

Ю. В. Белянинова, Наталья Пономарева, К.
В. Хасин

**Актуальные вопросы
нормирования труда
и систем...**



Юлия Белянинова

**Актуальные вопросы
нормирования труда и
систем заработной платы**

«Научная книга»

2006

Белянинова Ю. В.

Актуальные вопросы нормирования труда и систем заработной платы / Ю. В. Белянинова — «Научная книга», 2006

<p id=" __GoBack">Предлагаемое издание представляет собой практическое пособие, как для работодателей, так и для работников. Пособие расскажет о том, сколько, как и в каких условиях мы должны работать, что такое нормы труда и кто их устанавливает. Кроме этого, в книге описываются такие важные моменты трудового законодательства, как нормы труда работников различных сфер, а также такой немаловажный момент для каждого работоспособного гражданина – как нормы оплаты труда... Данное пособие послужит настольной книгой для работников и работодателей и поможет разобраться самостоятельно в трудовом законодательстве Российской Федерации.

© Белянинова Ю. В., 2006

© Научная книга, 2006

Содержание

Раздел 1. Общие положения	6
1.1. Методы нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания	6
1.2. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм выработки	12
1.3. Ненормированный рабочий день	13
Конец ознакомительного фрагмента.	14

**Ю. В. Белянинова, Н. Г.
Пономарева, К. В. Хасин**

**Актуальные вопросы нормирования
труда и систем заработной платы**

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Методы нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания

Когда мы говорим о важности нормирования труда, необходимо определить для себя, каким образом это нормирование осуществлять. В науке трудового права выработан ряд методов нормирования труда, которые помогают решить задачу оптимизации производства. Методология исследования в любой сфере знания играет определяющую роль, когда мы понимаем, чего собственно хотим достигнуть, возникает вопрос, как мы этого достигнем. В этом разделе мы попробуем ответить на вопрос о том, как осуществлять нормирование труда.

Советская плановая экономика была построена на применении норм труда, были разработаны специальные методы, абсолютно неприменимые в условиях рынка. Сегодня уже ушло в прошлое большинство элементов «общегосударственной системы нормирования труда»: отчетность по «охвату» нормированием, обязанность применения межотраслевых нормативов времени и т. д. Однако роль норм как основы организации производства и повышения эффективности использования живого труда увеличивается с развитием рыночных отношений. Сегодня разработаны и разрабатываются новые методы нормирования труда, направленные на развитие частного предпринимательства и промышленности, существующей не в рамках общегосударственной плановой экономики, но в условиях конкуренции саморегулирующегося рынка.

При выработке методов нормирования труда применяется следующая классификация рабочего времени:

1) **основным** называется время, в течение которого достигается непосредственная цель технологического процесса;

2) **вспомогательным** называется время, затрачиваемое рабочим на действия, связанные с обеспечением выполнения основной работы.

Основное и вспомогательное время в сумме составляют **оперативное** время;

3) **время обслуживания рабочего места** необходимо для поддержания рабочего места в надлежащем состоянии. Оно состоит из времени организационного обслуживания и времени технического обслуживания рабочего места. **Организационное время** обслуживания рабочего места складывается из работ по распределению машинного времени организации труда рабочего и т. д. **Техническое время** обслуживания складывается из работ по обеспечению нормального функционирования технических средств – смазка текущий ремонт, перепрограммирование и т. д.;

4) **подготовительно-заключительное время** требуется для подготовки рабочего и технических средств, к выполнению работы и ее завершению. Его продолжительность в отличие от основного и вспомогательного времени не зависит от числа обрабатываемых изделий;

5) **время перерывов** включает перерывы для отдыха рабочего и перерывы, связанные с неполадками на производстве. Кроме того, сюда можно отнести перерывы в процессе производства, связанные с нарушением трудовой дисциплины?...

Первые четыре вида рабочего времени и время перерывов для отдыха принято относить к необходимым затратам времени, их можно уменьшать или увеличивать, но они закладываются в норму труда. Перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины и нарушением технологического процесса, относятся к лишним затратам времени и в норму труда не включаются, хотя и имеются ввиду при планировании процесса производства.

