

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

КЛЮЧ К ШИФРУ ИЛИ ПОЧЕМУ ТАК ВАЖНЫ ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ В СБОРНИКАХ ПО НОРМАТИВНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ

Заметки бывалого нормировщика

Хмельников Борис Вадимович,
Генеральный директор Научно-исследовательского Центра муниципальной экономики

Как театр начинается с вешалки, так и любой сборник для определения нормативной численности начинается с общих положений.

Рассмотреть проблему «Общей части» или «Общих положений» в сборниках, предназначенных для расчета нормативной численности, меня заставили факты, с которыми пришлось столкнуться в последнее время.

Причем эти факты исходили от разных организаций: от федерального органа исполнительной власти — Минстроя России, утвердившего Типовые отраслевые нормы численности работников водопроводно-канализационного хозяйства (приказ от 23.03.2020 № 154/пр — далее Типовые нормы), от крупнейшего частного оператора в сфере водоснабжения и водоотведения, и от одного из региональных регуляторов по государственному регулированию тарифов.

В чем же существо тех проблем, которые были озвучены в адрес нашей организации этими субъектами управления в сфере коммунальной инфраструктуры, и почему я хочу рассмотреть эти вопросы шире, чем только для сфер водоснабжения и водоотведения, распространив их до всей коммунальной инфраструктуры? Дело в том, что в структуре любого документа по нормированию есть общие положения, в которых устанавливаются требования и условия применения норм труда, представленных в нормативной части, и без знания и использования этих положений можно допустить существенные ошибки.

Итак, начнем не с самого главного, но с вопроса, который иногда становится камнем преткновения. Это — **применение коэффициента невыходов.**

Как правило, в нормативных документах по нормированию численности для рабочих устанавливается явочная численность, и для того, чтобы перейти к списочной численности, необходимо применить коэффициент невыходов. Казалось бы, все очень просто, предприятие рассчитывает коэффи-



циент невыходов исходя из баланса рабочего времени рабочих и умножает нормативную явочную численность на этот коэффициент. Оказалось, что упомянутый регулятор не применял коэффициент невыходов и, таким образом, существенно занижал нормативную численность и, соответственно, расходы на оплату труда при регулировании тарифов минимум на 15%, что является очень существенным.

Думаю, если бы наш Центр не пришел в регулятор, помогая одному из наших клиентов, эта проблема бы не вскрылась. Кстати, необходимо отметить, что упомянутый коэффициент невыходов имеет различную величину при односменном и круглосуточном режиме работы. И если не учесть более высокий коэффициент невыходов для круглосуточного режима по сравнению с односменным режимом работы, может произойти существенное занижение численности рабочих, как и в описанном выше случае, когда такой коэффициент вообще не применялся.

Бывает и обратная, но редко встречающаяся ситуация, когда в общей части есть требование о применении коэффициента невыходов, а в нор-

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

мативной численности он уже учтен. Так, например, это наблюдается в таблице 5б указанных выше Типовых норм, где нормативная численность для круглосуточного режима работы оборудования уже установлена с применением коэффициента невыходов и, формально исполнив требования общей части, можно завесить нормативную численность минимум на 30%. Справедливости ради, такие ситуации крайне редки, и бывают в тех случаях, когда разработчики таких документов не учитывают требования основ нормирования труда.

Следует отметить, что для определения нормативной численности руководителей, специалистов и служащих в качестве нормообразующего фактора всегда применяется списочная численность, поскольку при любом отсутствии такого работника его функции можно передать другому работнику без найма дополнительных работников. Это аксиома организации и нормирования труда.

Самым существенным требованием разработки любого документа по нормированию численности является обязательный учет положения о том, что норматив численности означает оптимальную численность работников конкретного профессионально-квалификационного состава. Почему закрепляется такое требование? Оно связано с тем, что для выполнения тех или иных работ требуется определенная квалификация рабочего, например, обслуживать котлы в котельной производительностью свыше 65 Гкал/ч должен машинист 6 разряда, а до 3 Гкал/ч — машинист 2 разряда. Аналогично для любой другой должности и профессии в общих положениях сборника должны быть указаны нормативные документы, по которым определяются наименования должностей (профессий) и содержание выполняемых работ для определения квалификации работника. И, естественно, уровень квалификации работника в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса определяет и уровень оплаты труда.

А то довелось недавно прочитать опус коллеги из частной компании по управлению водоканалами, что, оказывается нормирование не связано с оплатой труда, что конечно же не так и представленный пример лишь иллюстрирует обратное. В ноябре 2020 года будет проводиться международная конференция по вопросам нормирования труда в государствах — участниках СНГ и в дискуссии будет обсуждаться вопрос — какое влияние нормирование труда оказывает на заработную плату и наоборот. Таким образом, по этому вопросу можно сделать однозначный вывод: нормирование и оплата труда тесно взаимосвязаны.

А как быть организации, определяющей нормативную численность своих работников, если

в сборнике Типовых норм, указанных выше, отсутствует положение о том, как определяется профессионально-квалификационный состав работников? Отсутствие таких важных положений в нормах труда означает прямое нарушение основ нормирования, поскольку с помощью таких норм невозможно протарифицировать работы и работников в соответствии с трудовым законодательством. Таким образом, такой сборник нельзя применить для определения расходов на оплату труда при регулировании тарифов, как это предусмотрено Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве.

Ситуация при отсутствии в общих положениях Типовых норм ссылки на то, как определяется тарифно-квалификационный состав, может усугубиться и в случае применения в организации профессиональных стандартов. Отсутствие состава работ в сборнике может привести к трудовым спорам по тарификации квалификации работников в соответствии с установленными в профессиональных стандартах обобщенными трудовыми функциями и трудовыми действиями.

