

**Панина Анастасия Валерьевна,**  
*магистрант, Вятский государственный университет*  
**Panina Anastasia Valeryevna,**  
*master student, Vyatka State University*  
anastasiawinter@rambler.ru

## **К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

### **ON THE ISSUE OF THE LEGAL REGULATION OF THE STANDARDIZATION OF LABOR IN MODERN CONDITIONS**

*В данной статье рассматриваются правовые особенности регулирования нормирования труда, выделяются основные недостатки данной экономико-правовой категории. В практической деятельности предприятий нормирование труда почти полностью отсутствует. Можно сказать, что работодатели без проведения учета научно обоснования возлагают на работников все больше и больше обязанностей, часто меняя им перечень должностных обязанностей, без учета и соблюдения принципов оплаты по труду.*

*In this article, legal features of regulation of labor standardization are considered, the main shortcomings of this economic and legal category are highlighted. In the practical activity of enterprises, labor rationing is almost completely absent. It can be said that employers, without taking into account the scientific justification, impose on the employees more and more responsibilities, often changing the list of job descriptions, without taking into account and observing the principles of payment for.*

*Нормирование труда, работодатель, работник, нормы, трудовое время, трудовые отношения, коллективный договор, Трудовой кодекс.*

*Labor rationing, employer, employee, norms, labor time, labor relations, collective agreement, Labor Code.*

Сегодня важнейшим и необходимым условием по социально-экономическому развитию общества выступает постоянное повышение эффективности экономики при единовременном усилении ее социальной направленности, проведении более полного учета потребностей индивидуума во всех областях его деятельности, особенно в сфере труда. Одним из важных направлений по реализации данных задач выступает нормативно-методическое и информационное обеспечение решения вопросов в области нормирования труда персонала предприятий любой формы собственности и организационной структуры.

Нормирование содержит расчет необходимых затрат труда на осуществление работ по производству единицы продукции отдельными сотрудниками и определение на данной основе норм труда. В данном случае необходимыми выступают затраты, которые соответствуют эффективному

для конкретных условий производства использованию материальных и трудовых ресурсов при условии соблюдения установленных законодательством режимов труда и отдыха.

Взаимодействие участников трудовых отношений проявляются в правоотношениях по нормированию труда как взаимодействию его субъектов, их взаимосвязанности правами и обязанностями каждой из сторон, когда праву одной стороны (работнику) соответствует обязанность другой стороны (работодателю), а также праву работодателей требовать от работников выполнения норм труда, то есть это обязанность работника по их осуществлению в процессе трудовой деятельности. Правоотношения в области нормирования труда сформированы на основе целого комплекса трудовых прав и обязанностей.

При этом данные правоотношения выступают одной из разновидностей трудовых правоотношений, поэтому, для них в Трудовом кодексе РФ сформированы основные права и обязанности для данных участников трудовых правоотношений. Относительно личности работника данные права и обязанности на основании норм Конституции РФ (ст. 37)<sup>1</sup> закрепляются в общем виде в Трудовом кодексе РФ как статусные, более основные права и обязанности работников (ст. 21 ТК РФ) и как основные права и обязанности работодателей (ст. 22 ТК РФ)<sup>2</sup>.

Законодательные основы по регулированию вопросов нормирования труда находятся в главе 22 Трудового кодекса РФ, а также в «Положении об организации нормирования труда в народном хозяйстве», который утвержден Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС № 226/П-6 от 19.06.1986 г.

Например, нормы главы 22 «Нормирование труда» ТК РФ гарантируют работникам:

- содействие со стороны государства на систему по организации нормирования труда;
- использование систем по нормированию труда, которые определены работодателем при учете мнения представительных органов работников или определенных на основании норм Коллективного договора (статья 159 ТК РФ).

Работодателю при расчете норм труда, выступающих важным звеном этой системы, необходимо учитывать существующие типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные) нормы труда, которые утверждены федеральными органами исполнительной власти на основании норм По-

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [по состоянию на 21.07.2014] // Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 29.07.2017).

<sup>2</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.07.2017).