Первоначально при нормировании труда необходимо рассчитать, сколько времени затрачивается на каждый из приведенных этапов рабочего времени. Для этого существуют несколько методов.

1. Фотографирование рабочего дня. Под фотографированием рабочего дня в нормировании труда понимают изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части.

Метод фотографирования может быть применен как к отдельным исполнителям работ, так и к их группам. При этом фотографирование рабочего дня одинаково применимо как к рабочим, так и к служащим, руководителям и специалистам. С точки зрения целевой установки фотографирование рабочего дня имеет несколько разновидностей:

а) индивидуальное фотографирование рабочего дня – применяется в тех случаях, когда необходимо изучить затраты рабочего времени одним конкретным исполнителем работ;

б) маршрутное фотографирование – служит для изучения затрат рабочего времени группой исполнителей, объединенных выполняемой работой, но находящихся на разных производственных участках. Маршрутное фотографирование применяется в том случае, когда по характеру работы исполнитель находится в движении. Примером маршрутного фотографирования могут служить изучение затрат рабочего времени при социологическом исследовании;

в) наиболее широко распространено на предприятиях бригадное фотографирование рабочего дня. Оно позволяет изучать использование рабочего времени исполнителями, объединенными в производственные бригады или работающими на одном участке производственной площади. Примеров бригадного фотографирования можно привести довольно много – это и исследование производственного процесса на конвейере, и цеховое производство.

Можно выделить такой метод как самофотографирование, при котором исполнитель работ сам записывает в специальную карточку размеры потерь рабочего времени с указанием причин, их вызывающих.

2. Хронометрия (хронометраж). Под хронометражем в нормировании труда понимают изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на изготовление одной единицы товара при условии, что налажено серийное производство и для получения конечного результата рабочий или группа рабочих совершает определенный повторяющийся набор действий.

Хронометраж проводится преимущественно в отношении повторяющихся элементов ручной и машинно-ручной работы, относящихся к оперативному или подготовительно-заключительному времени.

В процессе подготовки к хронометражным наблюдениям необходимо:

а) ознакомиться со всеми организационными и техническими условиями производства, обратив особое внимание на факторы, определяющие уровень производительности труда рабочего;

б) установить точки, по которым будет производиться отсчет, как правило, такие точки определяются по окончании определенного этапа работ;

в) так как сложно провести хронометрию незаметно, необходимо разъяснить работникам цели проводимого исследования.

Собственно хронометраж – это наблюдения и замеры продолжительности выполнения отдельных элементов операции или этапа работ.

В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методом временного исследования отдельных операций или текущего времени, когда засекается время производства одного изделия и количество выполненных изделий за исследуемый промежуток времени.

При хронометраже в процессе наблюдения получается ряд значений показателя продолжительности выполнения элемента операции, т. е. хроноряд.

Наиболее важным показателем эффективности производства является коэффициент устойчивости хроноряда – отношение максимальной продолжительности выполнения элемента операции к минимальной. Он может быть определен по формуле:

$$\text{Коэф} = t_1 / t_2, \text{ где}$$

Коэф – коэффициент устойчивости хроноряда;

t₁ – максимальная продолжительность выполнения данного элемента операции;

t₂ – минимальная продолжительность выполнения данного элемента операции.

Допустимый коэффициент устойчивости может меняться от 1.1 для конвейерного труда до 2.0 для ручного кустарного труда. Для достоверности результатов приведенного метода исследования большое значение имеет число измерений и их длительность.

3. Метод моментных наблюдений. Для изучения использования рабочего времени и его потерь также применяется метод моментных наблюдений.

Метод моментных наблюдений заключается в следующем – моментные наблюдения осуществляются в процессе обхода. Наблюдатель, следуя по определенному маршруту, фиксирует в наблюдательном листе точкой, линией или индексом то, что происходит на данном рабочем месте в момент его посещения. Этот способ позволяет получать средние данные о фактической загруженности рабочих предприятия и используемого в процессе производства оборудования. Он используется для изучения затрат рабочего времени рабочими и степени использования ими оборудования по времени его работы. При помощи моментных наблюдений изучаются также потери рабочего времени служащими, руководителями и специалистами.

