

Приложение № 5
к коллективному договору
БУ «Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей
на 2017-2019 гг.

Положение о системе нормирования труда

п. Сергино

1. Общие положения

1.1 Назначение

Настоящее Положение устанавливает требования и правила, которыми необходимо руководствоваться в процессе разработки, применения и пересмотра норм труда на все виды работ в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик» далее по тексту - Учреждение, ведения и применения единой базы норм труда для организации труда работников Учреждения. Настоящее Положение вводится в действие впервые с момента его утверждения.

1.2 Область применения

Требования настоящего Положения распространяются на деятельность всех структурных подразделений Учреждения, участвующих в разработке, применении и пересмотре норм труда, использующих единую базу норм труда для организации труда работников Учреждения.

1.3 Нормативные ссылки

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты населения от 30.09.2013 №504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях.
- Приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28.05.2014 №360-р.
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 12.05.2008 г №412 «О методике формирования штатных расписаний образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

2. Применяемые в Учреждении нормы труда

В Учреждении применена методика определения нормы численности на основе приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 12.05.2008 №412 «О методике формирования штатных расписаний образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

2.1 Описание система нормирования труда. Структура системы

Система нормирования труда – составная часть системы управления персоналом, комплекс мероприятий по организации и управлению процессом нормирования труда, включающий в себя методы и способы установления норм труда для выполнения различных видов работ (функций) работниками разных категорий и групп, порядок их разработки, апробации, применения, замены и пересмотра, а также создание системы показателей по труду, обеспечивающих наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, повышение качества труда в Учреждении

Организация труда – совокупность организационных отношений и организационных связей между работниками и средствами труда и работников друг с другом, обеспечивающая определенный порядок протекания трудового процесса, характер функционирования рабочей силы и средств труда и определенную эффективность трудовой деятельности

Нормирование труда – деятельность Учреждения по упорядочиванию процесса труда, которая на основе разработанных методов и средств организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему предприятия путем непрерывного установления и применения норм, отвечающих потребностям Учреждения

Элементами системы нормирования труда являются:

Субъект системы – сотрудники Учреждения

Объект системы – труд, условия и результаты трудовой деятельности работников различных категорий и групп.

Механизм управления – совокупность методов, средств и приемов изучения организации труда, разработки показателей по труду, а также нормативно-справочная документация.

Норма труда - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию.

Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, норма численности.

Норма времени - величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы (продукции, услуги) одним или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки - количество единиц продукции (услуг) определенного вида, которое должно быть выполнено одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу рабочего времени (час, смену, месяц или иную единицу) в данных организационно-технических условиях. Норма выработки устанавливается при наличии возможностей количественного учета и контроля продукции (услуг), если одна и та же работа выполняется систематически в течение рабочей смены при неизменном количественном составе исполнителей.

Норма обслуживания - число объектов (рабочих мест, единиц оборудования, производственных площадей и т.п.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в единицу рабочего времени (в течение смены, месяца или иной единицы) в данных организационно-технических условиях.

Норма численности - регламентированная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения единицы или общего объема работы.

Рационализация рабочих мест — комплекс организационно-технических мероприятий, направленных на совершенствование действующих рабочих мест и улучшение их использования.

2.2 Цель и задачи системы

Целью системы нормирования труда является создание организационных условий, необходимых для достижения высокой социально-экономической результативности трудовой деятельности. Достижение данной цели обеспечивается решением конкретных задач:

- экономических (снижение трудозатрат на выполнение работ и повышение качества труда, экономичное использование производственных фондов, материалов, обеспечение высокого качества работ);

- социальных (создание благоприятных условий трудовой деятельности работников, сохранения их здоровья, повышение содержательности и привлекательности труда, рациональное и более полное использование и развитие трудового потенциала, обеспечение удовлетворения разнообразных потребностей персонала).

Практическая реализация деятельности Учреждения в области нормирования труда строится на следующих принципах:

- охват нормированием всех групп работников;
- широкое использование различных методов, позволяющих определять трудоемкость, требуемый профессионально-квалификационный состав исполнителей работ (функций) и, соответственно, обоснованно рассчитывать необходимые затраты на оплату их труда.

2.3 Методы изучения организации труда

Основой для проектирования рациональной организации трудовых в Учреждении является изучение рабочего времени методом сплошных замеров его фактических затрат (фотография рабочего дня, самофотография) и хронометраж, также применяются статистические методы установления норм труда (опытно-статистический метод и метод, основанный на множественном линейном регрессионном анализе).

