.05.2017).

1.11. Методические рекомендации по разработке и внедрению нормированных заданий работникам с повременной оплатой труда на предприятиях железнодорожного транспорта: Методические рекомендации МПС России от 12.07.2000г. // Министерство путей сообщения РФ. – 2000.

1.12. О восьмичасовом рабочем дне: Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917г. // СУ РСФСР. – 1917. – № 1. – ст. 10. (утратил силу).

1.13. Положение о нормах заработной платы рабочим металлической промышленности Петрограда и его окрестностей: Постановление СНК от 19.01.1918г. // Газета временного рабочего и крестьянского правительства. – 1918. – №12 – ст. 242. (утратил силу).

2. Специальная литература

2.1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.

2.2. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь: 19000 терминов. 2-е изд., перераб.и доп. / Ред. А. Н. Азрилиян. — М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с.

2.3. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова [и др.]. – М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1984. – 481 с.

2.4. Андреева Л.А. Проблемы правового регулирования нормирования труда / Л.А. Андреева, О.М. Медведев // Трудовые споры. – 2007. – № 4. – С. 3-6.

2.5. Белоусов В.М. Концептуальные подходы к совершенствованию системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства / В.М. Белоусов // Вестник АГАУ. – 2013. – №10 (108). – С.121-125.

2.6. Бондарюк Д.В. Фабричное законодательство о рабочем времени / Д.В. Бондарюк // Вестник ТГПУ. – 2014. – №8 (149). – С. 99-101.

2.7. Виды рабочего времени // Заработай.ру [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zarabotu.ru/statyi/rabochee-vremya/vidyi-rabocheego-vremeni.html> (дата обращения 17.05.2017).

2.8. Волкова О.Н. Научно – практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова [и др.]; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – 815 с.

2.9. Воробьева Е. Тарифное нормирование заработной платы / Е. Воробьева // ФПА АКДИ «Экономика и жизнь». – 2001. – № 16. – С. 48-52.

2.10. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. / Б.М. Генкин — М.: Издательство НОРМА, 2003. — 400 с.

2.11. Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права / Д.М. Генкин // Советское государство и право. –1940. – № 2. – С. 55-71.

2.12. Горбунова Ю.Н. Управление персоналом / Ю.Н. Горбунова, Л.А. Ильина // Электронные ресурсы СамГТУ в области экономики и управления [Электронный ресурс]. URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21> (дата обращения 30.05.2017).

2.13. Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова; под ред.: Толкунова В.Н. – М.: Юрист, 2014. – 448 с.

2.14. Долгов Д.И. Предложения по улучшению нормирования труда на предприятиях станкостроения, влияющие на конкурентоспособность оборудования / Д.И. Долгов // Общество: политика, экономика, право. – 2012. – №1. – С.86-92.

2.15. Должностные обязанности (трудовая функция) в трудовом договоре: народный вопрос.рф. [Электронный ресурс]. URL: <http://народныйвопрос.рф/home/article/2921> (дата обращения: 19.05.2017).

2.16. Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом: учебник / Е.Г. Жулина. – М.: Журнал «Горячая линия бухгалтера», 2006. – 192 с.

2.17. Кальчевская Е. Установление норм труда в организации / Е. Кальчевская. // Специализированный интернет – журнал «Организация и оплата труда». – 2008. – №6 [Электронный ресурс]. URL: <http://oplatatruda.ru/docs/9EFBBC59ECC0756DC32574230032EA0F.html> (дата обращения 30.05.2017).

2.18. Кичигин А.В. Проблемы нормирования труда на предприятиях / А.В. Кичигин // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №5. – С.363-372.

2.19. Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

2.20. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования персонала предприятия / Е.И. Комаров // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2009. – № 6. – С. 44-54.

2.21. Куренный А.М. Трудовое право России: Учебник для студентов высших учебных заведений / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. — 493 с.

2.22. Куренный А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А.М. Куренный [и др.]; под ред. А.М. Куренного. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

2.23. Лаптева А.М. Роль нормирования в эффективной организации труда / А.М. Лаптева, М.А. Захарова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2013. – №3 – С.57-60.

2.24. Лебедев В.М. Основы производства в строительстве: Учебное пособие / В.М. Лебедев. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2006. – 200 с.

2.25. Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А.В. Модорский // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2014. – №1. – С.97-102.

2.26. Мосейчук М.А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. – 2004. – №2. – С. 80-90.

