

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Статья подготовлена в рамках исследования по гранту РГНФ № 15-03-00626 «Доступ граждан и организаций к реализации внешней политики Российской Федерации по отношению к Северным странам»
2. Закон Тюменской области от 10.06.2013 № 38 "Об общественном обсуждении проектов законов Тюменской области" // Тюменские известия. 2013. № 98 (5775).
3. Постановление администрации Новгородской области от 05.04.2013 № 160 "Об утверждении Порядка общественного обсуждения проектов нормативных правовых актов Губернатора Новгородской области, Правительства Новгородской области, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус организаций или имеющих межведомственный характер" // Новгородские ведомости (официальный выпуск). 2013. № 13.
4. Постановление Губернатора Астраханской области от 21.03.2014 № 19 "Об общественном обсуждении проектов нормативных правовых актов Губернатора Астраханской области и Правительства Астраханской области" // Сборник законов и нормативных правовых актов Астраханской области. 2014. № 14.
5. Закон Республики Башкортостан от 04.12.2012 № 605-з "Об общественном обсуждении проектов законов Республики Башкортостан" // Республика Башкортостан. 2012. № 234 (27719).
6. Закон Архангельской области от 29.10.2012 № 562-34-03 "Об общественном обсуждении проектов нормативных правовых актов Архангельской области" // Ведомости Архангельского областного Собрания депутатов пятого созыва. 2012. № 34.
7. Экспертиза проектов НПА и НПА [Электронный ресурс]. Официальный портал органов государственной власти Тюменской области [сайт]. URL: [https://admtumen.ru/ogv\\_ru/gov/open-gov/examination\\_NPA.htm](https://admtumen.ru/ogv_ru/gov/open-gov/examination_NPA.htm) (дата обращения 15.05.2017).
8. Ларина Н.В. Общественное обсуждение проектов нормативных правовых актов: краткий анализ регулирования на уровне субъектов Российской Федерации. // Государственная власть и местное самоуправление. 2016. № 1. С. 13.

#### **ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

**Д.А. Шевелева,  
магистрант ИГиП ТюмГУ  
направление «Юриспруденция»  
ds18061990@yandex.ru**

**Научный руководитель:  
Л.В. Зайцева,  
заведующий кафедрой трудового права и  
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,  
доктор юридических наук, доцент**

Сегодня, в сложившихся экономических условиях, на смену крупным предприятиям все больше приходят субъекты малого и среднего предпринимательства. Трудовое законодательство относит субъекты малого предпринимательства к микропредприятиям. На упрощение форм государственного контроля, регулирования хозяйственной и иной деятельности направлены меры государственной поддержки малого предпринимательства [1; 21].

Актуальным вопросом социально – экономического развития государства является повышение эффективности экономики с одновременным усилением социальной направленности, учитывающей потребности человека в сфере трудовых отношений, поскольку трудовая деятельность является неотъемлемой частью его жизни. Человеческие ресурсы также являются составной частью процесса деятельности предприятия, в связи с чем у работодателя возникает задача – обеспечить нормальные условия труда для каждого работника на его рабочем месте, с учетом требований, как трудового законодательства, так и физических возможностей самого работника, что в свою очередь позволит увеличить производительность труда.

В качестве одного из направлений реализации поставленных задач является нормативно – методическое и информационное обеспечение нормирования труда работников предприятия. Регулирование норм труда – необходимое основание для принятия организационных, экономических и социальных решений в области управления производством, поскольку использование экономически обоснованных норм затрат труда является одним из условий эффективной работы организации.

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 устанавливает статья 1 ТК РФ.

Под системой нормирования труда в науке трудового права следует понимать комплекс мероприятий по организации и управлению процессом нормирования труда, включающий выбор методов и способов установления норм труда, порядок их внедрения, замены, пересмотра и проведения специальной оценки условий труда [2; 95].

Нормирование труда, как процесс осуществления комплекса вышеперечисленных мероприятий, включает определение затрат труда или времени на выполнение определенных работ, изготовление отдельной единицы продукции, оказание некой услуги и установление на этой основе норм труда. Универсальным измерителем затраченного труда является рабочее время, в связи с чем нормы труда чаще определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной операции, оказание услуги, выпуска единицы продукции, или через объем работы, продукции, которые должны быть выполнены в единицу времени [3].