Фотография рабочего дня – вид изучения рабочего времени наблюдением и измерением всех без исключения затрат на протяжении рабочего дня или отдельной его части. Основные цели проведения фотографии:

- выявление потерь рабочего времени, установления их причин и разработка мероприятий по совершенствованию организации труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат времени;
- получение исходных данных для разработки нормативов подготовительно-заключительного времени, времени на отдых и личные надобности, нормативов обслуживания;
- получение исходных материалов с целью установления наиболее рациональной организации рабочих мест и их обслуживания.

Самофотография – изучение рабочего времени и измерение всех без исключения затрат на протяжении рабочего дня самим работником. Данный метод позволяет в короткие сроки получить данные об использовании рабочего времени работниками и предложения об улучшении организации труда.

Подробное описание данных методов приведено в Методике проведения исследований.

Хронометраж – это изучение операций путем наблюдения и изучения рабочего времени на выполнение отдельных, многократно повторяющихся элементов трудовых операций. С помощью хронометража:

- устанавливают нормы времени на отдельные операции;
- выявляют и изучают лучшие методы и приемы труда;
- изучают причины невыполнения установленных норм и уточняют их;
- распределяют работу между сотрудниками одной группы и определяют ее необходимый состав.

Опытно-статистический метод - применяется для быстрой разработки и установления норм труда. Основан на изучении результатов труда работника или подразделения за предыдущие периоды.

Множественный линейный регрессионный анализ – определение математической зависимости показателей по труду от частных факторов с использованием метода регрессии и разработка на их основе нормативов.

3. Порядок внедрения норм труда

Инициатором нормативных исследований может являться:

- руководитель Учреждения
- Руководитель структурного подразделения Учреждения

Нормативно-исследовательские работы проводятся согласно плану графика проведения исследовательских работ, который предварительно высылается на имя руководителя исследуемого структурного подразделения. Если требуется, то проводится предварительное совещание с участием руководителя подразделения и сотрудников, на которых возложена функция нормирования труда. Работники, на которых возложена функция нормирования труда, обязаны разъяснить работнику цели и методы проведения нормативно-исследовательских работ. Результатом проведения нормативно-исследовательских работ могут быть различные нормы труда, расчеты численности персонала подразделения, а также различные

рекомендации и предложения по повышению эффективности организации трудового процесса в подразделении.

Нормы труда утверждаются руководителем Учреждения, при согласовании с руководителем структурного подразделения, по принадлежности норм, а также с учетом мнения представительных органов работников Учреждения. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работники извещаются о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

4. Порядок организации замены и пересмотра норм труда

Утвержденные нормы труда считаются действительными в течение пяти лет. По окончании срока действия по согласованию с руководителем нормы труда могут быть пролонгированы без дополнительных исследований.

В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат, охвату нормами труда всех работ в Учреждении, обеспечению прогрессивности действующих норм работниками, на которых возложена функция нормирования труда, до начала года разрабатывается календарный план разработки и пересмотра норм труда. Календарный план разработки и пересмотра норм труда утверждается руководителем и доводится до руководителей структурных подразделений.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере внедрения в производство организационно-технических и хозяйственных мероприятий, обеспечивающих рост качества труда, независимо от того, предусматривались ли эти мероприятия календарным планом замены и пересмотра норм или нет.

К таким мероприятиям относятся:

- ввод нового и модернизация действующего оборудования;
- внедрение более прогрессивной технологии;
- оптимизация бизнес-процессов;
- совершенствование организации рабочих мест, их рационализация;
- внедрение рационализаторских предложений и т.д.

Действующие нормы труда в этих случаях заменяются новыми более прогрессивными нормами в зависимости от эффективности внедряемых мероприятий.

Применение работником по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствование своими силами рабочих мест, повышение своего профессионального мастерства и достижение на этой основе высокого уровня производительности не является основанием для пересмотра норм труда.

Представительные органы работников Учреждения оказывают всемерное содействие руководству Учреждения в обеспечении правильного установления новых и изменения действующих норм, добиваются создания необходимых условий для выполнения установленных норм всеми

работниками, активно участвуют во внедрении передового (инновационного) опыта в области нормирования труда.

5. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

С целью соблюдения установленных норм труда, в учреждении необходимо соблюдать соответствующие меры, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда.

К таким условиям относятся: исправное состояние помещений, сооружений, технологического оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документации; надлежащее качество, материалов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности профессиональной деятельности.

К мерам по соблюдению установленных норм труда относятся также анализ и корректировка ошибочно установленных норм труда, уведомление работников об изменении, корректировке норм труда, введении новых норм труда, обучение и инструктаж работников при введении новых норм труда.

Выполнение установленных норм труда осуществляется в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени, о чем может быть указано в трудовом договоре работника.