

Нормирование труда в трудовом законодательстве Российской Федерации

Согласно **ст. 159** Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (или устанавливаемых коллективным договором).

При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования **ст. 2, 22, 130, 132, 135, 143 и 144** ТК РФ, в том числе правил об обеспечении работникам равной оплаты за труд равной ценности, зависимости заработной платы работника от его квалификации и сложности выполняемой работы, дифференциации заработной платы работников различных категорий в тарифных системах оплаты труда.

Согласно **ст. 160** ТК РФ нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы) устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

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.

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.

В соответствии с **ч. 2 ст. 21** ТК РФ выполнение установленных норм труда входит в число обязанностей работника.

В **ст. 162** Трудового кодекса РФ указан порядок введения, замены и пересмотра норм труда.

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Установленные в порядке, предусмотренном законодательством, нормы труда вводятся в действие приказом (распоряжением) работодателя, в

котором указывается, где и с какого времени подлежат применению новые нормы труда

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (**ст.56 ТК РФ**) относится к нарушениям, связанным с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, дающих право уволить работника, уже имеющего дисциплинарное взыскание, по **п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ**.

Статья 163 ТК РФ обязывает работодателей обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в 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.

Согласно **ст. 213, ст. 223** ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки, обеспечить безопасные условия и охрану труда работников.