Актуальность вопросов организации и нормирования труда для работодателей объясняется тем, что трудовое законодательство относит решение вопросов нормирования труда на уровень работодателя: вопросы определения 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 норм труда. Сегодня работодателю важно вести точный учет и контроль издержек производства, рационально использовать трудовые ресурсы с целью повышения производительности труда и минимизации затрат.

Не зависимо от того, что нормирование труда является технико – экономической деятельностью, оно также является объектом правового регулирования трудового права. В разное время исследованиями нормирования труда и гарантий, которые ему должны быть присущи, занимались А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева, В.М. Иоффе, С.С. Каринский, А.Е. Пашерстник, Р.Ф. Галиева, Л.Я. Островский [3]. Нормирование труда – это постоянный и непрерывный процесс. 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.

Действия в области организации и нормирования труда на предприятиях, расположенных на территории Российской Федерации, регулируются главой 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [4]. ТК РФ не дает понятие нормированию и организации труда. Статья 160 ТК РФ определяет виды норм труда, но не дает понятие норме труда. Труд нормируется посредством введения, замены и пересмотра в установленном законом порядке норм труда, к которым относятся нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы (часть 1 статьи 160 ТК РФ).

В соответствии с частью 2 статьи 159 ТК РФ предусмотрено применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) или устанавливаемых коллективным договором. С 1 января 2017 года вступили в силу нормы новой главы 48.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Согласно новой статье 309.2 ТК РФ «Работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться пол-

ностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами». Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, утверждена постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 [5], но отдельных пунктов, посвященных включению норм труда в трудовой договор, не содержит (в том числе и на случай отсутствия у работодателя соответствующих локальных нормативных правовых актов).

Нормы труда подразделяются на типовые и локальные. В соответствии со статьей 161 ТК РФ, типовые нормы разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ. На локальном уровне нормы труда, согласно требованиям ТК РФ, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) (статья 159 ТК РФ). В статье 162 ТК РФ сказано, что процедура введения, пересмотра и замены норм труда является правом работодателя. Основания для пересмотра и замены норм труда перечислены в части 2 статьи 160 ТК РФ. Также законодатель указывает на то, что 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 (часть 3 статьи 160 ТК РФ). ТК РФ закреплено, что о введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее чем за два месяца до вступления новых норм в законную силу на локальном уровне (часть 2 статьи 162 ТК РФ). Исполнение установленных работодателем норм труда является прямой обязанностью работника (статья 21 ТК РФ), обязанность работодателя – обеспечить нормальные условия на производстве для выполнения работниками норм выработки (статья 163 ТК РФ).

Проблемы организации и нормирования труда в современных условиях вышли на первый план и являются одним из важных элементов системы управления трудовыми ресурсами. Это связано с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и своевременной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка [6; 125].

Рассмотрим несколько точек зрения на проблемы нормирования труда работников на предприятии.

О.В. Шутина выделяет следующие проблемы [6; 126-127].

1) Отсутствие рациональной организации трудовых процессов, когда работником не соблюдаются установленные нормы, потому что работодателем не создаются соответствующие условия труда на рабочем месте.

2) Размер заработной платы работников должен зависеть от объема заработанных предприятием средств, от качества труда работника, его индивидуальных результатов. Норма труда становится средством распределения и стимулирования, мотивации к эффективной трудовой деятельности, поэтому работодателю необходимо вести точный учет качества технически обоснованных норм труда.

3) Устаревшие, неактуальные для современных условий труда нормы выработки и другие нормы труда, ранее разработанные и утвержденные централизованно постановлениями Госкомтруда СССР.

4) Значительно сокращена численность специалистов по организации и нормированию труда на предприятии. Отсутствует практика расчета технически обоснованных норм труда [6; 127]. Сегодня при решении этой задачи предприятия сталкиваются с серьезными трудностями, как организационными, так и техническими.

В свою очередь Е.Н. Редикульцева также выделяет ряд проблем в области нормирования труда [2; 96-

97], с которыми следует согласиться.

