

УДК 349.22

АУДИТ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.Л. Жуков,
д-р экон. наук,
профессор Академии труда
и социальных отношений,
e-mail: zhukoval@rol.ru

Аудит позволяет оценить деятельность экономистов по труду и нормировщиков в области нормирования труда в организации, дать оценку обоснованности норм труда, выявить имеющиеся резервы и рассчитать возможную экономию численности персонала в случае их использования, что позволит повысить конкурентоспособность компании и, соответственно, трудовой доход каждого работника.

Ключевые слова: аудит нормирования труда, нормы труда, состав и структура работников.

SYSTEM AUDIT REGULATION OF LABOR IN THE COMPANY

A. Zhukov

An audit to evaluate the activities of economists on labor and norm-setters in the field of regulation of labor organizations, to assess the validity of labor standards, identify the reserves and calculate the potential savings in staff if they are used to help increase the competitiveness of companies and accordingly – earnings per employee.

Key words: audit regulation of labor, labor standards, the composition and structure of employees.

Цели и задачи аудита нормирования труда

Сущность нормирования труда состоит в определении необходимых затрат времени на производство единицы продукции (выполнение работы) в запроектированных организационно-технических условиях. Посредством нормирования труда устанавливаются мера труда и ее конкретное выражение – норма труда. Нормы труда выступают одним из инструментов планирования трудовой деятельности и организации оплаты труда. Правильно организованное нормирование труда обеспечивает наилучшее использование трудовых ресурсов в компании и, соответственно, повышение производительности труда.

Организация нормирования труда, имеющая многоаспектный характер, предусматривает необходимость учета комплекса технических, психофизиологических, социальных и экономических факторов. Технические факторы непосредственно связаны с режимами работы обо-

рудования и длительностью технологического воздействия на предмет труда. Учет психофизиологических и социальных факторов необходим для сохранения здоровья, поддержания высокой работоспособности персонала и возможности реализации его творческого потенциала. Экономические факторы должны учитываться с целью выбора наиболее эффективной организации трудового процесса и достижения высоких конечных производственных результатов.

Источниками информации о состоянии нормирования труда являются формы статистической отчетности и внутрипроизводственного учета (выполнение норм труда, использование рабочего времени, наряды и нормированные задания, отчеты о выполнении планов оргтехмероприятий и пересмотра норм, заявления о пересмотре норм по инициативе работающих и т.д.)

Цель аудита нормирования труда – диагностика системы нормирования труда и проведение на предприятии мероприятий по ее совершенствованию.

Задачи аудита нормирования труда:

- оценка состава и обоснованности нормативного хозяйства, практики использования нормативов при установлении норм труда;
- анализ уровня охвата работ нормированием по категориям персонала и структурным подразделениям;
- оценка уровня выполнения норм труда, их обоснованности и напряженности;
- анализ установленного порядка замены и пересмотра норм труда;
- оценка системы управления нормированием труда, состава нормировщиков и мероприятий по повышению уровня их профессиональной подготовки;
- оценка практики участия персонала в совершенствовании нормирования труда.

Перечисленные задачи взаимосвязаны, и если аудитор выявляет наличие проблем, например в организации и использовании нормативного хозяйства, то ему можно ожидать негативного влияния этих проблем на уровень выполнения норм работниками. При отсутствии

на предприятии плана пересмотра и замены устаревших норм есть основания предположить, что будет отсутствовать равнонапряженность норм.

При оценке состава и обоснованности нормативного хозяйства аудитор анализирует перечень и структуру используемых нормативов, наличие устаревших нормативов, количество пересмотренных нормативов и причины их замены. Дается оценка обоснованности коэффициентов, применяемых к нормативам.

Задача аудитора – проверить, чтобы нормы труда, от которых напрямую зависит заработок рабочих-сдельщиков, были не только технически, но и социально обоснованы, чтобы рабочие при внедрении новых норм были извещены, как этого требует ТК РФ, не позднее, чем за два месяца. Необходимо также выяснить причины установления более высоких норм труда, которые могут быть пересмотрены только при внедрении работодателем новой техники и технологии, проведении организационных и иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (исключение составляют ошибочно установленные нормы). Особое внимание следует уделить анализу системы обучения работников, которые будут обслуживать новую технику и современные технологии.

