

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МКДОУ
детский сад «Озерки»
В.В.Свирижская
«24» июня 2014 г.



ВЗАМЕН: вводится впервые



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Озерки»
Л.А.Подкова
«24» июня 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «Озерки»

Братский район
2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает требования и правила, которыми необходимо руководствоваться в процессе разработки, применения и пересмотра норм труда на все виды работ в МКДОУ детский сад «Озерки», ведения и применения единой базы норм труда для организации труда персонала МКДОУ детский сад «Озерки».

Настоящее Положение вводится в действие впервые с момента его утверждения.

Требования настоящего Положения распространяются на деятельность муниципального учреждения МО «Братский район» и его структурные подразделения.

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

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 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 г. № 2190-р;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 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 г. № 504 "Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда".

1.3. Термины и определения

В настоящем документе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Норма затрат труда: Количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

Межотраслевые нормы труда: Нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

Отраслевые нормы: Нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т.п.).

Местные нормы труда: Нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в учреждении.

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.

Ошибочно установленные нормы (ошибочные): Нормы труда, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчётов.

Разовые нормы: Нормативные материалы по труду, устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, непредусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

Устаревшие нормы: Нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

Технически обоснованная норма труда: Норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

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

2. Система нормирования труда: понятие и содержание, основные цели и задачи

2.1. 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, снижение издержек производства, повышение производительности труда в МКДОУ детский сад «Озерки».

2.2. При разработке системы нормирования труда в МКДОУ детский сад «Озерки» (далее - учреждение) формируется комплекс решений, определяющий:

- применяющиеся в учреждении нормы труда по видам работ и рабочим местам при выполнении тех или иных видов работ (функций) (далее - нормы труда), а также методы и способы их установления;

- порядок и условия введения норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;

- порядок и условия замены и пересмотра норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

- меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

2.3. Основными целями системы нормирования труда в учреждении являются:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;

- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании муниципальных услуг);

- повышение эффективности обслуживания потребителей муниципальных услуг.

3. Нормы труда, применяемые в муниципальном учреждении

Нормы труда — нормы выработки, времени, нормы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда в учреждении.

При определении норм труда рекомендуется проводить анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти (далее - типовые нормы труда), и соотнесение их с фактическими организационно-техническими условиями выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

На основе типовых норм труда для применения в учреждении определяются следующие виды норм труда:

- нормы времени (затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги одним или группой работников соответствующей квалификации);

- нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ).

- нормы обслуживания (количество объектов (рабочих мест, оборудования, площадей и т.п.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени).

Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель;

Нормы труда могут определяться на отдельный вид работ, взаимосвязанную группу работ (укрупненная норма труда) и законченный комплекс работ (комплексная норма труда). Степень укрупнения норм труда определяется конкретными условиями организации производства и труда.

Нормы труда могут служить для установления нормированного задания (установленного объема работ, который работник или группа работников выполняет за рабочую смену или в иную единицу рабочего времени). Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учётом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда.

При разработке норм труда в учреждении на основе типовых норм труда используются комплексно обоснованные нормы затрат труда, установленные для однородных работ, применительно к типовым технологическим (трудовым) процессам и типовым организационно-техническим условиям их выполнения в соответствующей отрасли экономики.

При совпадении с ними организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении используются типовые нормы труда.

Аналогичное решение рекомендуется принимать, если имеющиеся различия организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов не могут существенно повлиять на норму труда. Решение о значимости различий организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов принимается с учётом мнения представительного органа работников.

Комплексно обоснованные нормы затрат труда предусматривают прогрессивные режимы работы оборудования, рациональные приемы и методы труда, организацию и обслуживание рабочих мест, оптимальную занятость работников, максимальное использование возможностей рабочих мест, высокое качество продукции (работ, услуг), сохранение здоровья и работоспособности работников.

При создании более прогрессивных организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов или их несоответствии типовым нормам труда рекомендуется использовать типовые нормы труда в качестве базы при определении и обосновании норм труда путем их корректировки с учетом фактических организационно-технологических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

При планировании мер по повышению эффективности оказания муниципальных услуг типовые нормы труда используются в качестве эталона: для учреждений, в которых организационно-технические условия ниже уровня, на который рассчитаны типовые нормы; при исследовании затрат рабочего времени и анализе потерь рабочего времени.

После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены.