1) В ТК РФ не закреплена форма извещения работника. Руководствуясь нормами статьи 74 ТК РФ, необходимо включить в содержание статьи 162 ТК РФ обязанность работодателя о необходимой письменной формы уведомления работника о введении новых норм труда за два месяца до введения этих норм труда.

2) ТК РФ не предусматривает возможность установления и введения разовых норм, например, в случае аварийной ситуации. В этом случае работодатель должен руководствоваться нормами статьи 74 ТК РФ, устанавливающей двухмесячный срок введения новых норм труда. Данный срок представляется нереальным и неэффективным.

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

4) В ТК РФ отсутствуют определения таких понятий, как «норма труда», «нормирование труда». В ТК РФ закрепляются виды норм труда (статья 160 ТК РФ).

5) В статье 57 ТК РФ в качестве одного из обязательных условий отсутствует условие об установлении в трудовом договоре нормы труда. Данный факт актуален в контексте данной статьи для микропредприятий, но, как уже было отмечено ранее, типовая форма трудового договора с работником микропредприятия такого условия не содержит.

6) Для работодателей типовые нормы труда носят лишь рекомендательный характер, в результате чего при работе в одинаковых условиях труда, при равных профессиональных требованиях к работникам той или иной должности (профессии), нормы труда по однородным трудовым функциям различаются между собой. Поэтому в ТК РФ следует ввести норму о типовых нормах труда, как минимальных государственных гарантиях в области нормирования труда.

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. Закрепление в трудовом законодательстве только способов определения трудовой функции является недостаточным. В связи с чем представляется целесообразным вменить в обязанность работодателям принятие должностных инструкций и ввести в трудовое законодательство статью, посвященную порядку разработки и утверждения должностной инструкции. Это позволит решить вопрос о содержании трудовой функции непосредственно через содержание должностной инструкции [7; 116].

Преодоления выявленных недостатков законодательства о нормировании труда позволит в равной степени обеспечить рост производительности труда, к чему сегодня стремится работодатель, а также станет дополнительной гарантией прав работников на справедливые условия труда, обеспечивающие достойный уровень жизни работника и членов его семьи.

В заключении хотелось бы привести примеры современного состояния организации нормирования труда на ряде предприятий Тюменской области.

На крупных предприятиях Тюменской области осваивают внутренние резервы улучшения производственного процесса – внедряются технически – обоснованные нормы труда. В качестве примера можно привести такие крупные предприятия, как ООО «Сибнефтепровод», ООО «Газтурбосервис», ЗАО «Сибпромкомплект» [8; 58 - 59].

Например, на предприятии ООО «Сибнефтепровод» постоянно совершенствуется нормирование труда. На данный момент по нормам выработки обеспечивается связь оплаты труда с результатами труда.

На предприятии ООО «Газтурбосервис» процесс нормирования труда является необходимым элементом управления стабильностью экономического и технического развития предприятия. Функция технического нормирования выделена в бюро технического нормирования, подчиняющееся главному технологу.

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 дисциплины, расходованием фонда оплаты труда.

Сегодня субъектам малого и среднего предпринимательства следует перенимать опыт крупных предприятий в части организации и нормирования труда, что позволит внедрять в производство технически – обоснованные нормы труда, повышать производительность труда работников, не нарушая требования трудового законодательства в области организации и нормирования труда.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда на малых предприятиях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – №2. – С.21-23.
2. Редикульцева Е.Н. К вопросу о правовом регулировании установления и введения норм труда // Вестник ВятГГУ. – 2012. – №3-1. – С.95-97.
3. Нормирование труда: современные проблемы правового регулирования // Научный электронный архив. [Электронный ресурс]. URL: <http://econf.rae.ru/article/7642> (дата обращения: 18.03.2017).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. // Российская газета. – 2001. № 256.
5. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // Собрание законодательства РФ. - 2016. - № 36 – ст. 5414.
6. Шутина О.В. Проблемы организации и нормирования труда на предприятиях Омска // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2007. – №4. – С.125-128.
7. Редикульцева Е.Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда // Вестник ВятГГУ. – 2014. – №9. – С.114-117.
8. Ога Р.Н., Ширинкина К.А. Нормирование труда на предприятиях Тюменской области // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – №28. – С.57-60.