

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.110.1.116-123

Л. И. Филющенко*

Гарантии прав работников при нормировании труда

Аннотация. Вопрос о гарантиях прав работников при нормировании труда представляет интерес, т.к. нормирование труда, являясь способом повышения эффективности деятельности работников и снижения трудовых затрат, затрагивает их права и интересы. Цель данной статьи — исследование правового регулирования отношений по нормированию труда путем анализа норм и практики применения законодательства о нормировании труда. Рассмотрены гарантии прав работников, сделан вывод о недостаточном внимании законодателя к проблемам правового регулирования отношений по нормированию труда. На процессах нормирования труда негативно сказывается отсутствие или неполнота нормативных правовых актов по нормированию, в том числе отсутствие профессионального стандарта соответствующего специалиста. Гарантии оказываются декларациями, работодатели злоупотребляют правами, пренебрегая разработкой норм труда. Пробелы в законодательстве, неопределенность понятий порождают неоднозначную судебную практику. Обобщение судебной практики и соответствующие разъяснения могли бы снять спорные вопросы. Сформулированы некоторые предложения по совершенствованию правового регулирования нормирования труда.

Ключевые слова: трудовое право; система нормирования труда; обоснованность норм; гарантии; профессиональный стандарт нормировщика; устаревшие нормативы; пересмотр норм; обязанность разрабатывать нормы; оптимизация численности работников; рекомендации работодателям.

Для цитирования: Филющенко Л. И. Гарантии прав работников при нормировании труда // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 1. — С. 116—123. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.110.1.116-123.

Guarantees of the Rights of Workers in the Labor Regulation

Lyudmila I. Filyushchenko, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activities at Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin
ul. Mira, d. 19, Ekaterinburg, Russia, 620002
filyushchenko@mail.ru

Abstract. The issue of guarantees of the rights of workers during labor standards is of interest, because labor rationing, being a way to increase the efficiency of employees and reduce labor costs, affects their rights and

© Филющенко Л. И., 2020

* Филющенко Людмила Ивановна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Ул. Мира, д. 19, г. Екатеринбург, Россия, 620002
filyushchenko@mail.ru

interests. The purpose of this paper is to study the legal regulation of relations on labor standards by analyzing the norms and practices of the application of legislation on labor standards. The author considers guarantees of the rights of workers and concludes that the legislator does not give enough attention to the problems of legal regulation of relations on labor standards. The processes of labor standardization are negatively affected by the absence or incompleteness of normative legal acts on standardization, including the lack of a professional standard for the specialist in question. Guarantees turn out to be declarations, employers abuse rights, neglecting the development of labor standards. Gaps in the legislation, ambiguity of concepts give rise to ambiguous judicial practice. A summary of court practice and related clarifications could resolve contentious issues. The author formulates some suggestions to improve the legal regulation of labor standards.

Keywords: labor law; labor rationing system; validity of standards; guarantees; professional standardizer; outdated standards; revision of standards; obligation to develop standards; optimization of the number of employees; recommendations to employers.

Cite as: Filyushchenko LI. Garantii prav rabotnikov pri normirovanii truda [Guarantees of the rights of workers in the labor regulation]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(1):116-123. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.110.1.116-123.

Нормирование труда рассматривается как технико-экономическая, организационная и в то же время правовая деятельность, которая состоит в обосновании и юридическом оформлении норм труда и сопровождается выявлением резервов повышения производительности труда¹. Вопросам нормирования труда посвящена глава 22 Трудового кодекса РФ, отличающаяся предельной краткостью. На протяжении ряда лет ученые отмечали, что существующего регулирования явно недостаточно и что государство, судя по всему, не нуждается в регулировании нормирования затрат труда в строгом соответствии с напряженностью и обоснованностью². Обращалось внимание на отсутствие законодательных определений понятий и процедурных положений, что порождает проблемы в установлении и введении норм труда³. Однако ситуация практически не меняется. Единственное дополнение появилось в ст. 161 ТК РФ: уточнен орган, который устанавливает типовые нормы труда, — уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполни-

