

# Нормирование труда – один из основных элементов организации заработной платы на предприятии

*В.М. Иванов, к.э.н., Технологический институт – филиал Ульяновской ГСХА*

Передовой опыт предприятий показывает, что высокий уровень нормирования труда может быть достигнут лишь в том случае, если все трудовые затраты на производство будут

постоянно находиться в поле зрения работников службы нормирования труда и руководителей предприятий, строго учитываться и оцениваться. Поэтому на предприятиях следует регулярно анализировать состояние нормирования труда, намечать пути реализации выявленных резервов. К ним относятся:

– доведение напряжённости норм времени и выработки до 100-процентного их выполнения в среднем или, что более реально, выравнивание напряжённости норм до уровня среднего процента выполнения научно обоснованных норм в целом по предприятию;

– устранение отклонений фактических оргтехусловий производства от предусмотренных нормами труда [1].

Для оценки резервов по направлениям снижения трудоёмкости используются данные о напряжённости и обоснованности норм труда, а также данные об оплаченных нормо-часах, затраченных на исправление брака, на лишнюю работу, связанную с отклонениями от нормативных оргтехусловий. Суммирование непродуктивных, но оплаченных нормо-часов работы рабочего прямо определяет составляющие общего резерва снижения нормированной трудоёмкости.

Оценка структуры резервов нормированной трудоёмкости позволяет в сопоставимом плане на основе не условных, а именно экономических показателей судить о состоянии нормирования труда на предприятии и в его подразделениях.

В перспективе для большинства производств эталоны сопоставлений как нормированной, так и фактической трудоёмкости продукции должны меняться. Объясняется это тем, что в качестве идеала изменений обобщающих нормированных показателей нельзя рассматривать фактические трудовые затраты. Такими показателями могут быть только данные о проектной трудоёмкости производства основной номенклатуры выпускаемой предприятием продукции или типовой продукции [2].

Поэтому проектная трудоёмкость должна стать составной частью нормативной документации на новую продукцию и служить отраслевым и общепромышленным ориентиром необходимых трудовых затрат. Достижение проектной трудоёмкости законченной продукции намного легче контролировать и стимулировать, чем освоение всей системы норм и нормативов на отдельные операции и виды работ. Следует учитывать, что стимулирование освоения операционных норм и проектной трудоёмкости изделия имеет принципиальные различия. Операционные нормы, даже прогрессивные и научно обоснованные, могут фактически закреплять далекие от совершенства технологические и трудовые процессы производства законченного изделия. В данном случае нормативно не регламентируется и не контролируется прогрессивный трудовой и технологический процесс изготовления изделия в целом. Но такой контроль можно ввести при разработке проектной трудоёмкости изделия, которая может быть ориентирована не на средние, а на наименьшие затраты труда. На предприятии должны быть организованы систематический

контроль за отклонениями нормированной и фактической трудоёмкости отдельных видов выпускаемой продукции от проектной и анализ их причин [3].

В результате всестороннего анализа различий между проектной и нормированной трудоёмкостью продукции устанавливаются виды работ и операций, по которым наблюдаются наибольшие отклонения показателей и вскрываются их причины. Это могут быть:

- низкая напряжённость нормативов и норм труда по видам работ и операциям;
- различия в проектных, нормативных и фактических организационно-технических условиях производства;
- недостатки и нарушения в организации труда, недостаточный навык и низкая квалификация работников.

Данные анализа используются для планирования и организации пересмотра нормативов и норм труда [4].

Важным направлением работы по изысканию резервов снижения трудоёмкости являются изучение причин невыполнения норм и разработка мер по их устранению. Базой исследования в данном случае является отчётность предприятия и его подразделений о выполнении норм выработки рабочими-сдельщиками. Причинами, вызывающими различия в выполнении норм труда, обычно являются: состояние нормирования, обоснованность и равнонапряжённость норм труда, состояние фактических оргтехусловий, предусмотренных нормами. Высокая выработка в огромной мере зависит от желания работать и возможностей работающих, их заинтересованности и ответственности за выполнение всех условий регламентированного нормами трудового процесса.

