

УДК 658.53 + 331.1

## **НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Ю.В. Медведева, Н.А. Ермолаева*

Указаны различия между понятиями «нормы труда» и «нормативы по труду». Установлено наличие проблемы нормирования труда в условиях рыночной экономики. Доказана важность и преимущества нормирования труда в современных условиях. Показана необходимость пересмотра существующих типовых нормативов численности персонала, в том числе и межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы труда, нормативы по труду, оптимизация персонала, численность персонала, охрана труда.

Нормирование труда является одним из важных элементов системы управления персоналом организации.

Нормирование труда – это определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работ в конкретных организационно-технических условиях [1].

Статьей 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты [2]. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

Основными видами норм труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности.

Помимо норм труда существуют также нормативы по труду. Принципиальные различия между ними заключаются в следующем. Нормы труда рассчитываются применительно к конкретным условиям выполнения нормируемого процесса для определенных значений факторов. Нормативы по труду устанавливаются к различным вариантам типизированных или усредненных организационно-технических условий. Нормы труда устанавливаются для конкретной работы и систематически пересматриваются. Нормативы по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительное время, т.к. изменения организа-

ционно-технических и других условий по совокупности работ происходят медленнее, чем на конкретных рабочих местах.

Существуют следующие нормативы: нормативы по труду, нормативы времени, нормативы численности.

Заниматься проблемами нормирования труда начали еще в первые годы становления советской власти, и в дальнейшем была основана единая система нормирования труда. Но в первые годы постсоветского периода она оказалась невостребованной. Существенно снизилась работа по разработке норм и их пересмотру, уменьшился профессиональный уровень работников по труду, сократилась подготовка нормировщиков.

На сегодняшний момент нормирование не является общегосударственным. В соответствии с ТК РФ [2] использование данного инструмента управления – не обязанность, а право работодателя. Но можно утверждать, что современные предприятия нуждаются в нормировании труда, которое имеет выход на разные направления управления персоналом и его трудовой деятельности: расстановку кадров, планирование, психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда, индивидуальные и коллективные формы его организации, методы материального вознаграждения и другие.

Нормирование труда – основа процесса планирования производства. В особенности это важно при внедрении новых технологических процессов, при установке нового оборудования или освоении нового продукта. Без грамотного нормирования невозможно спланировать ни трудозатраты, ни трудоемкость, ни производительность, и, следовательно, невозможно планировать объемы выработки. Оценка трудозатрат может производиться на основе сложившейся практики. Однако если организация заинтересована в научном подходе, она должна применять известные методы нормирования труда.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 [3].

Минтрудом России утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях – Приказ от 30.09.2013 N 504 [4], а также методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда – Приказ от 31.05.2013 N 235 [5].

Нормирование часто сопровождается оптимизацией персонала. Определение штатной численности непосредственно связано с проблемой нормирования труда. Нужно учитывать, что мероприятия по нормированию должны быть нацелены именно на расчет оптимальной численности персонала, а не на сокращения. Расчет нормативной численности сотрудников может

дать один из трех результатов. Первый вариант – фактическая численность выше нормативной. Второй, очень редкий результат, – фактическая численность практически совпадает с расчетной, т.е. нормирование подтвердило правильность числа задействованных работников – это оптимальный результат для предприятий. Третий – фактическая численность ниже рассчитанной нормы.

Для производства заниженная численность означает, что работники не успевают делать работу вовремя: им приходится либо делать ее в дополнительные часы, либо работать с потерей качества, пренебрегая технологией, а самое главное, безопасностью. На самом деле компании несут серьезные потери из-за заниженной численности на производстве – это и дополнительные сверхурочные, и брак из-за ошибок вследствие переутомления, и рекламации по причине срыва поставок из-за нехватки людей, и непредвиденное обучение новых работников из-за текучки персонала, а также аварийные ситуации, рост заболеваемости и несчастные случаи на производстве.

Доля заработной платы в себестоимости производимого продукта высока. И формируется она из общего фонда заработной платы предприятия, который зависит от численности персонала. Исключение дублирующих функций, расчет оптимального количества сотрудников каждой категории помогает сэкономить бюджетные средства. Также показатели, которые рассчитываются в процессе технического нормирования труда, стимулируют рост производительности труда и, следовательно, развитие производства в целом.

В современных условиях кадрового голода каждый руководитель должен бережно относиться к имеющимся на предприятии квалифицированным специалистам. А расчет оптимальных норм нагрузки на каждого работающего помогает не только сохранить его трудоспособность, но и сократить расходы на выплаты в связи с временной нетрудоспособностью, связанной с профессиональными и другими заболеваниями.

Таким образом, можно выделить следующие основные преимущества нормирования труда персонала организации:

1. Понимание, где и как сотрудники теряют время, и как снизить объем потерь. Нормирование труда позволит выявить и устранить источники потерь рабочего времени, то есть время, которое компания оплачивает, не получая взамен полезный продукт.
2. Возможность перераспределить трудовые ресурсы таким образом, чтобы работы выполнялись максимально эффективно.
3. Возможность найти дополнительные источники мотивации (за счет расширения зон обслуживания, предоставления гибкого графика работы, снижения количества переработок и т.д.).

4. Точные методики расчета необходимой численности персонала, исходя из планов развития организации;

5. Предотвращение аварийных ситуаций, роста заболеваемости и несчастных случаев на производстве.

Однако, как показывает практика, многие разработанные в советский период типовые нормативы, в т.ч. и типовые нормативы численности персонала устарели в связи с изменившимися экономическими и организационными условиями на производстве, что требует пересмотра существующих типовых нормативов.

Все вышесказанное применимо и к нормированию труда специалистов по охране труда. В «Межотраслевых нормативах численности работников службы охраны труда в организациях» [6] указаны факторы, которые влияют на численность службы охраны труда, даны таблицы с нормативами численности, на основе которых рассчитывается рекомендуемая численность работников службы охраны труда. Данный документ имеет ряд недостатков и требует уточнений и дополнений, т.к. корректно рассчитанная численность специалистов по охране труда способствует эффективной работе службы охраны труда и всего предприятия в целом.

#### Библиографический список

1. Газалиев, М.М. Экономика предприятия: учебное пособие / М.М. Газалиев, В.А. Осипов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2015. – 276 с.

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СПП «Гарант».

3. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // СПП «Гарант».

4. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // СПП «Гарант».

5. Приказ Минтруда России от 31.05.2013 N 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» // СПП «Гарант».

6. Постановление Минтруда России от 22.01.2001 N 10 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» // СПП «Гарант».

[К содержанию](#)