тельной власти. Нормирование труда в юридической литературе обычно рассматривают как процесс проектирования, обоснования и правового закрепления норм. При этом в числе обязанностей работодателя, сформулированных в ст. 22 ТК РФ, нет упоминания об обязанности разрабатывать систему нормирования труда, что является существенным недостатком закона. Как справедливо подмечено учеными, отсутствие обязанности разрабатывать систему нормирования труда дает повод считать разработку, пересмотр и замену норм не обязанностью, а правом работодателя⁴. Нормирование стало делом самих организаций, и работодатели посчитали ненужными отделы организации и нормирования труда. За последние десятилетия были утрачены профессиональные кадры в области нормирования труда в связи с массовым их сокращением. Это отрицательно сказалось на состоянии нормирования труда. На многих предприятиях по-прежнему используются нормативы, разработанные для производственных процессов, не соответствующих современным

¹ Галиева Р. Ф. Проблемы системной организации нормирования труда // Трудовое право России : колл. монография / отв. ред. С. Ю. Головина. Екатеринбург : Урал. гос. юрид. академия, 2006. С. 185.

² Андреева Л. А., Медведев О. М. Некоторые правовые аспекты нормирования труда // Государство и право. 2008. № 7. С. 50.

³ Редикульцева Е. Н. К вопросу о правовом регулировании установления и введения норм труда // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2012. № 3-1. С. 94.

⁴ Тучкова Э. Г. Оплата и нормирование труда // Актуальные. проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 310.

технологическим реалиям. Отдельные работодатели передают нормирование труда на аутсорсинг, поскольку специалист-нормировщик на постоянной основе им не требуется. Некоторые работодатели забывают о нормировании труда, а кое-кто даже не предполагает существование такого института, как нормирование труда⁵. В то же время условия рыночной экономики заставляют работодателей задуматься о своей конкурентоспособности, заботиться о снижении издержек, об оптимизации численности работников, о повышении производительности труда.

Цель данной работы — исследовать проблемы правового регулирования отношений в сфере нормирования труда. Задачи исследования:

- анализ норм и практики применения законодательства о нормировании труда;
- выявление проблем правового регулирования нормирования труда;
- формулирование и обоснование рекомендаций и предложений по совершенствованию правового регулирования нормирования труда.

Нормирование труда является инструментом в руках работодателя, используемым с целью повышения производительности труда, определения численности персонала, совершенствования оплаты труда. В связи с этим в гл. 22 ТК РФ, посвященной нормированию труда, сделан акцент на защиту прав работников, гарантии их прав, т.к. действия работодателей в погоне за прибылью могут привести к нарушениям прав работников, злоупотреблениям. Сформулировав некоторые гарантии для работников, законодатель не раскрыл их содержание и не уточнил, какие права работника эти гарантии обеспечивают. Отсутствие упоминания об обеспечении права на достойное вознаграждение, отдых, здоровые и безопасные условия труда можно считать недостатком закона. Стоит отме-

тить, что для работодателя нормирование труда имеет не меньшее значение. В экономической литературе его характеризуют как элемент эффективного внутрифирменного управления⁶. И работодатель, и работник заинтересованы в раскрытии трудового потенциала работника, в его повышении.

Одной из гарантий, упомянутых в ст. 159 ТК РФ, является «государственное содействие в создании системной организации нормирования труда». Содействие государства предполагает правовую регламентацию отношений по разработке нормативных документов, регулирующих процесс нормирования, определение органов, занимающихся разработкой научно обоснованных норм, и должно способствовать реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, справедливой оплаты.

Отсылая к подзаконным актам, ст. 161 ТК РФ не дает возможности в полной мере определить, кто и каким образом должен заниматься вопросами нормирования труда. Типовые нормы труда должен разработать и утвердить федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке политики и правовому регулированию в сфере труда. Министерство труда и социальной защиты РФ такие шаги предпринимает, утверждая межотраслевые типовые нормы труда. С отраслевыми типовыми нормами дело обстоит хуже: эти нормы разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики⁷. Приказом Министерства труда РФ от 31 мая 2013 г. № 235 утверждены Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда⁸, но ведомства не проявляют активности и не спешат разрабатывать

⁵ Южалин А. Нормирование труда: практические сложности // Кадровая служба и управление персоналом. 2016. № 7. С. 22.