становления Правительства РФ «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» № 804 от 11.11.2002 г.<sup>3</sup>.

Министерство труда на основании Приказа № 235 от 31.05.2013 г. утвердило Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда посредством другого акта Приказа «Об утверждении плана по разработке в 2014 г. типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда» №509 от 30.09.2013 г.<sup>4</sup>.

Необходимо отметить, что в настоящее время типовые нормы труда по отдельным видам работ и рабочим местам не разработаны и не приняты, при этом Минтруд отмечает для учреждений разрабатывать самостоятельно соответствующие нормы при учете рекомендаций учредителя или с использованием необходимых специалистов в определенном порядке на законодательном уровне (п. 16 Рекомендаций № 504). Ответственность за эффективностью применения нормирования труда в организации лежит на его руководстве. По завершении определения норм труда и системы нормирования труда руководитель утверждает локальный нормативный акт (Положение о системе нормирования труда), при этом учитывается мнение представительного органа организации, а также отражается указанное положение в Коллективном договоре.

Для работодателя очень важно проведение точного учета и контроля издержек производства, а также рост эффективности труда сотрудников, в большей степени, за счет максимального рационального использования рабочего времени. Определение индивидуальных норм помогает реализовать заинтересованность работников в объеме выполнения им работ. В практической деятельности предприятий нормирование труда почти полностью отсутствует.

Нормирование труда и оплата труда являются неотъемлемыми частями одного целого. Однако это не носит общегосударственного характера. Пересмотр норм труда, их замена и пр. является не обязанностью, а правом работодателя (ст. 160 ТК РФ)<sup>5</sup>.

В настоящее время можно выделить следующие основные проблемы в области правового регулирования нормирования труда:

1. Отсутствие государственной централизованной политики в области правового регулирования и современного экономически обоснованного установления норм труда.

2. Отсутствие в законодательстве четкого понятия «норма труда». В ТК РФ закрепляются лишь виды норм труда (ст. 160: это нормы выра-

---

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» № 804 от 11.11.2002 г. // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.07.2017).

<sup>4</sup> Об утверждении плана по разработке в 2014 году типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда: приказ Минтруда России от 30.09.2013 г. № 509 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.07.2017).

<sup>5</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации...

ботки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда).

3. Несмотря на базовое значение норм труда в ст. 57 ТК РФ, регламентирующей содержание трудового договора, отсутствует в качестве обязательного условия: установленные нормы труда.

4. Рекомендательный характер учета типовых норм труда для работодателя. Полагаем необходимым в связи с этим ввести в ТК РФ норму о значении типовых норм труда для работодателя, как минимальные государственные гарантии в области нормирования труда.

5. Отсутствие в качестве обязанности работодателя установление в локальных нормативных актах, трудовом договоре научно обоснованных норм труда.

6. Отождествление в ряде норм ТК РФ должностных (трудовых) обязанностей и норм труда (например, ст. 133 ТК).

7. Отсутствие согласованности в понятиях «расширение зоны обслуживания», «объема работы» и т.п. с нормами труда (ст. 60.1 ТК РФ).

*Александрова Екатерина Александровна,  
Санкт-Петербургский государственный университет  
Aleksandrova Ekaterina Aleksandrovna,  
St. Petersburg State University  
anarchykite@mail.ru*

**ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО ФАКТОРА  
В ФОРМИРОВАНИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ  
ПРАВОВЫХ СТАНДАРТОВ ЗАЩИТЫ ПРАВА  
И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА**

**THE IMPORTANCE OF THE INTERNATIONAL  
LEGAL FACTOR IN THE FORMATION  
OF NATIONAL LEGAL STANDARDS  
FOR THE PROTECTION OF HUMAN AND CIVIL RIGHTS  
AND FREEDOMS**

*Международно-правовой фактор оказывает двоякое влияние на национальную правовую систему. С одной стороны он способствует унификации правовых средств обеспечения прав и свобод человека и гражданина, однако с другой стороны его влияние может оказаться и негативным, если национальный правовой механизм предоставляет более высокий уровень гарантированности прав и свобод человека и гражданина.*