Метод моментных наблюдений является, пожалуй, самым сложным из методов нормирования труда, и для его применения необходимо использовать следующий алгебраический инструментарий.

При проведении моментных наблюдений большое значение имеет их объем, т. е. число необходимых наблюдений. Для определения необходимого объема наблюдений рекомендуется следующая формула.

Основная часть формулы (далее В) выглядит следующим образом:

$$((1 - K) \times 10000) / (K \times C), \text{ где}$$

K – коэффициент загруженности исполнителей, выведенный с помощью ранее приведенных методов;

C – допустимая величина ошибки результатов наблюдения, определяемая в пределах от 3 %, до 8 %.

Для стабильного производства объем наблюдений определяется как В помноженная на повышающий коэффициент 2, для нестабильного производства – на повышающий коэффициент 3.

4. Расчетно-аналитический метод. Расчетно-аналитический метод установления норм труда предусматривает установление норм труда на основе применения нормативов по труду и расчетных формул. Он позволяет не прибегать каждый раз к трудоемким процессам хронометража и фотографии. Нормы труда устанавливаются до внедрения операции в производство, что значительно сокращает издержки на их установление.

Нормы для нормирования труда. Виды норм для нормирования труда. Нормы для нормирования труда – это исходные величины, используемые для расчета продолжительности выполнения отдельных элементов работы при конкретных организационных и технических условиях производства.

Различают нормы режимов работы оборудования, нормы времени, нормы времени обслуживания, нормы численности, нормы выработки, нормы обслуживания.

Нормы режимов работы оборудования необходимы для расчета основного машинного (аппаратурного) и машинно-ручного времени (число оборотов шпинделя, величина подачи режущего инструмента, температура в печи, время нахождения детали в закалочной ванне).

Нормы времени – время, отведенное на производство единицы продукции или выполнение определенной работы (в часах, минутах, секундах).

Разновидностью норм времени являются типовые нормы, которые устанавливаются на выработку единицы продукции в условиях типового технологического процесса, протекающего при конкретных организационных и технических условиях производства.

Норма обслуживания – это количество единиц оборудования, производственных площадей и т. п., установленное для обслуживания одним или группой рабочих.

Нормы времени обслуживания представляют собой регламентированные величины затрат труда на обслуживание единицы оборудования или рабочего места индивидуального или коллективного исполнителя работы.

Нормы численности являются регламентированными величинами численности исполнителей на определенный объем работы или его часть (единица работы, полный объем работы, отдельная трудовая функция и т. п.).

Все виды норм отражают определенный уровень развития техники и организации производства с учетом накопленного опыта работы передовых рабочих. Различают нормы местные, или заводские, нормы отраслевые и межотраслевые.

Местные нормы применяются только на том предприятии, где они были разработаны.

Отраслевые нормы разрабатываются для отрасли однородных предприятий, например, группы предприятий химической промышленности. В них учтены отраслевые условия производства на предприятиях данной группы, а также специфика применяемых на них форм и методов организации труда.

Межотраслевые нормы разрабатываются и используются для нормирования труда в целом ряде отраслей хозяйства (например, единые нормы на строительно-монтажные и погрузочно-разгрузочные работы, нормативы для обработки металлов, резание и др.). Эти нормативы имеют унифицированный характер, они отражают, в основном, обобщенные организационно-технические условия, опыт выполнения работы.

Основным методом разработки норм является **метод исследования**, проводимого как в лабораториях научно-исследовательских учреждений, так и непосредственно на производстве.

Процесс разработки норм времени состоит из пяти этапов:

- 1) составление схемы разработки норм;
- 2) проведение хронометражных исследований;
- 3) графоаналитическая обработка данных хронометража;
- 4) составление таблиц норм;
- 5) проверка и корректировка норм.