⁶ Бычин В. Б., Новикова Е. В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. 2018. № 1. С. 77—85.

⁷ Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4583.

⁸ URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70420216/#review> (дата обращения: 30.03.2019).

типовые отраслевые нормы. Как отмечается в литературе, большинство нормативов было разработано 1990-е или 1980-е гг. и даже в более ранний советский период⁹. Нормативные акты советского времени устарели или отменены, а если не отменены, то могут применяться лишь в части, не противоречащей современному законодательству. При этом Министерство труда РФ рекомендует федеральным органам исполнительной власти осуществлять пересмотр типовых отраслевых норм через каждые пять лет с даты утверждения. Министерством труда РФ утверждены Методические рекомендации по разработке систем нормирования в государственных (муниципальных) учреждениях¹⁰. Хотя рекомендации адресованы упомянутым учреждениям, их могут использовать и иные работодатели, но вряд ли они способны оказать существенную помощь. Речь идет об использовании типовых норм времени и обслуживания, а при отсутствии типовых норм нормированием труда занимается работодатель. Как следует из документа, соответствующие нормы труда разрабатываются в учреждении с учетом рекомендаций учредителя либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке. Отраслевые министерства пытаются (в разной степени) эту роль выполнять, принимая рекомендации. Остается возможность обратиться к специалистам, но неясно, специалисты каких организаций (научных, исследовательских, внедренческих) и в каком порядке должны это делать. Надлежащего правового механизма не предусмотрено.

Нормирование труда является сложным и трудоемким процессом, для чего требуются высококвалифицированные специалисты, но

к подготовке таких специалистов нет должного внимания. Не утвержден и профессиональный стандарт специалиста по нормированию труда, хотя проект приказа Министерства труда РФ об утверждении профессионального стандарта «Специалист по нормированию и организации труда» был подготовлен в 2013 г.¹¹ В профессиональных стандартах других категорий работников (экономистов по труду, по управлению персоналом) содержится перечень трудовых действий, операций нормировщика, но они рассматриваются как нечто вспомогательное, наряду с другими функциями соответствующего работника. Полагаем, профессиональный стандарт специалиста по нормированию труда необходим, что подняло бы его статус. Это должен быть специалист высокой квалификации, характер деятельности которого при современных технологиях существенно меняется¹².

Гарантией права работников, согласно ст. 159 ТК РФ, является создание системы нормирования труда, которая определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливается коллективным договором. Гарантия призвана обеспечить защиту интересов работника и объективность решений работодателя. Работодатель должен обосновать изменения норм труда организационными, технологическими изменениями, иными причинами, обусловившими рост производительности труда (ст. 160 ТК РФ), и оформить в виде локального нормативного акта, принятого в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Законодатель использует термин «система нормирования труда», но не раскрывает содержание этого понятия. Система, как известно, предполагает множественность элементов, об-

⁹ Хныкин Г. В. Заработная плата в фокусе особого интереса законодателя // Законодательство. 2018. № 4. С. 48—57.

¹⁰ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 ноября 2013 г. № 504 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке систем нормирования в государственных (муниципальных) учреждениях» // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70420216/> (дата обращения: 30.03.2019).

¹¹ Проект приказа Министерства труда России «Об утверждении профессионального стандарта специалиста по организации и нормированию труда» (по состоянию на 15.10.2013) // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PNPA&n=4405#06981896749298442> (дата обращения: 30.03.2019).

¹² Бычин В. Б., Новикова Е. В. Указ. соч. С. 77—85.