Исследование начинается с изучения фактов невыполнения норм, связанных с различиями в их напряжённости, а также случаев скрытого невыполнения норм труда.

В любом производстве численность и удельный вес рабочих, не выполняющих нормы, – относительные понятия. Эти показатели прямо связаны со средним процентом выполнения норм и уровнем их напряжённости. Если в данном производстве средний уровень выполнения норм выработки равен 100%, то ясно, что половина рабочих-сдельщиков не выполняют нормы. По мере снижения среднего уровня напряжённости, действующих норм труда и соответственно роста среднего процента их выполнения доля рабочих, не выполняющих нормы, будет объективно снижаться, и размер этого снижения будет тем больше, чем дальше средний процент выполнения норм будет отстоять от 100-процентного их выполнения. Например, на ручных и машинно-ручных работах при среднем уровне

выполнения норм 125% в категорию не выполняющих нормы обычно попадают от 4 до 10% рабочих-сдельщиков. При среднем уровне выполнения норм в 180% и выше невыполнение норм формально не регистрируется, оно погашается существенным снижением напряжённости норм труда. Поэтому в любом производстве, прежде чем разбирать конкретные причины невыполнения норм отдельными участниками производства, необходимо исходные данные о выполнении норм привести к сопоставимому виду [5].

В качестве единого базового среднего уровня выполнения норм по видам работ и профессиям рабочих принимается уровень их выполнения на 120%. Этот уровень выполнения норм организационно наиболее выгодно делит общий контингент рабочих-сдельщиков на выполняющих и не выполняющих нормы. В нормальных условиях выполнения работ к не выполняющим нормы обычно относятся до 10% рабочих, которые не справляются с порученной работой из-за низкой квалификации, недисциплинированности, пониженной работоспособности.

Пересчёт индивидуальных процентов выполнения норм в сопоставимые показатели выполняется по формуле:

$$P_c = P_\phi 120 / P_{cp},$$

где  $P_c$  – сопоставимый процент (средний) выполнения норм рабочим за месяц;

$P_\phi$  – средний процент выполнения норм рабочим за месяц;

$P_{cp}$  – средний процент выполнения норм за месяц по видам работ и профессиям рабочих.

На основе сопоставимых показателей выполнения норм устанавливаются конкретные рабочие, не выполняющие нормы труда. По ряду работ, на которые установлены ошибочные и устаревшие нормы, выявляются скрытые факты невыполнения норм. Следует иметь в виду, что по большинству работ скорректированный процент выполнения норм будет обычно меньше фактического.

В качестве обобщающих показателей рассчитываются удельный вес рабочих, не выполняющих нормы, в общей численности рабочих-сдельщиков и относительная численность рабочих, выполняющих действующие нормы, но попадающих в категорию не выполняющих при пересчёте норм на уровень базовой напряжённости. Данные о скрытых фактах невыполнения норм используются для установления перерасхода заработной платы.

Факты невыполнения норм должны проверяться многократно. При этом выделяются виды работ, отдельные рабочие, по которым из месяца в месяц фиксируются пониженные уровни выполнения норм, а также производства,

где удельный вес рабочих, не выполняющих нормы, наибольший.

Таким образом, устанавливаются контингент и относительная численность рабочих, систематически не выполняющих нормы труда.

Специальные исследования позволили установить максимальные отклонения индивидуальной производительности труда рабочих от среднего уровня: для машинных и машинно-ручных работ они составляют 33%, а для ручных 50%.

Если в анализируемом производстве выявляются более значительные различия между индивидуальным, средним и максимально доступным уровнями выполнения норм, то это свидетельствует о наличии в производстве объективных организационных причин невыполнения норм.

Для их установления выборочно по отстающим рабочим изучаются:

- фактический баланс рабочего времени;
- соответствие сложности работы квалификации рабочего;
- организация рабочего места и её соответствие требованиям НОТ;
- условия оплаты труда;
- условия труда и их соответствие санитарным нормам;
- качество продукции и затраты времени на исправление брака.

Для сравнения аналогичные показатели устанавливаются по рабочим, выполняющим нормы на среднем уровне. Любые расхождения в условиях работы среднего и отстающего рабочих обычно указывают на объективные организационные причины невыполнения норм труда.

