

## НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**Нормирование труда** служит для определения необходимых затрат времени на выполнение конкретного вида выполняемой работы и трудоемкости работы за единицу времени, на основании которых рассчитывается размер заработной платы (оклада и доплат, надбавок стимулирующего характера), а также стоимость услуг, оказываемых организацией.

По своей сути нормирование труда представляет собой определение количества рабочего времени, необходимого для выполнения отдельной трудовой функции, при конкретных организационных и технологических условиях. При этом под трудовой функцией следует понимать те задачи, которые стоят перед работником в силу условий заключенного с ним трудового договора или требований локальных нормативных актов работодателя.

С помощью нормирования труда возможно установить необходимость:

- в повышении эффективности использования трудового потенциала работников;
- оптимизации их численного состава;
- иных возможных изменений, учитывая специфику конкретной организации, а также ситуацию на рынке.

### Виды норм труда

Основными видами норм труда являются:

- 1) **нормы времени** - необходимые затраты времени на выполнение единицы работы одним или несколькими работниками организации;
- 2) **нормы выработки** - количество единиц работы, которое должно быть выполнено в единицу времени (час, смену, год и т.д.) одним или несколькими работниками. Норма выработки обратно пропорциональна норме времени;
- 3) **нормы обслуживания** - это число объектов, которые должны обслуживаться в единицу времени одним или несколькими работниками;
- 4) **нормы времени обслуживания** - это затраты времени на обслуживание одного объекта (покупателя, клиента или оборудования);
- 5) **нормы численности работников** - необходимое количество работников для выполнения предусмотренного объема работ в единицу времени.

Они устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

### Разработка и утверждение норм труда

Как указано в ч. 2 ст. 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.

Для разработки и утверждения норм труда необходимо пользоваться установленными правилами и рекомендациями (см. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда», Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях», далее - Методические рекомендации № 504).

Большинство нормативных правовых актов по разработке норм труда установлены для государственных организаций, однако коммерческие предприятия также могут использовать установленный порядок для введения и принятия нормирования труда.

При определении норм труда рекомендуется проводить анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти.

Также п. 6 Методических рекомендаций № 504 установлено, что разработка (определение) системы нормирования труда в учреждении должна осуществляться специалистами, обладающими необходимыми знаниями и умениями в сфере организации и нормирования труда. С учетом численности работников и специфики деятельности организации для выполнения работ, связанных с нормированием труда, рекомендуется создание в организации специализированного структурного подразделения (службы) по нормированию труда. При его отсутствии выполнение работ, связанных с нормированием труда, может быть возложено на структурное подразделение (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности компании, организации труда и заработной платы.

#### **В определение норм труда входит:**

- анализ трудового процесса на основе стандарта выполняемой работы (оказываемой услуги), разделение его на части;
- выбор оптимального варианта технологии и организации труда, эффективных методов и приемов работы;
- проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха;
- определение норм труда в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов.

При проведении указанной работы (в части организации работы и проведения расчетов норм труда) рекомендуется ориентироваться на Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденные Приказом Минтруда России от 31.05.2013 № 235.

Работодатели самостоятельно устанавливают необходимые нормы для нормального хода работы организации. Согласно ст. 162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, закон устанавливает, что вопрос нормирования труда должен быть урегулирован в локальном нормативном акте, который обязательно должен быть принят с учетом мнения представительного органа работников. Соответственно, он должен предусматривать нормы времени, выработки, обслуживания, численности.

Нормы труда можно установить с помощью проведения **хронометража**, включающего следующие этапы:

**1. Подготовительный.** На данном этапе формулируется цель: разработать актуальные нормы времени производства каждой операции.

**2. Непосредственное наблюдение.** В процессе наблюдения заполнялась оборотная сторона наблюдательного листа, в котором записывалось, что наблюдалось, т.е. непосредственно затраты рабочего времени: время начала и время окончания операции по секундомеру, продолжительность операции, при необходимости - особые заметки наблюдателя.

Наблюдение может проводиться путем непосредственного измерения длительности каждого элемента работы или перерывов в работе (минут и секунд). Использовался метод моментных наблюдений, который позволял регистрировать и учитывать в период наблюдения затраты рабочего времени группы исполнителей.

**3. Обработка результатов наблюдений.**

**4. Утверждение норм труда.**

Для определения норм труда работодатель также может использовать рекомендации, установленные для государственных учреждений. Например, **методику определения нормы численности на основе типовых норм времени**, установленную Методическими рекомендациями № 504. Однако работодатель вправе разработать свои правила и порядок определения нормирования труда.

Еще одним вариантом определения норм труда является так называемая **фотография рабочего места**.

Она представляет собой систему изучения затрат рабочего времени, которое необходимо работнику (или группе работников) для выполнения определенного объема работ.

Фотография рабочего времени позволяет установить, сколько фактически работникам необходимо времени для выполнения определенной задачи, рационально ли работник использует свое рабочее время.