СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового коллектива Учреждение

_____Синкина Е.В.

«11» марта 2019г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАУК «ЦНКР»

Директор_____ Кузнецова Е.А.

№16 от «10» марта 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Муниципального автономного учреждения культуры «Центр национальных культур и ремёсел»

Предисловие

1. РАЗРАБОТАН	МАУК «Центр национальных культур и ремёсел»
2. УТВЕРЖДЕН	Приказ № 16 от 10 марта 2019г.
3. УЧЕТ МНЕНИЯ	Мнение совета трудового коллектива Учреждения положительное (Протокол собрания трудового коллектива от, № 5 от 11 марта 2019г.)
4. ИСПОЛНИТЕЛИ	Методист Борнашова В.В.
5. ВЗАМЕН	Впервые

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 года № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

– Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П – 6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части не противоречащей действующему законодательству);

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190 – р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 года № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 года № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения
2. Термины и определения
3. Основные цели и задачи нормирования труда в Учреждении
4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в Учреждении
5. Разработка местных норм труда
6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда и локальных нормативных материалов Учреждения
7. Организация внедрения норм труда.
8. Пересмотр норм труда
9. Порядок проверки нормативных материалов для нормирования труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии организации труда

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно – исследовательских работ по труду в МАУК «Центр национальных культур и ремёсел».

2. Термины и определения

В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1**. апробация**: процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведенных работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в условиях приближенных к реальным (фактическим) и результативность учреждения.

временные нормы – нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда. Временные нормы устанавливаются на срок до трех месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами.

замена и пересмотр норм труда – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне Учреждения и его подразделений, в целях повышения эффективности использования трудового потенциала работников, изыскания резервов, учета любых возможностей для повышения эффективности.

напряженность нормы труда – относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно – технических условиях; показатель напряженности – отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

норма времени обслуживания – величина затрат рабочего времени, установленная выполнения единицы работ, оказания услуг в определенных организационно – технических условиях.

норма затрат труда – количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определенных организационно – технических условиях.

норма обслуживания – количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определенных организационно – технических условиях. Разновидность нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест.

норма численности – установленная численность работников определенного профессионально – квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определенных организационно – технических условиях.

отраслевые нормы – нормы труда, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (культура и т.п.).

ошибочно установленные нормы (ошибочные) – нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно – технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчетов.

разовые нормы – нормы труда устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

технически обоснованная норма труда – норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

устаревшие нормы – нормы труда на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объемов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

межотраслевые нормы труда – нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии и аналогичных организационно – технических условиях в различных отраслях экономики.

местные нормы труда – нормативные материалы по труду, разработанные и установленные в учреждении.

нормативные материалы для нормирования труда – информация, используемая для нормирования труда, включенная в нормативы по труду (нормативы времени, нормативы численности, нормативы времени обслуживания), нормы труда (времени, выработки, обслуживания).

3. Основные цели и задачи нормирования труда в Учреждении

Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно – обоснованных норм труда в определённых организационно – технических условиях для повышения эффективности труда. Главной задачей нормирования труда в учреждении является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Цель нормирования труда в учреждении – создание системы нормирования труда, позволяющей:

– совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;

– планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;

– рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям исходя из плановых показателей;

– рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

Основными задачами нормирования труда в Учреждении являются:

– разработка системы нормирования труда;

– разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;

– анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;

– разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;

– разработка укрупненных и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;

– повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;

– организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;

– обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;

– обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;

– выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;

– определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях учреждения;

– расчет нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объема работ, услуг;

– обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

В целях рационального и эффективного достижения задач, нормирования труда необходимо широкое применение современных экономика – математических методов обработки исходных данных и электронной – вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приемов и методов труда.

4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в учреждении

В учреждении применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

- положение об организации нормирования труда в учреждении;
– методические рекомендации по разработке норм труда;
– методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
– типовые (межотраслевые, отраслевые) нормы труда (нормы и нормативы времени и численности, нормы выработки, обслуживания).