Данные о потерях и непроизводительных затратах рабочего времени отстающих рабочих используются в расчётах возможного роста производительности их труда. Расчёты могут быть дифференцированы и связаны с разбором конкретных причин потерь рабочего времени, но обычно они упрощаются. Индекс роста производительности труда по группе отстающих рабочих определяется как отношение среднего процента выполнения норм по участку или цеху к проценту выполнения норм отстающими рабочими.

В данном случае предполагается выравнивание условий работы средних и отстающих рабочих.

Для расчёта процента прироста производительности труда по предприятию или цеху размер прироста производительности труда по группе отстающих рабочих умножается на их долю в числе рабочих-сдельщиков.

Анализ причин невыполнения норм рабочими-сдельщиками завершается разработкой мероприятий по их устранению. Как правило, последовательно намечается реализация следующих мероприятий:

- обеспечение равной напряжённости норм труда;
- обеспечение прогрессивных организационных условий производства работ на всех рабочих местах;
- повышение квалификации отстающих рабочих и частичный их перевод на более простые, лёгкие и менее ответственные работы.

Эффективность нормирования труда на предприятиях измеряется не только полноценностью реализации его функций и достигнутым снижением нормированной трудоёмкости продукции. Не менее важно оценивать величину прямых затрат труда на работу по нормированию труда. Нормирование качественно, когда рациональна его организация.

Работа по нормированию труда на предприятии отличается достаточной сложностью, а её функциональные особенности во многих случаях требуют специальных знаний от работников. Поэтому среди вопросов улучшения организации труда работников службы нормирования первостепенное внимание должно быть уделено совершенствованию разделения, специализации и технического оснащения их труда. В настоящее время развитой системы разделения труда в нормировании по большинству производств нет. Существенная часть работ по нормированию выполняется в цехах. При этом цеховые работники из-за высокой загруженности и ограниченной профессиональной подготовки в основном заняты выполнением систематических оперативных работ. Тем самым сужается необходимый круг работ по нормированию, и прежде всего контрольных и исследовательских.

Чтобы обеспечить качественное выполнение в полном объёме всех работ по нормированию, необходимы прежде всего централизация работ и применение эффективных технических средств. С этой целью в первую очередь изучаются возможности освобождения работников службы нормирования от рутинных работ, поддающихся механизации. К таким работам относятся рас-

чёты нормы на основе утверждённых нормативов, режимов работы оборудования, расценок, нарядов на основе действующих норм, расчёты трудоёмкости и выполнения норм, подготовка отчётности по нормированию труда. Частично могут быть автоматизированы регистрация и учёт данных об использовании рабочего времени, времени работы оборудования. При обоснованиях централизации выполнения рутинных вычислительных и исследовательских работ по нормированию устанавливаются объём и перечень таких работ, технические средства их выполнения, необходимые для этого штаты работников, их состав.

Эффективность централизации и специализации выполнения рутинных работ достигается за счёт снижения их трудоёмкости и повышения точности, а также за счёт повышения оперативности, надёжности и обоснованности результатов нормирования, освобождения работников службы нормирования для выполнения более сложных и необходимых функций.

Следует отметить, что объём и перечень централизованно выполняемых работ должны определяться только после сопоставления проектной и фактической себестоимости выполнения работ при разной их организации.

Автором статьи была предложена примерная методика анализа, разработки, апробации норм трудовых затрат, адаптированных к условиям рыночного хозяйствования [3, 6].

### Литература

1. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Изд. 2-е, перераб. и дополн. М.: Центр экономики и маркетинга, 2001.
2. Анализ состояния нормирования труда и повышение его уровня на предприятиях и в отраслях народного хозяйства. М.: НИИ труда, 1984.
3. Иванов В.М. Нормирование труда – основа организации заработной платы // Сборник научных трудов Самарской гуманитарной академии. Самара, 2009.
4. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2007.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. 4 изд., изм. и доп. М.: Норма, 2007.
6. Иванов В.М. Бестарифная система оплаты труда: перспективы // Сборник научных трудов Самарской гуманитарной академии. Самара, 2009.