разующих некоторую упорядоченность, целостность, наличие закономерностей построения. Необходимо, чтобы нормы были по крайней мере согласованы и не противоречили друг другу. Из подзаконных актов можно сделать вывод, что систему нормирования образует комплекс положений о нормировании труда, применяемых способах, об основаниях пересмотра норм, о нормах, разработанных в организации и закрепленных в соответствующем локальном нормативном акте. Однако с созданием системы норм имеются трудности. Поскольку в подзаконных актах речь идет о рекомендациях по созданию системы нормирования, работодатели пренебрегают разработкой норм труда, за что привлекаются к административной ответственности. Государственные инспекции труда выносят предписания, обязывающие работодателя разработать систему нормирования труда в установленный срок. Работодатели пытаются оспорить действия инспекции, но суды, рассматривая их заявления, принимают неоднозначные, противоречивые решения. Так, в решении Красноярского областного суда отмечается, что соответствующие статьи Кодекса не предусматривают обязанности устанавливать нормы труда, в связи с чем наложенное взыскание является незаконным (решение от 16 февраля 2017 г. по делу № 7р-122/2017). В другом деле суд констатировал, что решение по установлению норм труда находится в исключительной компетенции работодателя, а иначе нарушается его право на организационную и хозяйственную самостоятельность и принцип свободы экономической деятельности (определение судебной коллегии по гражданским делам Ненецкого автономного округа от 30 мая 2017 г. по делу № 33-75/2017). В то же время некоторые суды демонстрируют иной подход. Например, судебная коллегия по административным делам Пермского краевого суда рассмотрела заявление АО о признании незаконным предписания государственной инспекции труда в установленный срок разработать и установить для работников организации нормы труда (выработки, времени, численности). Суд признал правомерным требование

инспекции труда (апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Пермского краевого суда от 14 ноября 2018 г. по делу № 33а-12142/2018). Бездействие работодателя в разработке норм суды признают правонарушением и оставляют в силе предписания инспекции труда, т.е. исходят из того, что работодатели должны разрабатывать нормы труда (решение Омского областного суда от 1 сентября 2015 г. по делу № 77-357/2015). В связи с такой противоречивостью практики настоятельной необходимостью является прямое закрепление в ст. 22 ТК РФ обязанности работодателя разрабатывать и устанавливать систему норм труда в организации. Это сняло бы споры работодателей с инспекцией труда и в большей степени защищало бы права и интересы работников.

Положения гл. 22 ТК РФ распространяются и на работодателей — индивидуальных предпринимателей. Однако работодатели — субъекты малого предпринимательства, относимые к микропредприятиям, вправе сами решать, нужен ли им тот или иной локальный нормативный акт (гл. 48.1 ТК РФ), в том числе содержащий нормы труда. При его отсутствии нормы труда должны быть определены в трудовом договоре, но типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, утвержденная постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858¹³, не содержит такого условия. Полагаем, что в числе обязательных условий трудового договора должно быть определение норм труда, что должно найти отражение в ст. 57 ТК РФ.

Поскольку работодатели не всегда устанавливают нормы труда, в практике встречаются заявления работников о признании бездействия работодателя, не разработавшего нормы труда, незаконным. Суды отмечают, что у работника не имеется соответствующих полномочий. Нет и полномочий по представлению интересов коллектива в порядке, определенном гл. 61 ТК РФ. Фиксируется, что в деле нет сведений о наличии коллективного трудового спора (на-

¹³ URL: <http://base.garant.ru/71477800/> (дата обращения: 30.03.2019).

пример, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 26 февраля 2015 г. по делу № 33-474/2015). Именно представительный орган работников должен бы настаивать на разработке норм труда, а при нарушении процедуры принятия инициировать оспаривание локального акта в суде или обжаловать в инспекцию труда.

Стоит отметить, что до сих пор так и не решен вопрос, поднимавшийся в литературе, о неясности с представительным органом работников, который высказывает свое мнение по поводу принимаемого локального акта, с кем обсуждать документ, если в организации несколько профсоюзов, возможно ли воспользоваться правилами ст. 37 ТК РФ по аналогии¹⁴. Так, суд не принял во внимание мнение профсоюза, охватывающего менее 50 % работников, и признал правомерным согласование норм с советом трудового коллектива. Рассматриваемое правило подкрепляется установлением обязанности работодателя об извещении работника о введении новых норм не позднее чем за два месяца, о чем, по-видимому, работодатели иногда забывают. Форма извещения законом не установлена. В судебной практике считают, что ознакомление с новыми нормами может быть только личным под подпись, а внесение изменений в коллективный договор или уведомление о проведении собрания по поводу новых норм извещением не является¹⁵. В то же время несоблюдение обязанности предупреждения работников о предстоящем изменении норм не влечет признания их недействующими. Суды принимают решения об оплате труда по прежним нормам, расценкам до истечения

