

**Межпарламентская Ассамблея государств — участников
Содружества Независимых Государств**

РЕКОМЕНДАЦИИ

**О согласованных концептуальных подходах к организации
нормирования труда в государствах — участниках СНГ
с учетом внедрения цифровых технологий**

Целями разработки рекомендаций «О согласованных концептуальных подходах к организации нормирования труда в государствах — участниках СНГ с учетом внедрения цифровых технологий» являются:

— определение основных направлений, форм и методов работы на всех уровнях управления по поэтапному внедрению и совершенствованию организации нормирования труда с учетом особенностей национальной экономики государств — участников СНГ;

— подготовка перечня основных мероприятий по приданию нормированию труда качественно новой роли в современных условиях хозяйствования;

— использование возможностей инновационных технологий и достигнутого уровня цифровизации экономики (бизнес-процессов) для совершенствования системы управления нормированием труда, обеспечения организаций современными инструментами при нормировании труда, подготовки специалистов в этой области с учетом новых требований к нормированию труда.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Организация нормирования труда в современных условиях хозяйствования должна учитывать:

— развитие многообразных форм собственности и расширение экономической самостоятельности организаций в решении производственных и финансово-хозяйственных вопросов, активное развитие предпринимательской деятельности, определяющие необходимость решения вопроса, связанного со степенью и формой содействия государства организациям различной формы собственности в формировании системы нормирования труда;

— методы и формы содействия государства организациям различной формы собственности в формировании системы нормирования труда, способствующие росту производительности и занятости, повышению качества продукции и услуг, развитию предпринимательской деятельности;

- гибкость производства, появление новых продуктов и инновационных ресурсосберегающих технологий, расширение рынков сбыта и круга потребителей продукции, высокие требования к качеству;

- развитие конкуренции на рынках технологий, продукции, рабочей силы, определяющее условия функционирования организаций;

- усиление требований к обеспечению ресурсосбережения, экономии затрат на производство продукции (услуг), в том числе трудовых;

- новые требования к квалификации работников, способных быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, совмещать трудовые функции смежных (родственных) профессий рабочих, должностей служащих. В таких условиях эффективность деятельности организаций все более зависит от рационального использования трудового потенциала работников и установления им научно обоснованных норм труда;

- новые требования к нормированию труда, использованию новых инструментов и методик нормирования труда, к нормированию преимущественно интеллектуального (творческого) труда в условиях цифровизации экономики. При этом влияние цифровизации экономики на нормирование труда следует рассматривать в двух аспектах: как улучшение технологического процесса и сокращение трудового участия работника, так и в качестве нового инструмента для нормирования труда.

Вышеперечисленные особенности современного этапа экономического развития государств — участников СНГ позволяют определить основные направления развития системы организации нормирования труда.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Основными направлениями развития системы организации нормирования труда в современных условиях являются:

- содействие проведению совместных исследований по разработке концептуальных подходов к организации нормирования труда в современных условиях, в том числе с учетом внедрения цифровых технологий;

- содействие государства организациям различной формы собственности в формировании систем нормирования труда, обеспечивающих повышение эффективности их хозяйствования;

- законодательное закрепление функций по уровням управления нормированием труда — национальный, отраслевой, уровень организаций;

- обеспечение нормативными материалами для нормирования труда организаций, в том числе применяющих цифровые технологии;

- содействие подготовке и повышению квалификации кадров по организации и нормированию труда для государственных органов, научно-исследовательских учреждений, а также предприятий и организаций в сфере труда государств — участников СНГ;

- совершенствование методологии нормирования труда с учетом современных требований развития экономики и новых возможностей нормирования в условиях цифровой организации труда;

- обеспечение рационального использования производственных мощностей, модернизированного оборудования в условиях гибких форм занятости, разработка и внедрение научно обоснованных норм труда при работе в таких условиях;

- разработка нормативных материалов для нормирования труда в трудовых процессах, способствующих интенсификации производства;

- внедрение новых, в том числе инновационных, методов нормирования труда, адекватных объектам нормирования (физический труд, интеллектуальный и творческий труд, труд, осуществляемый в информационном пространстве, и т.д.), повышение обоснованности норм труда;

- совершенствование инструментов оценки состояния нормирования труда на разных уровнях управления и его влияния на развитие персонала, рост производительности труда и эффективность хозяйствования;

- мониторинг состояния нормирования труда на разных уровнях управления для оперативного принятия решений по направлениям его совершенствования;

- автоматизация в области нормирования труда, предусматривающая разработку норм и создание электронных баз данных по нормативным материалам для нормирования труда, обеспечение доступных условий использования их информационного ресурса заинтересованными специалистами.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА

Управление нормированием труда может осуществляться на следующих уровнях: национальный, отраслевой, уровень организаций.

На национальном уровне в рамках управления нормированием труда осуществляются следующие функции:

- формирование государственной политики в области нормирования труда;

- разработка нормативных правовых актов и государственных научно-технических программ в области нормирования труда;

- координация работы отраслевых органов государственного управления по организации нормирования труда, закрепление полномочий и функций в части управления нормированием труда;

- координация международного сотрудничества в сфере нормирования труда в Содружестве Независимых Государств.