Важным требованием любого сборника по определению нормативной численности является наличие организационно-технических условий, для которых устанавливается нормативная величина. Это значит, что установленная в сборнике величина нормативной численности применяется при условии, что на предприятии работы выполняются в таких же условиях, как и в сборнике. Например, если в сборнике для выполнения каких-то работ не предусмотрено применение специализированного программного обеспечения (например, для поиска лиц, не заключивших договор с региональным оператором по обращению с ТКО), а оно в организации есть, то и норматив не может быть использован без соответствующей корректировки.

Разновидностью не совсем корректного применения организационно-технических условий в ситуациях конкретных организаций является передача ряда функций на сторону (аутсорсинг) или в головную (управляющую) компанию. В случае наличия таких условий расчет нормативной численности по таким функциям для этой организации не производится.

В общей части должно быть отражено, как рассчитывается нормативная численность в интервальных значениях при наличии интервального значения нормообразующего фактора. Как правило, это интерполяция при линейной зависимости.

Не всегда в общей части имеется положение о применении величины нормативной численности в первом (наименьшем) интервале (как правило, указывается значение до такой-то величины, напри-

мер, до 100 человек среднесписочной численности и значение нормативной численности — 2 человека) нормообразующего фактора. Как же быть, если на предприятии — среднесписочная численность 50 человек? В этом случае возможны следующие варианты: минимальная величина норматива применяется для любого значения нормообразующего фактора, и тогда нормативная численность для данного предприятия — 2 человека, либо нормативная численность интерполируется в линейной зависимости от величины нормообразующего фактора, и тогда нормативная численность — 1 человек.

И если с определением нормативной численности предприятий, для которых значение нормообразующего фактора находится в первом интервале, проблемы определения нормативной численности все-таки всегда решаемы, то для предприятий, у которых величина нормообразующего фактора существенно превышает «верхний» предел, установленный в сборнике, есть определенные проблемы. Например, в Типовых нормах «верхний» предел среднесписочной численности работников¹ для определения 14 функций управления составляет 3500 человек, и, хоть это и указано в общей части, данный сборник не сможет быть использован даже при применении метода экстраполяции для предприятия, где среднесписочная численность — 5000 человек. По основам нормирования экстраполяцию возможно в этом случае распространить только еще на один интервал нормообразующего фактора, то есть до 4000 человек.

Округления — извечная проблема, не всегда описываемая в общей части сборника. Возможны различные варианты: или численность округляется по каждой функции, или в целом по предприятию. Порядок округления в этих случаях различается, но, как правило, в большую сторону до 0,5 или единицы с целью совмещения должностей.

Нельзя не остановиться и на таком **важном вопросе, как определение понятий, используемых для нормообразующих факторов.** «Методическими указаниями по нормированию труда служащих» рекомендованы количественные факторы, от которых зависит трудоемкость работ по той или иной функции управления. При этом эти факторы отражают основные показатели производственно-хозяйственной деятельности предприятия, и эти показатели не могут быть субъективно изменены работниками для расчета нормативной численности. Например, таким широко используемым фактором для определения нормативной численности руководителей и специалистов по многим функциям управления являет-

ся среднесписочная численность работников. Это связано с тем, что объем и трудоемкость работ по многим функциям управления в большей степени, чем по иным показателям, зависит от этого фактора. Подтверждается всегда эта зависимость экономико-математическим моделированием.

Но однозначное определение того, что такое среднесписочная численность работников, есть в нормативных документах и не требует уточнения в общих положениях. А вот если определение какого-либо показателя отсутствует в нормативных актах или оно имеет различное толкование, тогда в общих положениях сборника это должно быть отражено. Например, в общих положениях указанных выше Типовых норм дано определение, что понимается под фактором «абонент».

Вместе с тем, в общих положениях Типовых норм отсутствует определение понятия «объект», которое используется в качестве нормообразующего фактора для определения нормативной численности по функции «Организация ремонтно-технического обслуживания зданий и сооружений». Мало того, что применение указанного фактора вызывает сомнение, так как трудоемкость выполнения этой функции различна для насосной станции или метантенка, здания администрации или поля фильтрации, так еще и отсутствие в общих положениях толкования этого фактора не позволяет корректно рассчитать численность по таблице 11 Типовых норм.

Подводя итог небольшого анализа тех положений, которые должны быть в общей части сборников по определению нормативной численности, можно сделать следующий вывод. **Тем, кто работает со сборниками нормативной численности важно понимать, что без учета требований общих положений невозможно корректно применить данные сборники и рассчитать оптимальную численность и, соответственно, экономически обосновать расходы по статье «Оплата труда».**

P. S. Кстати, открою одну тайну. В коммунальном хозяйстве, где государство устанавливает регулируемые тарифы для потребителей, есть одна сфера деятельности, для которой пока не разработаны рекомендации по определению нормативной численности и, следовательно, отсутствует основа для формирования расходов по оплате труда. А о чем это говорит? А говорит это о том, что в конечном счете все тарифы в этой сфере не имеют экономического (ведь нормирование труда составная часть экономики) обоснования. Но об этом будет другая история от бывшего нормировщика...

¹ Подробно об этой проблеме читайте в 9 номере журнала «ЖЖХэксперт: экономика и право» за 2020 год в статье «Хотели как лучше, а получилось как всегда. Заметки бывшего нормировщика на полях одного нормативного документа».