При разработке норм в первую очередь определяется состояние технологического оборудования, на котором будет выполняться операция, применяемые инструменты и приспособления, а также организационно-технические условия проведения работ.

Следующий этап разработки норм – проведение хронометрии операции.

При исследовании влияния нескольких факторов для каждого из них строят отдельные графики.

После графоаналитической обработки хронометражных материалов приступают к составлению таблиц норм времени. Для этого в заранее составленной схеме построения норм проставляют соответствующие величины. Затем проводится проверка вновь разработанных нормативов, что достигается путем сопоставления их с ранее действовавшими нормативами и проведения пробного нормирования в условиях цеха. При этом выявляются степень добро-

качественности проведенных исследований и удобство пользования нормами в практической работе.

При разработке нормативов времени на обслуживание рабочего места выполняют следующие виды работ:

- 1) составляют перечень рабочих мест, на которых выполняется данная работа;
- 2) выделяют рабочие места, где нужно проводить фотографирование рабочего дня;
- 3) обрабатывают материалы, полученные при фотографии рабочего дня;

4) определяют, какую долю основного или оперативного времени составляют затраты времени на обслуживание рабочего места, затем устанавливают нормативы времени в процентах к основному времени на техническое обслуживание рабочего места и в процентах к оперативному времени на организационное обслуживание рабочего места.

Нормы времени на отдых. На основании исследований НИИ труда разработал методику и осуществил разработку норм затрат времени на отдых в зависимости от утомляемости исполнителей. В качестве **факторов утомляемости**, т. е. тех элементов производственной среды, которые оказывают влияние на изменение работоспособности человека в течение рабочего дня, были приняты: физические усилия; нервное напряжение; темп работы и т. д. По каждому фактору утомляемости установлены нормативы времени на отдых в процентах к величине затрат оперативного времени.

Различают 4 вида физических усилий: незначительные, средние, тяжелые и очень тяжелые. Норматив времени на отдых по физическим усилиям установлен в пределах от 1 до 9 % оперативного времени.

Различают 3 вида нервного напряжения, для каждого из которых устанавливается норма на отдых в пределах от 1 до 5 % оперативного времени.

Различают умеренный, средний и высокий темпы работы. Норма на отдых установлена в пределах от 1 до 4 % оперативного времени.

Монотонность бывает незначительной, средней и повышенной. Норма на отдых установлена от 1 до 3 % оперативного времени.

Утомление исполнителя работ, обусловленное влиянием температуры, влажности и теплового излучения в рабочей зоне, компенсируется отдыхом в пределах от 1 до 5 % оперативного времени.

С учетом содержания посторонних примесей в кубическом метре или литре воздуха, а также характера их воздействия на организм человека норма на отдых установлена от 1 до 5 % оперативного времени.

Различают шум умеренный, повышенный и сильный. Норма на отдых установлена от 1 до 4 % оперативного времени.

Различают 3 степени влияния вибрации, вращения и толчков на организм человека: повышенное, сильное и очень сильное. Норма на отдых установлена от 1 до 4 % оперативного времени.

Если освещенность является недостаточной, плохой или ослепляющей, норма на отдых в зависимости от этого фактора устанавливается в размере от 1 до 2 % оперативного времени.

Вся указанная выше совокупность норм применяется для нормирования вспомогательного, подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочих мест и перерывов на отдых и личные надобности при любой форме организации труда рабочих.

Нормы численности рабочих. Особое место в нормах труда занимают нормы численности для тех групп промышленно-производственного персонала, труд которых не может быть точно пронормирован через норму времени или норму выработки. К числу таких групп относятся рабочие по обслуживанию процесса производства, руководители и специалисты.

Нормативы численности рабочих – это регламентированные величины численности персонала на выполнение какого-то объема работы или какой-то агрегированной функции.