Направления аудита: что оценивает аудитор

При оценке *состава и обоснованности нормативного хозяйства* аудитор анализирует перечень и структуру используемых нормативов (например, удельный вес используемых межотраслевых, отраслевых¹ и местных нормативов), наличие устаревших нормативов, количество пересмотренных нормативов и причины их замены. Дается оценка обоснованности коэффициентов, применяемых к нормативам.

¹ В настоящее время действуют многие типовые межотраслевые нормы труда, утвержденные Минтрудом России до реорганизации структуры федеральных органов исполнительной власти. Например, Межотраслевые укрупненные нормы времени на ремонт тракторов (гусеничных, колесных) с тяговым усилием от 0,6 тс (6 кН) до 2 тс (20 кН) (утв. постановлением Минтруда РФ от 15.06.1995 № 32).

Удельный вес работ, нормируемых по каждому виду норматива, определяется по следующей формуле:

$$Y_{\epsilon} = T_n : T_{\text{общ}} \times 100,$$

где: Y_{ϵ} – удельный вес работ, нормируемых по каждому виду норматива;
 T_n – суммарная трудоемкость работ, нормированных по данным нормативам;
 $T_{\text{общ}}$ – общая трудоемкость всех нормируемых работ.

При оценке качества применяемых нормативов проводится сравнение установленных по ним норм с результатами хронометража (фотохронометража) одних и тех же производственных операций или процессов. Если отклонения превышают 10%, устанавливаются причины этих отклонений.

В ходе анализа выявляются изменения в охвате работ нормированием труда. Удельный вес работников, труд которых нормируется ($Y_{\text{вн}}$), рассчитывается по следующим формулам:

$$Y_{\text{вн}} = Q_{\text{нр}} : Q_{\text{общ}} \times 100 \text{ или}$$

$$Y_{\text{вн}} = T_{\text{нр}} : T_{\text{общ}} \times 100,$$

где: $Q_{\text{нр}}$ – численность работников, труд которых нормируется по нормам времени, выработки, обслуживания, численности, а также по нормированным заданиям;
 $Q_{\text{общ}}$ – общая численность работников предприятия или его подразделения;
 $T_{\text{нр}}$ – время, отработанное на нормируемых работах в чел.-час.; для рабочих и технических исполнителей оно определяется делением нормо-часов на коэффициент выполнения норм, а для остальных категорий персонала – как табельное время минус потери, целосменные и внутрисменные отвлечения;
 $T_{\text{общ}}$ – табельное время всего персонала, ч.

Анализ уровня охвата работ нормированием проводится не только в среднем по предприятию, но и по категориям персонала и структурным подразделениям.

Оценка уровня выполнения норм труда предусматривает анализ распределения рабочих по проценту выполнения норм выработки (табл. 1).

Особое внимание при анализе данных, представленных в таблице, наряду со средними показателями уделяется тем видам работ и производственным операциям, при выполнении которых не выполняются нормы выработки (процент выполнения норм ниже 100%), и тем, при выполнении которых процент выполнения норм выработки превышает 120–150%. В этом случае выясняются причины имеющих значительных отклонений, среди которых могут быть либо недостаточная квалификация рабочих, либо ошибочные нормы выработки.

Чтобы поддерживать прогрессивность и обоснованность норм труда, предприятия систематически должны проверять действующие нормы, заменять заниженные нормы более прогрессивными, пересматривать нормы в соответствии с утвержденным планом. Наличие или отсутствие такой работы, а также ее содержание и планирование должен оценить аудитор.

Чтобы поддерживать прогрессивность и обоснованность норм труда предприятия, систематически должны проверять действующие нормы, заменять заниженные нормы более прогрессивными, пересматривать нормы в соответствии с утвержденным планом. Наличие или отсутствие такой работы, а также ее содержание и планирование должен оценить аудитор.

При сопоставлении полученных данных в базисном, отчетном и плановом годах будет определена не только динамика, но и уровень выполнения плановых заданий, а также прогнозы на предстоящий период.