При отсутствии типовых норм труда по отдельным видам работ и рабочим местам соответствующие нормы труда (местные нормы труда) разрабатываются в учреждении с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

Содержанием работы по разработке норм труда в учреждении являются:

- анализ трудового процесса на основе стандарта (регламента) оказания муниципальной услуги, разделение его на части;
- выбор оптимального варианта технологии и организации труда, эффективных методов и приемов работы;
- проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха;
- определение норм труда в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов.

При проведении указанной работы рекомендуется ориентироваться на методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденные приказом Минтруда России от 31 мая 2013 г. № 235, в части организации работы и проведения расчетов норм труда.

При закупке в установленном порядке нового оборудования рекомендуется проводить сравнительный расчет влияния на норму труда внедрения закупаемого оборудования. При этом рекомендуется предусмотреть сравнение характеристик закупаемого оборудования с характеристиками оборудования, использованного при разработке типовых норм труда (при отсутствии типовых норм труда - с оборудованием, применяемым в учреждении).

Наряду с нормами труда, установленными в учреждении по действующим нормативным документам на стабильные по организационно-техническим условиям выполнения технологических (трудовых) процессов, могут применяться временные и разовые нормы труда.

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

Срок действия временных норм труда, определяемых учреждением - не более 3 месяцев.

Разовые нормы труда определяются работодателем на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные).

4. Порядок внедрения, замены и пересмотра норм труда

Внедрение, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа (распоряжения) работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Работники извещаются о внедрении, замене и пересмотре норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения в действие.

О снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены и в более короткий срок, определяемый с учетом мнения представительного органа работников.

О внедрении временных и разовых норм работники могут быть извещены менее чем за 1 месяц, но во всех случаях до начала выполнения работ.

Форма извещения о введении новых норм труда определяется учреждением самостоятельно. При этом указываются ранее действовавшие нормы труда, новые нормы труда, факторы, послужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

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 нормами труда);

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

- ознакомить с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, не позднее чем за два месяца до их введения в действие.

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.

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

В тех учреждениях, где фактические организационно - технические условия совпадают с условиями, предусмотренными в сборнике, новые нормы вводятся без каких-либо изменений.

При заключении трудового договора с работником необходимо ознакомить его с нормами труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания необходимо в трудовом договоре с работником указать, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

При проведении работ по освоению норм труда рекомендуется анализировать степень освоения работ каждым работником на основе данных о выполнении норм.

При освоении новых видов работ (стандартов (регламентов) оказания муниципальных услуг) или несоответствии фактических организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов запроектированным во вновь вводимых нормах труда рекомендуется применять поправочные коэффициенты.

По мере освоения производства или приведения организационно-технических условий в соответствие с запроектированными в нормах или нормативах поправочные коэффициенты уменьшаются и в конечном итоге отменяются по заранее разработанным и утвержденным графикам.

Поправочные коэффициенты могут также применяться и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (установление пониженным норм выработки молодым рабочим, инвалидам, пенсионерам по старости и т.п.).

Утвержденные нормы труда считаются действительными в течение 5 лет. По окончании срока действия нормы нормативизируются, и принимается решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых норм труда. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, введения новых стандартов (регламентов) оказания услуг и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Не реже чем раз в два года работником (работниками), на которого возложены функции по организации и нормированию труда, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения представительного органа работников.

Иные основания пересмотра норм труда не установлены трудовым законодательством. Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра установленных в учреждении норм труда.

5. Порядок согласования и утверждения норм труда

Порядок согласования и утверждения норм труда:

- нормы труда разрабатываются работодателем. Работодатель разработанные нормы труда направляет в представительный орган работников для учёта мнения.
- представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения разработанных норм труда направляет работодателю мотивированное мнение по данным нормам в письменной форме.
- представительный орган работников при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормы труда без положительной оценки представительного органа работников;

- в случае отрицательной оценки норм труда, которые утверждены работодателем, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке.

Работодатель и представительный орган работников должны:

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

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

6. Порядок проверки норм труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда

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

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

- издать приказ (распоряжение) о проведении проверки норм труда с указанием периода и назначением ответственных;

- организация рабочей группы с привлечением представительного органа работников;

- проведение выборочных исследований обработки результатов;

- проведение расчёта норм по выборочным исследованиям;

- внесение изменений и корректировок по результатам расчёта;

- утверждение норм труда с изменениями и извещение работников согласно законодательству Российской Федерации

7. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

Работодатель обязан осуществлять меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

- проведение внутреннего контроля за соблюдением установленных норм труда (не реже одного раза в год)

- анализ результатов независимой оценки качества услуг, оказываемых учреждением;

- обеспечение высокого уровня укомплектованности учреждения персоналом (не менее 90%).