На уровне Учреждения в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда, расчете производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда.

В соответствии с межотраслевыми нормами труда осуществляется нормирование труда по следующим должностям и профессиям, предусмотренным штатным расписанием Учреждения (далее-межотраслевая группа).

Межотраслевая группа

- директор;
- главный бухгалтер;

В соответствии с отраслевыми нормами труда осуществляется нормирование труда по следующим должностям и профессиям, предусмотренным штатным расписанием Учреждения (далее-отраслевая группа).

Отраслевая группа

- методист;
- культорганизатор;

Постоянные нормы труда разрабатываются и утверждаются на срок до 5 лет и должны быть технически обоснованными.

Технически обоснованными считаются нормы труда:

типовые (межотраслевые, отраслевые) нормы труда;

нормы труда, установленные на основе межотраслевых и отраслевых (ведомственных) нормативов по труду;

нормы, установленные по местным нормативам по труду, являющиеся более прогрессивными, чем межотраслевые или отраслевые (ведомственные) нормативы;

местные нормы, установленные аналитическим методом нормирования с учетом технических данных о производительности оборудования, результатов изучения затрат рабочего времени, требований научной организации труда.

Наряду с нормами труда, установленными по действующим нормативным документам на стабильные по организационно – техническим условиям работы, применяются временные и разовые нормы.

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных норм труда на срок не более 1 (одного) года, которые могут быть установлены суммарными экспертными методами нормирования труда.

Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные и т.п.). Они могут быть расчетными и опытно – статистическими.

Временные опытно – статистические нормы времени, численности, выработки или обслуживания устанавливаются при отсутствии в учреждении технически обоснованных нормативных материалов по труду на выполнение данных видов работ. Опытно – статистические нормы устанавливаются на основе экспертной оценки специалистов по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах), а при длительном процессе – на период выполнения необходимых работ. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда.

О введении временных или разовых норм труда трудовые коллективы должны быть извещены до начала выполнения работ. Введение временных или разовых норм труда осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5. Разработка местных норм труда

Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении являются технически обоснованные нормы труда.

Факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, и подлежащие обязательному учету при внедрении норм труда, в зависимости от характера и направленности воздействия подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

Технические факторы определяются характеристиками материально вещественных элементов труда:

– предметов труда;

– средств труда.

Организационные факторы определяются формами разделения и кооперации труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приемами выполнения работ, режимами труда и отдыха.

Технические и организационные факторы предопределяют организационно – технические условия выполнения работ.

Экономические факторы определяют влияние внедряемых норм труда на производительность труда, качество оказываемых услуг.

Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, дина ног, сила, ловкость, выносливость и т.п.), а также некоторыми характеристиками производства (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, тем работы и т.д.). Учет психофизиологических факторов необходим для выбора оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

Социальные факторы, как и психофизиологические факторы, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно – техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. к социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда – это содержательность и привлекательность труда и т.д.

Выявление и учет всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе внедрения норм и применения нормативных материалов для нормирования труда.

Учет факторов проводится в следующей последовательности:

– выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным видом экономической деятельности.

– определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;

– определяются ограничения, предъявляющие определенные требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;

– выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно – технических и других условий выполнения работ. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора персонала для наблюдения при аналитически – исследовательском методе установления местных норм труда.

Трудовые затраты работников определяются по нормам затрат труда.

Установление количества необходимых затрат труда на выполнение работ органически связано с установлением квалификационных требований к исполнителям этих работ. Квалификационные требования к исполнителям работ определяются на основании квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

Нормы затрат труда и их обоснованность зависит от методов, на основе которых они устанавливаются. Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами:

на основе детального анализа, осуществляемого в учреждении, и проектирования оптимального трудового процесса (аналитический метод);

на основе статистических отчетов о выработке, затрат времени на выполнение работы за предшествующий пебриод, или экспертных оценок (суммарный метод).

Аналитический метод позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности использования трудовых ресурсов.

Суммарный же метод только фиксирует фактические затраты труда. Этот метод

применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ.

Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом – опытно – статистическими.

Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода, аналитически – исследовательским или аналитически – расчетным.

При аналитически – исследовательском способе нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

При аналитически – расчетном способе затраты труда на нормируемую работу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчетам, исходя из принятых режимов оптимальной работы технического оборудования.

Аналитически – расчетный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

Совершенствование аналитически – расчетного метода осуществляется путем разработки систем микроэлементных нормативов, в том числе с проведением имитационного моделирования.

Преимущества аналитически – расчетного способа нормирования труда не исключают применения аналитически – исследовательского метода.

6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда и локальных нормативных материалов Учреждения

Межотраслевые нормативные материалы утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Отраслевые нормативные материалы утверждаются Министерством культуры Российской Федерации при согласовании с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Порядок согласования и утверждения норм труда в Учреждении:

– проект локального акта Учреждения, устанавливающего нормы труда (далее – локальный нормативный материал), направляется руководителем Учреждения для согласования в представительный орган работников;

– представительный орган работников при несогласии с позицией руководителя Учреждения должен представить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом руководитель Учреждения имеет право утвердить локальный нормативный материалы без положительной оценки представительного органа работников;

– в случае отрицательной оценки нормативного материала, который утвержден руководителем Учреждения, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы в порядке, установленном главой 61 ТК РФ;

7. Организация внедрения норм труда.

Внедрение норм труда в Учреждении осуществляется по инициативе работодателя или представительного органа работников.

Утвержденные в установленном порядке локальными нормативными материалами нормы труда внедряются на рабочие места Учреждения в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Для обеспечения эффективного внедрения и освоения норм труда в Учреждении следует провести следующие мероприятия:

– проверить организационно – техническую подготовленность рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно – технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами);

– разработать и реализовать организационно – технические мероприятия по устранению выявленных недостаток в организации труда, а также по улучшению условий труда;

– ознакомить с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки согласно законодательству Российской Федерации.

Ознакомление с новыми нормами труда должно сопровождаться проведением

массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно – технических условиях.

Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в Учреждении существующие организационно – технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах или нормативах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы или нормативы не внедряются.

Если в Учреждении фактические организационно – технические условия совпадают с условиями типовых норм труда, новые нормы или нормативы вводятся без каких – либо изменений.

Внедрение норм труда, определенных справочниками НИИ труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты РФ, производится на основании мнения представительного органа работников.

8. Пересмотр норм труда

В целях обеспечения организационно – методического единства по организации разработки, пересмотра и совершенствования норм труда, установленных в Учреждении, повышения их обоснованности и качества рекомендуется следующий порядок выполнения работ.

Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с даты их утверждения.

В тех случаях, когда организационно – технические условия Учреждения позволяют устанавливать нормы труда более прогрессивные, чем соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при отсутствии их, разрабатываются местные нормы труда.

Не реже чем раз в два года структурным подразделением в Учреждении, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или работников, на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы труда подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм труда осуществляется в сроки, устанавливаемых руководителем учреждения, но не менее 1 раза в 5 лет.

Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляется на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. 5.30. Порядок извещения работников устанавливается руководителем самостоятельно.

9. Порядок проверки нормативных материалов для нормирования труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии организации труда

Оценка уровня действующих норм труда проводится путем анализа норм, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

При осуществлении проверки норм труда в Учреждении необходимо выполнить следующие работы:

– провести анализ выполнения норм труда, установленных в Учреждении (проводится ежегодно). При перевыполнении или невыполнении норм труда на и более процентов Учреждением проводится проверка показателей нормативов и норм труда.

– издать приказ о проведении проверки локальных нормативных материалов с указанием периода проверки;

– установить ответственное подразделение за процесс проверки локальных нормативных материалов по нормированию труда или организовать рабочую группу для проверки с привлечением представительного органа работников;

– провести выборочное исследование выполнения норм труда, обработку результатов;

– рассчитать изменения и корректировки в нормы труда по результатам расчета;

– утвердить локальные нормативные материалы с изменениями и известить работников согласно законодательству Российской Федерации.