соответствующего срока предупреждения. Отказ работника от выполнения новых норм труда признается судами нарушением трудовой дисциплины, с одинаковой аргументацией и со ссылкой на постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2¹⁶. Отказ от работы в изменившихся условиях повлечет увольнение по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Учитывая жесткость последствий, можно говорить в данном случае о нарушении баланса интересов сторон трудового правоотношения.

Л. А. Андреева и О. М. Медведев обращали внимание на существование нетрадиционных норм (или индивидуальных), когда нормы определяются поручениями работодателя, выполнением должностных обязанностей¹⁷. Е. Н. Редикульцева отмечала, что необходимо уделить нормированию труда с помощью трудовой функции особое внимание, т.к. с развитием современных технологий возросла степень интеллектуализации трудовой функции¹⁸. Однако нормы труда и круг трудовых обязанностей не всегда совпадают. Объем работы может возрасти, но трудовая функция остается неизменной. Понятия «норма труда», «объем работы», «должностные обязанности» и прочие не согласованы, что проявляется в судебной практике, которая решает эти вопросы неоднозначно. Суды не признают нормами труда «план продаж» или «план выручки». Эта неопределенность не позволяет защитить интересы работника. Так, суд посчитал уменьшение объема трудовых обязанностей (из 11 обязанностей осталось 3) уменьшением нормы труда, что привело к уменьшению заработной платы (решение Центрального районного суда Челябинской области от 21 апреля 2011 г.). Тогда как фактически произошло изменение тру-

¹⁴ Пименова Н. В., Шишкин К. В. Экономико-правовые аспекты нормирования труда в современных условиях // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2008. № 2 (14). С. 30.

¹⁵ Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда // Трудовое право. 2014. № 11. С. 3—8.

¹⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22, от 24.11.2015 № 52) // URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=17919 (дата обращения: 30.03.2019).

¹⁷ Андреева Л. А., Медведев О. М. Указ. соч. С. 49—50.

¹⁸ Редикульцева Е. Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2015. № 9. С. 116.

довой функции работников¹⁹. Отсутствие четкого понимания норм труда, их видов приводит к тому, что гарантии, о которых говорится в гл. 22 ТК РФ, оказываются декларациями, баланс интересов нарушается, работодатели, обладая хозяйской властью, злоупотребляют, ущемляя интересы и права работников. Необходимо обобщение практики, определение общей позиции и внесение соответствующих разъяснений в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Как гарантию работникам можно рассматривать правило ст. 163 ТК РФ, которое возлагает на работодателя обеспечение нормальных условий труда для выполнения работниками норм выработки. Установление обязанности обеспечить соответствующие условия для выполнения норм предполагает и косвенно подтверждает необходимость установления обязанности работодателя разрабатывать, пересматривать, заменять нормы труда. На наш взгляд, было бы логичным поместить правило об обеспечении нормальных условий в ст. 159 ТК РФ, сосредоточив гарантии в одном месте. Из нормы ст. 163 ТК РФ следует, что предъявить какие-либо претензии к работнику, не выполнившему нормы труда, работодатель не вправе, если не создал надлежащих условий для их выполнения. Созданием условий труда является не только то, что перечислено в статье, но и другие обстоятельства. Так, в одном из решений суд назвал обеспечением условий для выполнения норм определе-

ние оптимального количества работников, которое позволит им выполнять трудовые функции в нормальных условиях, не нарушая установленных норм труда (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия от 21 апреля 2015 г. по делу № 33-1587/2015). По сути, суд указал работодателю, что необходимо делать.

