**Навотный Александр Шименович**

Начальник Управления трудовых стандартов и оплаты труда Министерства занятости и трудовых отношений   
Республики Узбекистан

*Выступление на Международной конференции по вопросам нормирования труда в государствах-участниках СНГ,*

*г. Нур-Султан, Республика Казахстан*

*28-29 ноября 2019 г.*

«Основные направления деятельности в сфере нормирования   
труда в Узбекистане»

***Уважаемые дамы и господа!***

Прежде всего, позвольте от имени Министерства занятости   
и трудовых отношений Республики Узбекистан поблагодарить   
за организацию мероприятия высокого уровня, отдельное спасибо Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Хочу отметить, что последнее время отмечается рост сотрудничества между странами-участниками СНГ в различных сферах на основе взаимовыгодного партнерства и конструктивного диалога. Уверен, что на этой Конференции мы получим много новых знаний, основанных на опыте и анализе проблем в сфере нормирования труда наших стран.

В условиях рыночной экономики предприятиям приходится использовать все доступные средства, повышающие эффективность   
их деятельности. Одним из таких средств выступает нормирование труда, которое на сегодняшний день не является общегосударственным. В соответствии с законодательством Республики Узбекистан использование данного инструмента управления – не обязанность, а право работодателя. Достаточно сказать, что в действующем Трудовом кодексе Республики Узбекистан вовсе отсутствуют положения, регулирующие нормирование труда.

Сразу оговорюсь, что в проекте **Трудового кодекса в новой редакции**, разработанном в соответствии с инициированной Президентом Республики Узбекистан Ш.Мирзиёевым **Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах**, и прошедшем межведомственное согласование и предварительную экспертизу Международной организации труда, вопросам нормирования труда посвящена отдельная достаточно объемная глава. Это свидетельство тому, что в Узбекистане вопросам нормирования труда впредь будет уделено повышенное внимание.

В Узбекистане, как, наверное, и в большинстве стран СНГ, созданная во времена бывшего СССР единая система нормирования труда, оказалась невостребованной и в значительной степени утратила свое значение. В первое десятилетие независимости была практически прекращена работа по разработке новых и пересмотру существующих норм труда. Кроме того, при переходе к рыночной экономике произошло радикальное сокращение ценных кадров, способных заниматься вопросами научной организации   
и нормирования труда как в отраслях, так и на предприятиях.

Сегодня стоит задача создать современную, отвечающую требованиям рыночной экономики, учитывающую лучшие зарубежные практики, национальную систему нормирования труда, обеспечивающую полную реализацию ее социальных, регуляторных   
и ресурсосберегающих функций, а также соответствующую этой системе законодательную базу и институциональную структуру.

Первые и исключительно важные шаги в этом направлении уже сделаны:

с 2015 года действует базовый трудовой стандарт - «Национальный Классификатор основных должностей служащих   
и профессий рабочих», включающий перечень и коды основных характеристик более 9,5 тысячи должностей и профессий. Этот стандарт утвержден Правительственным решением и регулярно обновляется. Сегодня идет подготовка 3-й (дополненной) редакции Классификатора, включающей в себя помимо традиционных характеристик, характеристики профессий и должностей   
по Национальной рамке квалификации и базовым направлениям подготовки в системе профессионального образования Республики Узбекистан;

на базе Национального классификатора органами управления отраслями разработаны более 80 отраслевых тарифно-квалификационных справочников, содержащих развернутые характеристики профессий и должностей, и являющихся ведомственными нормативными актами.

сформирована правовая основа оценки квалификации работников – на базе государственных и негосударственных (лицензированных) Центров оценки квалификации любой работник может получить независимую оценку имеющейся у него профессиональной квалификации и предъявить ее работодателю. Стоит задача обеспечить если не шаговую, то транспортную доступность этих центров, существенного расширения спектра оцениваемых квалификаций, а также признания сертификатов независимой оценки квалификации зарубежными работодателями;

начата работа по созданию «библиотеки» профессиональных стандартов по основным видам профессиональной деятельности.   
На основе единого методологического подхода, выработанного Министерством занятости и трудовых отношений, органы управления отраслями и объединения работодателей, в течении относительно короткого времени, разработают и представят на экспертизу проекты профессиональных стандартов по профильным для них видам деятельности.

Другим немаловажным аспектом системы нормирования труда является оценка эффективности и результативности труда на рабочем месте и должностной позиции. В рамках вышеупомянутой Стратегии   
в органах государственного управления и исполнительной власти вводится система оценки работников и структурных подразделений   
по ключевым показателям эффективности (KPI). Эта работа требует скрупулезного функционального анализа как системы организации   
и трудовых взаимодействий на уровне учреждения, так и оптимизации функций работников на каждом рабочем месте. Справедливости ради, следует отметить, что пока еще эта работа носит в определенной степени стохастический характер, но уже можно констатировать, что единые подходы выкристализовываются, и появляются возможности создания единой методологии оценки эффективности труда на уровне государственной гражданской службы.

Как было отмечено выше, в Узбекистане осуществляется активная работа по совершенствованию правовой базы нормирования труда. В отдельной главе проекта Трудового кодекса в новой редакции заложена парадигма, что нормы труда выступают в роли «гарантов» прав работников и работодателей: работодатель не может требовать от работника перевыполнения нормы выработки, которая была установлена трудовым договором или иным локальным актом   
по обоюдному согласию сторон, а также выполнения норм труда   
в условиях, отличных от тех, на которые они рассчитаны; в свою очередь, работник, для получения адекватного вознаграждения, должен соблюдать и выполнять эти трудовые нормы.

Согласно определению, принятому в проекте Трудового кодекса **нормирование труда** – это «установление уравновешенных соотношений между результатами труда и мерой его оплаты, позволяющих в условиях данного производства определить максимально допустимое количество времени для выполнения конкретной работы или операции, а также установить оптимальное соотношение между численностью работников различных категорий и групп и количеством единиц оборудования». В новом законопроекте определяются виды норм труда, порядок их разработки, пересмотра, замены и согласования, а также обязанности работодателя   
по обеспечению нормальных условий для выполнения норм труда.

Создание законодательной базы нормирования труда является важнейшим, но не единственным по значимости компонентом системы. Без соответствующей инфраструктуры ее реализации даже самые хорошие законы не будут функционировать эффективно. Поэтому ставится задача параллельно с совершенствованием законодательства создать инфраструктурный компонент – сеть негосударственных учреждений, специализирующихся на разработке   
и внедрении трудовых норм и механизмов нормирования труда. Сегодня, головным центром этой системы является Республиканский научный центр занятости и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, перед которым поставлена задача создания широкой сети негосударственных организаций, специализирующихся на разработке трудовых норм   
и нормативов, и внедрения их в реальное производство.

Уважаемые участники Конференции. Позвольте выразить уверенность, что в сегодня и завтра будет представлено немало полезных практик, которые можно, и даже необходимо, имплементировать в практику нормирования труда в наших странах. Но на одном вопросе хотелось бы остановиться особенно – это связано с внедрением механизмов нормирования труда в сфере малого бизнеса. С учетом того, что в современных условиях занятость в малом бизнесе становится преобладающей, исключительно важно определить эффективные подходы и методы нормирования труда   
на малых предприятиях и в микрофирмах.

Благодарю за внимание.