Структуру норм можно проанализировать по двум параметрам – обоснованности и периоду действия. При оценке обоснованности выделяют технически обоснованные и опытно-статистические нормы, удельный вес которых определяют как по количеству норм, так и по трудоемкости

Таблица 1

Распределение рабочих по проценту выполнения норм выработки

Рабочие структурных подразделений	Процент рабочих, выполняющих нормы выработки в интервалах, в %							Средний процент выполнения норм выработки
	До 100	100–110	110–120	120–130	130–140	140–150	Свыше 150	
Рабочие основных цехов								
Рабочие вспомогательных цехов								
Итого по предприятию (сумма строк 1 и 2) В том числе основные рабочие вспомогательные рабочие рабочие по отдельным профессиям: ♦ токари ♦ слесари ♦ фрезеровщики								

работ. По периоду действия выделяют условно-постоянные, временные, сезонные и разовые нормы. Если возрастает удельный вес временных норм, это свидетельствует об имеющих место упущениях в оперативном нормировании труда.

При оценке *обоснованности норм труда* не только ориентируются на отчетность, но и проверяется методика отнесения норм к обоснованным. Прогрессивность нормативных материалов, используемых для установления обоснованных норм, оценивается с помощью контрольных хронометражных наблюдений.

Чтобы оценить *равнонапряженность норм*, анализируются загрузка работника в течение смены и средний уровень выполнения норм по конкретному виду работ, исчисленный по фактически отработанному времени. Средний уровень выполнения норм по данному виду работ сопоставляется с таким же показателем по другим видам.

Проверка *качества норм времени* проводится непосредственно на рабочих местах в следующей последовательности:

1. Сопоставляются запроектированные и фактические условия выполнения работ.

2. Сопоставляются запроектированное и фактическое содержание работы, методы ее выполнения, проводится их анализ и определяется рациональный вариант трудового процесса.

3. Проводится изучение затрат рабочего времени (хронометраж, фотография рабочего дня), по результатам которого определяются затраты времени на выполнение производственных операций и их элементов, на обслуживание рабочих мест, подготовительно-заключительные работы, степень занятости рабочего основной работой, использование рабочего времени.

4. Фактические затраты рабочего времени сопоставляются с затратами, предусмотренными действующими нормами и установленными по прогрессивным нормативам. При этом изучается правильность применения нормативных материалов для нормирования труда, проверяется соответствие объемов работ, по которым осуществлена оплата труда, с фактическими объемами.

Аудитор оценивает систему планирования мероприятий по совершенствованию нормирования труда в организации. В системе плановых мероприятий, как правило, предусматривается

аттестация норм труда. Аттестованными признаются технически и социально обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются неаттестованными. Устаревшими считаются нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего проведения технико-технологических и организационных мероприятий. Задача аудитора оценить, как поставлена плановая работа по совершенствованию нормирования труда, а также степень выполнения запланированных мероприятий.

Оценивается количество норм, пересмотренных:

- в связи с изменением организационно-экономических условий;
- на основе рационализаторских предложений по инициативе исполнителей работ.

Анализ проводится как по предприятию в целом, так и по структурным подразделениям. Если имеют место различия в нагрузке, то разрабатываются рекомендации по ее выравниванию. Проводится также анализ уровня профессиональной подготовки и навыков нормировщиков: общее образование, специальное образование, стаж работы по специальности, возраст, периодичность повышения квалификации.

При оценке состояния нормирования труда анализируется *состав и структура работников, занимающихся этой работой*. Анализ количественного состава нормировщиков проводится по уровню их нагрузки, которая определяется по числу работников приходящихся на одного нормировщика, и количеству действующих норм труда. Анализ проводится как по предприятию в целом, так и по структурным подразделениям. Если имеют место различия в нагрузке, то разрабатываются рекомендации по ее выравниванию. Проводится также анализ уровня профессиональной подготовки и навыков нормировщиков:

общее образование, специальное образование, стаж работы по специальности, возраст, периодичность повышения квалификации.

Аналізу подлежат и *содержание коллективного договора*, работа профсоюзного комитета по участию в повышении качества нормирования труда, выявлению ошибочных норм труда, особенно с точки зрения их социальной обоснованности.

По итогам аудита: планирование мероприятий

По результатам проведенного аудита нормирования труда предлагаются мероприятия по его совершенствованию, которые могут быть объединены в следующие группы:

- расширение сферы нормирования труда в целях увеличения удельного веса работников, труд которых нормируется;
- повышение качества норм и нормативных материалов;
- совершенствование нормативной базы;
- расширение работы по проведению наблюдений и исследований;
- привлечение рабочих и специалистов к разработке предложений по повышению качества норм;
- оптимизация количественного и качественного состава нормировщиков и систематическое повышение их квалификации.