Проведенное исследование показывает отсутствие внятной и последовательной государственной политики в рассматриваемой сфере. Полагаем необходимым дополнить ст. 22 ТК РФ, закрепив обязанность работодателя разрабатывать систему научно обоснованных норм труда. Установление норм труда должно стать обязательным условием для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Для повышения статуса специалиста по нормированию труда считаем необходимым разработать и утвердить соответствующий профессиональный стандарт. Государственное содействие нормированию труда предполагает активизацию работы по подготовке нормативных правовых актов и созданию структур, способных оказать методическую и организационную помощь работодателям в создании научно обоснованных норм труда. Необходимо определиться с понятиями хотя бы на уровне обобщения судебной практики. Предложенные рекомендации помогут в решении правовых проблем нормирования труда и повысят уровень гарантированности прав работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Андреева Л. А., Медведев О. М. Некоторые правовые аспекты нормирования труда // Государство и право. — 2008. — № 7. — С. 48—52.
2. Бычин В. Б., Новикова Е. В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. — 2018. — № 1. — С. 77—85.
3. Галиева Р. Ф. Проблемы системной организации нормирования труда // Трудовое право России: проблемы теории : коллективная монография / отв. ред. С. Ю. Головина. — Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия, 2006. — С. 182—204.
4. Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда // Трудовое право. — 2014. — № 11. — С. 3—8.

¹⁹ Ковалев А. Указ. соч. С. 3.

5. Пименова Н. В., Шишкин К. В. Экономико-правовые аспекты нормирования труда в современных условиях // Социально-экономическое управление: теория и практика. — 2008. — № 2 (14). — С. 29—31.
6. Редикульцева Е. Н. К вопросу о правовом регулировании установления и введения норм труда // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2012. — № 3-1. — С. 94—97.
7. Редикульцева Е. Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2014. — № 9. — С. 114—117.
8. Тучкова Э. Г. Оплата и нормирование труда // Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — С. 267—312.
9. Хныкин Г. В. Заработная плата в фокусе особого интереса законодателя // Законодательство. — 2018. — № 4. — С. 48—57.
10. Южалин А. Нормирование труда: практические сложности // Кадровая служба и управление персоналом. — 2016. — № 7. — С. 22—31.

Материал поступил в редакцию 21 апреля 2019 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Andreeva L. A., Medvedev O. M. Nekotorye pravovye aspekty normirovaniya truda // Gosudarstvo i pravo. — 2008. — № 7. — С. 48—52.
2. Bychin V. B., Novikova E. V. Normirovanie truda kak element effektivnogo vnutfirmennogo upravleniya v sovremennykh usloviyakh // Ekonomika truda. — 2018. — № 1. — С. 77—85.
3. Galieva R. F. Problemy sistemnoy organizatsii normirovaniya truda // Trudovoe pravo Rossii: problemy teorii : kollektivnaya monografiya / отв. ред. S. Yu. Golovina. — Ekaterinburg : Ural'skaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya, 2006. — С. 182—204.
4. Kovalev A. Sudebnaya praktika po sporam o normirovanii truda // Trudovoe pravo. — 2014. — № 11. — С. 3—8.
5. Pimenova N. V., Shishkin K. V. Ekonomiko-pravovye aspekty normirovaniya truda v sovremennykh usloviyakh // Social'no-ekonomicheskoe upravlenie: teoriya i praktika. — 2008. — № 2 (14). — С. 29—31.
6. Redikul'ceva E. N. K voprosu o pravovom regulirovanii ustanovleniya i vvedeniya norm truda // Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. — 2012. — № 3-1. — С. 94—97.
7. Redikul'ceva E. N. Sovremennye tendentsii v pravovom regulirovanii normirovaniya truda // Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. — 2014. — № 9. — С. 114—117.
8. Tuchkova E. G. Oplata i normirovanie truda // Aktual'nye problemy trudovogo prava : uchebnyy dlya magistrrov / отв. ред. N. L. Lyutov. — M. : Prospekt, 2017. — С. 267—312.
9. Hnykin G. V. Zarabotnaya plata v fokuse osobogo interesa zakonodatel'ya // Zakonodatel'stvo. — 2018. — № 4. — С. 48—57.
10. Yuzhalin A. Normirovanie truda: prakticheskie slozhnosti // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom. — 2016. — № 7. — С. 22—31.