На отраслевом уровне в рамках управления нормированием труда осуществляются следующие функции:

- развитие системы управления нормированием труда с учетом специфических особенностей отраслей экономики;

- совершенствование методологии нормирования труда с учетом необходимости инновационного развития отраслей экономики, обеспечение

научного обоснования разработки и внедрения межотраслевых, отраслевых норм труда;

- обеспечение организаций актуальными научно обоснованными нормативными и методическими материалами для нормирования труда;

- содействие формированию конкурентной среды в отрасли с целью выхода организаций на международные рынки;

- формирование отраслевых банков норм и нормативов на работы, выполняемые в подчиненных организациях, поддержание их в актуальном состоянии;

- разработка унифицированной учебно-программной документации для подготовки специалистов по нормированию труда;

- обеспечение подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров в области нормирования труда.

Организациями в рамках управления нормированием труда осуществляются следующие функции:

- обеспечение реализации нормативных правовых актов, локальных правовых актов, единой методологии в области нормирования труда;

- проведение анализа состояния нормирования труда и выявление направлений повышения эффективности работы каждого работника и организации в целом;

- рационализация и оптимизация трудовых процессов, обеспечивающих повышение производительности труда, на основе использования цифровых технологий;

- обеспечение нормами и нормативами по труду всех работников в соответствии с организационно-техническими условиями выполнения работ;

- разработка нормативных материалов для нормирования труда на новое оборудование и инновационные технологии;

- расширение охвата нормированием труда работников различных категорий (рабочие и служащие), поддержание норм труда на научно обоснованном уровне;

- формирование нормативной базы для нормирования труда, поддержание ее в актуальном состоянии, своевременное обеспечение замены и пересмотра норм и нормативов по труду, приведение их в соответствие с организационно-техническими условиями выполнения работ;

- кадровое обеспечение организации специалистами по нормированию труда, повышение их роли и статуса.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

С учетом важной роли профессиональных союзов работников (далее — профсоюзы) в проведении реформ, сохранении социальной стабильности в обществе и с целью координации действий органов государственного управления, объединений нанимателей и профсоюзов при решении проблем

экономического и социального характера необходимо развивать систему социального партнерства.

Субъектами социального партнерства могут выступать:

на национальном уровне — объединения нанимателей и профсоюзов, а также правительство государства, уполномоченные им органы;

на отраслевом уровне — отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, отраслевые органы государственного управления;

на местном уровне — профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы;

на уровне организации — наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные представлять их интересы.

Взаимодействие социальных партнеров по вопросам нормирования труда обеспечивается на основе заключения соглашений на разных уровнях управления.

Соглашения между субъектами социального партнерства определяют основные направления регулирования социально-трудовых отношений, служат основой для коллективных переговоров, в связи с чем в них включаются обязанности сторон в области организации, нормирования и оплаты труда.

На уровне организаций социальное партнерство реализуется в коллективно-договорных отношениях.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Для нормирования труда в зависимости от отраслевых особенностей, степени укрупнения нормативных материалов, вида норм труда и других факторов могут использоваться традиционные методы нормирования (опытно-статистические (суммарные), аналитические (аналитически-исследовательский, аналитически-расчетный) методы нормирования труда), микроэлементное нормирование, инновационные методы нормирования, предполагающие создание автоматизированных систем нормирования, банков нормативных данных для расчета нормативных значений в соответствии с заданными параметрами. С внедрением технологий цифровой трансформации трудовая деятельность работников отображается в цифровой форме, записывается в базах данных и является предметом больших данных. Анализ больших данных расширяет возможности применения передовых методов оптимизации, имитационного моделирования, статистики и теории вероятности. Сочетание цифровых методов анализа больших данных с традиционными методами нормирования труда позволит повысить качество и оперативность разработки нормативов.

Выбор метода нормирования труда определяется характером нормируемых работ и условиями их выполнения.

Важной составляющей организации нормирования труда является анализ состояния нормирования труда, включающий анализ применяемых в организации нормативных материалов для нормирования труда. Для анализа состояния нормирования труда в зависимости от отраслевых особенностей, применяемых норм труда может быть выработана единая система показателей (индикаторов), отражающих состояние нормирования труда на разных уровнях управления.

По результатам проведенного анализа разрабатываются мероприятия для устранения выявленных недостатков и улучшения состояния нормирования труда, которые могут включать:

- организационно-технические мероприятия;
- совершенствование технологии выполнения работ (оказания услуг);
- установление норм труда, соответствующих прогрессивным условиям производства и труда.

В целях развития методических подходов к нормированию труда в условиях цифровой трансформации разрабатываются программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области нормирования труда с учетом применения наиболее передовых методов анализа данных и моделирования, а также обеспечивается взаимовыгодный обмен передовым опытом.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Использование государствами — участниками СНГ рекомендаций «О согласованных концептуальных подходах к организации нормирования труда в государствах — участниках СНГ с учетом внедрения цифровых технологий» позволит достичь следующих целей:

- усиление роли государства и отраслевых органов государственного управления в создании эффективных систем организации нормирования труда в организациях;
- законодательное закрепление основных функций по управлению нормированием труда на национальном и отраслевом уровнях, а также на уровне организаций;
- проведение комплексной работы по организации нормирования труда на основе согласованных принципов и подходов для всех государств — участников СНГ;
- выравнивание уровня организации нормирования труда в государствах — участниках СНГ;
- применение единых инструментов для оценки состояния нормирования труда в организациях государств — участников СНГ;

— укрепление взаимодействия государств — участников СНГ в области нормирования труда на основе обмена опытом работы по совершенствованию организации нормирования труда и результатами научных исследований и разработок в этой области.

Приняты на шестидесятом
пленарном заседании
Межпарламентской Ассамблеи
государств — участников СНГ
(постановление № 60-13 от 22.05.2026)