Экономическая эффективность изменения норм оценивается, как правило, относительной величиной высвобождения численности работающих. При изменении норм времени (выработки) у рабочих-сдельщиков, а также нормированных заданий у рабочих-повременщиков относительная экономия (высвобождение) численности определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_u = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{T_{p1}}{K_{в.н.б.}} - \frac{T_{p2}}{K_{в.н.п.}} \right) \times Q_r}{\Phi_{pe}^r}$$

где: \mathcal{E}_u – относительная экономия (высвобождение) численности, чел.;
 T_{p1} и T_{p2} – норма времени на единицу продукции (работ) до и после внедрения мероприятия, нормо-час.;

Q_r – годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятий до конца года в натуральном выражении;

$\Phi_{рв}^r$ – годовой фонд рабочего времени одного рабочего, ч;

$K_{в.н.б.}$ и $K_{в.н.п.}$ – коэффициенты выполнения норм выработки до и после внедрения мероприятий.

Пример

Норма времени на единицу продукции до и после внедрения мероприятий составляла, соответственно, 11 и 10 нормо-часов. Годовой объем производства данной продукции после внедрения мероприятий составляет 17 тыс. ед. Годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего составляет 1700 ч. Коэффициенты выполнения норм выработки составили до и после внедрения мероприятий, соответственно, 110,0 и 105,0%.

Тогда относительная экономия численности за счет внедрения мероприятий по совершенствованию нормирования труда составила 5 чел.:

$$\mathcal{E}_ч = (11 : 1,1 - 10 : 1,05) \times 17000 : 1700 = 5 \text{ чел.}$$

При изменении норм обслуживания относительная экономия (высвобождение) численности вспомогательных рабочих в расчете на год определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_ч = \left(\frac{H}{H_{об}} - \frac{H}{H_{он}} \right) \times K_{см} \times \frac{M}{12},$$

где: H – общее количество объектов обслуживания (оборудования, основных рабочих и т.д.);

$H_{об}$ – норма обслуживания в базисном периоде (количество обслуживаемых объектов одним рабочим);

$H_{он}$ – норма обслуживания в плановом периоде в результате реализации выявленных резервов улучшения использования рабочего времени, кол-во обслуживаемых объектов одним рабочим);

$K_{см}$ – коэффициент приведения к среднесписочной численности;

$$K = \mathcal{Q}_{нрд} : \mathcal{Q}_{ярд},$$

где: $\mathcal{Q}_{нрд}$ – число номинальных дней, определяемых по балансу рабочего времени одного среднесписочного рабочего;

$\mathcal{Q}_{ярд}$ – число явочных дней, определяемых по балансу рабочего времени одного среднесписочного рабочего;

M – количество месяцев в году, в течение которых действовала новая норма обслуживания.

Пример

Количество единиц оборудования в цехе составляет 100 ед. Норма обслуживания одним рабочим до и после внедрения мероприятий составила 4 и 5 единиц оборудования. Коэффициент приведения явочной численности к среднесписочной составил 1,2 (260 : 217), где 260 и 217, соответственно, число номинальных и явочных дней в году на одного работника. По новым нормам обслуживания рабочие стали работать с июля месяца. Тогда относительная экономия численности составит 3 чел.:

$$\mathcal{E}_ч = (100 : 4 - 100 : 5) \times 1,2 \times 6 : 12 = 3 \text{ чел.}$$

Таким образом, аудит позволяет оценить деятельность экономистов по труду и нормировщиков в области нормирования труда в организации, дать оценку обоснованности норм труда, выявить имеющиеся резервы и рассчитать возможную экономию численности персонала в случае их использования, что позволит повысить конкурентоспособность компании и, соответственно, трудовой доход каждого работника.

Библиографический список

1. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: МИК, 2010.
2. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: учеб. для вузов. – М.: МИК, 2005.
3. Социальный аудит: учеб. пособие / под общ. ред. д. э. н., проф. А.А. Шулуца, д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М.: АТиСО, 2008.