**Сотрудница организации, работающая на должности графического дизайнера, потребовала установления ей норм выполнения работы. Вправе ли она требовать установления этих норм?**

Сотрудница организации, работающая на должности графического дизайнера, потребовала установления ей норм выполнения работы. Вправе ли она требовать установления этих норм? В соответствии с каким НПА они устанавливаются?

Согласно [ст. 159](http://base.garant.ru/12125268/7f1391d5bfd3db19990900228372be85/#block_159) ТК РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда ([ст. 160](http://base.garant.ru/12125268/fd60475f90ada2748768d9adac61aafb/#block_160) ТК РФ). Для однородных работ могут устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (смотрите [ст. 161](http://base.garant.ru/12125268/4937220ae6cef91cd7865edfe9b471d0/#block_161) ТК РФ) (смотрите [справку](http://base.garant.ru/57514433/) о нормах труда).

Вопрос о порядке реализации гарантии, предусмотренной [ст. 159](http://base.garant.ru/12125268/7f1391d5bfd3db19990900228372be85/#block_159) ТК РФ, является довольно сложным. Ведь установить какое-либо нормирование труда для множества должностей крайне проблематично. В связи с этим работодатели полагают достаточным само по себе установление работнику продолжительности рабочего времени и трудовых обязанностей, которые он должен выполнять в течение этого времени.

Однако не всегда такой подход разделяют контролирующие и судебные органы. Так, например, в судебной практике встречается мнение о том, что работодатель обязан разработать и внедрить систему нормирования труда, отсутствие локального нормативного акта, определяющего систему нормирования труда, или соответствующего раздела коллективного договора является нарушением трудовых прав работников ([определение](http://base.garant.ru/305798270/) Пермского краевого суда от 14.11.2018 N 33а-12142/2018).

Есть примеры и противоположного подхода ([апелляционное определение](http://base.garant.ru/133005653/) СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 26 февраля 2015 г. по делу N 33-474/2015 [решение](http://base.garant.ru/145873507/) Красноярского краевого суда от 16.02.2017 N 7р-122/2017). Кроме того, встречается мнение о том, что рабочее время (или норма времени) также является нормой труда, исходя из выполнения которой и оплачивается труд работника ([определение](http://base.garant.ru/101730864/) Тамбовского областного суда от 26.12.2011 N 33-4038).

Установление норм труда находится в исключительной компетенции работодателя, но не суда ([апелляционное определение](http://base.garant.ru/324380189/) СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 18 ноября 2021 г. по делу N 33-4674/2021, [апелляционное определение](http://base.garant.ru/147569087/) СК по гражданским делам Суда Ненецкого автономного округа от 30 мая 2017 г. по делу N 33-75/2017).

Специалисты же Роструда, в свою очередь, не могут даже прийти к единому мнению относительно того, обязан ли вообще работодатель устанавливать нормы труда. В консультациях инспекторов с портала "Онлайнинспекция.РФ" встречается как [одна](http://base.garant.ru/57204796/), так и [другая точки зрения](http://base.garant.ru/77550512/).

Разработка системы нормирования труда позволит исключить претензии контролирующих органов, а также избежать споров с работником. На наш взгляд, гарантия работникам, предусмотренная [статьей 159](http://base.garant.ru/12125268/7f1391d5bfd3db19990900228372be85/#block_159) ТК РФ, корреспондирует обязанности работодателя определить и внедрить систему нормирования труда. В [письме](http://base.garant.ru/404767917/) Минтруда от 16.05.2022 N 14-1/ООГ-3191 сообщается, что трудовым законодательством установлена обязанность работодателя разработать и внедрить систему нормирования труда, при этом определение системы нормирования труда в организации отнесено к компетенции самой организации.