2.27. Мун О. Нормирование труда: судебные споры / О. Мун // Трудовое право. – 2014. – №8. – С. 87-99.

2.28. Нормирование труда // Все о кадрах [Электронный ресурс]. URL:<http://info-personal.ru/rezhim-raboty/normirovanie-truda/> (дата обращения: 01.06.2017).

2.29. Нормирование труда: просто о серьезном // HR-portal.ru [электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/normirovanie-truda-prosto-o-sereznom> (дата обращения 30.05.2017).

2.30. Нормирование труда: современные проблемы правового регулирования // Научный электронный архив. [Электронный ресурс]. URL: <http://econf.rae.ru/article/7642> (дата обращения: 17.05.2017).

2.31. Ога Р.Н. Нормирование труда на предприятиях Тюменской области / Р.Н. Ога, К.А. Ширинкина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – №28. – С. 57-60.

2.32. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. 2-е изд. / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

2.33. Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – 550 с.

2.34. Перечень типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда, утвержденных нормативными правовыми актами Российской Федерации и СССР // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda/docs/docs_books (дата обращения: 17.05.2017).

2.35. Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК: Учебник / Н.И. Прока. – М.: КолосС, 2009. – 440 с.

2.36. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А.И. Процевский – М.: Госюриздат, 1963. – 182 с.

2.37. Редикульцева Е. Н. К вопросу о правовом регулировании установления и введения норм труда / Е. Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2012. – №3-1. – С. 94-97.

2.38. Редикульцева Е.Н. К вопросу об истории правового регулирования нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики. Сборник научных трудов (по материалам 5 международной научно-практической конференции, сост. 17 ноября 2006 г.): в 2-х частях. часть 2. Киров: Филиал НОУ ВПО «СПБивЭСЭП», 2006. – С. 95-100.

2.39. Редикульцева Е.Н. Правовые методы регулирования нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2008. – №3. – С.86-89.

2.40. Редикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева – Екатеринбург, 2009. – 24 с.

2.41. Редикульцева Е.Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Вестник ВятГГУ. – 2014. – №9. – С. 114-117.

2.42. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие. 2-е изд., стер. / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2014. – 224 с.

2.43. Рощин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

2.44. Савичева А.Н. Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России / А.Н. Савичева // Символ науки. – 2015. – №6. – С. 145-147.

2.45. Самойлов И.В. Нормирование труда: понятие, виды и законодательное регулирование / И.В. Самойлов. // Справочник экономиста. – 2004. – №1. [Электронный ресурс]. URL: https://www.profiz.ru/se/1_2004/niot/ (дата обращения 17.05.2017).

2.46. Саркисянц Е.А. Оплата и нормирование труда: правовые и экономические вопросы: практическое пособие. / Е.А. Саркисянц, Л.В. Щур – Труханович. – М.: Изд-во «Финпресс», 2006. – 160 с.

2.47. Сороченко В.В. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / под ред. В.В. Сороченко. – М.: АПКИППРО, 2009. – 228 с.

2.48. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права / Г.В. Хныкин. – Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2004. – 260 с.

2.49. Фабричное законодательство Российской империи // Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Фабричное_законодательство_Российской_империи (дата обращения 31.05.2017).

2.50. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова – Таганрог: ТТИ ЮФУ. – 2012. – 128 с.

2.51. Шутина О.В. Проблемы организации и нормирования труда на предприятиях Омска / О.В. Шутина // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2007. – №4. – С. 125-128.

3. Материалы практики

3.1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2 // Российская газета. – 2004. – № 72.

3.2. Коллективный договор закрытого акционерного общества «завод железобетонных изделий-3» на 2013-2016 годы.

3.3. Положение О бюро нормирования труда [электронный ресурс]. URL: <http://www.d-instrukciya.ru/polozheniya-ob-otdelach/polozhenie-o-biuro-normirovaniya-truda> (дата обращения 30.05.2017).

3.4. Положение об оплате труда рабочих завода КПД: приложение №1 к коллективному договору ЗАО «Завод ЖБИ-3» на 2013-2016 годы.

3.5. Положение об оплате труда рабочих СМУ: приложение №2 к коллективному договору ЗАО «Завод ЖБИ-3» на 2013-2016 годы.

3.6. Положение о премировании работников ЗАО «Завод ЖБИ-3»: приложение №8 к коллективному договору ЗАО «Завод ЖБИ-3» на 2013-2016 годы.