

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества»  
(МАУДО «ЦДТ»)  
«Челядьлөн творчество шөрин» содтөд төдөмлүн сетан муниципальнөй  
асшөрлуна учреждение  
(«ЧТШ» СТС МАУ)

### ПРИКАЗ

«24» сентября 2024 г.

№ 214

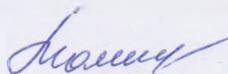
Об утверждении Положения о системе нормирования труда  
в МАУДО «ЦДТ».

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда», Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе нормирования труда в МАУДО «ЦДТ» (Приложение);
2. Считать утратившим силу приказ МАУДО «ЦДТ» «Об утверждении Положения о системе нормирования труда» от 15.06.2018 №259;
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Н.Матухно

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p>М.В.Харина</p> <p>« 07 » апреля 20 24</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор МАУДО «ЦДТ»</p> <p>Н.Н.Матухно</p> <p>« 07 » апреля 20 24</p> <p>МП</p> 
---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В МАУДО «ЦДТ».

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о системе нормирования труда в МАУДО «ЦДТ» (далее-Положение) устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в МАУДО «ЦДТ» (далее – Учреждение).

1.2. В настоящем документе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

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

1.2.2. **Замена и пересмотр норм труда** – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне учреждения и его подразделений. Объясняется это стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности.

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

1.2.4. **Местные нормы труда** – нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в учреждении.

1.2.5. **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1.2.6. Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. 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.

## **2. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда.**

2.1. Разработка нормативных материалов по нормированию труда в учреждении основано на инициативе работодателя или представительного органа работников.

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

2.2.1. Действующие в учреждении нормы труда должны соответствовать охране труда и безопасности образовательного процесса в учреждении.

2.2.2. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками директор осуществляет координацию деятельности по организации и проведению идентификации опасностей, оценки рисков, документирования результатов оценки рисков и последующей разработки мероприятий.

Результаты оценки профессиональных рисков фиксируются в картах оценки риска на рабочих местах и сводной ведомости результатов оценки риска рабочих мест и оборудования.

2.3. Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом с учётом факторов влияющих на нормативную величину затрат труда.

2.4. Факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, в зависимости от характера и направленности воздействия подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

2.4.1. Технические факторы определяются характеристиками материально вещественных элементов труда:

- предметов труда;
- средств труда.

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

2.4.3. Технические и организационные факторы предопределяют организационно-технические условия выполнения работ.

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

2.4.5. Учёт 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.

2.4.6. 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.

2.5. Выявление и учёт всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

2.6. Учёт 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 определённые 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 их 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 норм и нормативов.

2.7. Качество норм 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); или на основе статистических отчётов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период, или экспертных оценок (суммарный метод).

2.8. Нормы труда, разработанные на уровне учреждения, являются местными и утверждаются директором учреждения.

2.9. Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа директора учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

2.10. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

2.11. Не реже чем раз в два года работником (работниками), 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 подлежат пересмотру.

### **3. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда.**

3.1. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов на уровне учреждения:

— на уровне учреждения нормативные материалы разрабатываются директором учреждения. Директор учреждения разработанные нормативные материалы направляет в представительный орган работников для учёта мнения;

— представительный орган работников при несогласии с позицией директора учреждения должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки представительного органа работников.

3.2. Директор учреждения и представительный орган работников должны:

— разъяснить работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться;

— постоянно поддерживать и развивать инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

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

4.1. Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путём анализа норм, рассчитанных по этим нормативам, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

4.2. При осуществлении проверки нормативных материалов по нормированию труда в учреждении необходимо выполнить следующие работы:

— провести анализ выполнения норм труда (выработки) установленных в учреждении (проводится *ежегодно*), при перевыполнении или невыполнении норм труда на 15% и более необходима организация проверки показателей нормативов и норм труда;

— издать приказ о проведении проверки нормативных материалов с указанием периода;

— установить ответственное лицо за процесс проверки нормативных материалов по нормированию труда на уровне учреждения;

— организовать рабочую группу с привлечением представительного органа работников;

- провести выборочные исследования, обработки результатов;
- провести расчёт норм и нормативов по выборочным исследованиям;
- внесение изменений и корректировки по результатам расчёта;
- утвердить нормативные материалы с изменениями и извещением работников согласно законодательству Российской Федерации.

## **5. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в учреждении.**

5.1. Утверждённые в установленном порядке нормативные материалы для нормирования труда внедряются на рабочие места учреждения в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа директора учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

5.2. Для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов 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 недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;

- ознакомить с новыми нормами всех работников, которые будут работать по ним, в сроки, согласно законодательства Российской Федерации.

5.3. Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно-технических условиях.