При этом нормативы численности определяются, как правило, на основе многофакторного анализа. Сначала определяется набор факторов, регламентирующих численность работающих. А затем на основе оценки удельного влияния каждого фактора в отдельности рассчитывается нормативная численность персонала. Так рассчитываются нормативы численности рабочих, занятых на ремонтно-обслуживающих работах, на транспортировке грузов, на складах, на уборке производственных помещений и территорий и др. Так же рассчитываются нормативы численности руководителей, специалистов и служащих. При этом принято полагать, что зависимость между факторами и численностью рабочих выражается прямолинейной функцией, а численность руководителей, специалистов и служащих (в зависимости от принятых факторов) – логарифмической (степенной) функцией.

В этом разделе были представлены основные на сегодняшний день методы нормирования труда. Использование научных данных при организации производства является одним из важнейших условий выживания предприятия в условиях рыночной экономики.

1.2. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм выработки

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа 2004 г.) (далее – ТК РФ) говорит об обязанности работодателя обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям он относит **исправное состояние** машин, станков, приспособлений – это такое их состояние, которое полностью соответствует их техническим характеристикам, назначению, обеспечивает их безопасную эксплуатацию, позволяет выполнить конкретный вид работы, порученной работникам, соответствие требованиям производственной санитарии и гигиены.

Трудовой кодекс РФ предусматривает такое же обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки, как и ранее действовавший Кодекс законов о труде РСФСР. Сравнение ст. 163 ТК РФ и ст. 108 КЗоТ РСФСР показывает, что произошла лишь редакционная корректировка текста. Так, если ст. 108 КЗоТ РСФСР называет одним из таких условий «исправное состояние машин, станков и приспособлений», то ст. 163 ТК РФ – «исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования». Нет в ст. 163 ТК РФ такого условия, как «своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергоснабжения». Уточнения, внесенные в условия обеспечения нормальных условий работы, представляются оправданными, поскольку они дают возможность наиболее полно учесть обстановку, в которой трудится работник, и составляющие части производственного процесса.

Если работодателем не обеспечены нормальные условия труда, то нет оснований считать, что нормы труда не выполнены по вине работника, и применять ч. 3 ст. 155 ТК РФ. Оплата производится за фактически выполненную работу, но при этом она не может быть ниже среднего заработка работника за учитываемый период времени, как это предусмотрено ч. 1 ст. 155 ТК РФ.

Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику предусматривает полное их соответствие техническим требованиям, и, что немаловажно, пригодность для использования в конкретном виде работ.

Работодатель обязан также обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и его безопасности. Статьи 219, 220 ТК РФ закрепляют право работника на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя. Невыполнение работодателем указанных требований также может оказаться причиной невыполнения работником норм труда, влекущего соответствующие для него гарантии.

1.3. Ненормированный рабочий день

Не стоит путать ненормированный рабочий день и сверхурочную работу.

Сверхурочная работа – это работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). Допускается она только в строго определенных случаях и не может превышать для каждого работника 4 ч. в течение двух дней и 120 ч. в год. **Ненормированный же рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 ч. Если же работодатель хочет привлечь некоторых работников сверх этого времени, он должен соблюсти определенные правила.

Правило первое. На предприятии должен быть перечень должностей, при работе на которых можно устанавливать ненормированный рабочий день. Причем этот перечень (или отдельную должность, если она одна такая в организации) необходимо включить или в коллективный договор (соглашение), или в правила внутреннего трудового распорядка (ст. 101 ТК РФ). Если же должность работника не включена в перечень, ему нельзя установить режим ненормированного рабочего времени. Включения такого перечня в трудовой договор или другие локальные акты организации ТК РФ не допускает.

Отметим, что в перечень «ненормированного рабочего дня» можно включить далеко не все должности. На практике в него включаются должности работников, которые самостоятельно организуют свой труд, а также труд которых не поддается точному учету (руководители, работники, связанные с обслуживанием клиентов, и т. п.). Поэтому, например, токаря на заводе такой режим установить нельзя.

Но наличие должности работника в соответствующем перечне еще не означает, что такой работник автоматически будет работать в режиме ненормированного дня. Поэтому здесь работодатель должен помнить о **правиле втором**

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.