

МБУ «Управление культуры  
муниципального района Похвистневский  
Самарской области»

## ПРИКАЗ

«04» октября 2016 г.

№ 47-О

Во исполнение Плана мероприятий «дорожной карты» и «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», в связи с введением Типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа, утвержденных приказом Минкультуры России от 30.12.2015 № 3448,

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе нормирования труда работников культурно-досуговых подразделений муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры муниципального района Похвистневский Самарской области».
2. Согласовать Положение с учетом мнения трудового коллектива.
3. Специалисту по кадрам Сурковой Г.А. и заместителю руководителя Управления культуры Тягиной Ж.А. ознакомить работников с введением в учреждении системы нормирования труда.
4. Ответственность за данное направление работы возложить на заместителя руководителя Управления культуры Тягину Ж.А.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



С приказом ознакомлены

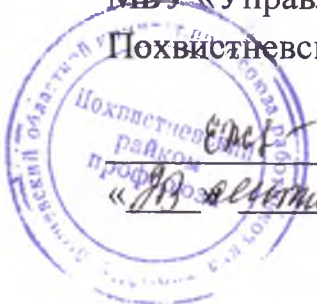
И.М. Козик

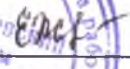
Ж.А. Тягина

Г.А. Суркова

Принято  
с учетом мнения представительного  
органа работников


Председатель профкома  
МБУ «Управление культуры м.р.  
Похвистневский Самарской области»



  
Е. В. Жукова  
«23» сентября 2016г.

Утверждено  
Приказом № 44 от « 4 » 10 2016г.

Руководитель  
МБУ «Управление культуры м. р.  
Похвистневский Самарской области»

  
«23» сентября 2016г.



**Положение**  
**о системе нормирования труда работников культурно-досуговых**  
**подразделений муниципального бюджетного учреждения**  
**«Управление культуры муниципального района Похвистневский**  
**Самарской области»**

г. Похвистнево  
2016г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда», Постановления 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), Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказа 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, Приказа 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».

1.2. Настоящее 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 работников культурно-досуговых подразделений муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры муниципального района Похвистневский Самарской области» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение применяется во всех культурно-досуговых подразделениях Учреждения.

1.4. В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

апробация: Процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведённых работ, услуг (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.

аттестованные нормы: Технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

временные нормы: Нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ и услуг при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда. Временные нормы устанавливают на срок до трёх 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, обусловленный стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности.

напряжённость нормы труда: Относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы, услуги в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости - отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

норма времени обслуживания: Величина затрат рабочего времени, установленная выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно-технических условиях.

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

норма обслуживания: Количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно-технических условиях. Разновидностью 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 определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определённых организационно-технических условиях.

нормированное задание: Установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ, услуг который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц 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 и 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.

отраслевые нормы: Нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики.

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 расчётов.

разовые нормы: Нормативные материалы по труду, которые устанавливаются на отдельные работы и услуги, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы и услуги, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы/услуги выполняются/оказываются, 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, услугах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда,



увеличения объёмов работ, услуг, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

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

местные нормы труда: Нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в Учреждении.

культурно-досуговые подразделения Учреждения: Централизованная библиотечная система (ЦБС), в состав которой входят центральная районная библиотека и сельские филиалы ЦБС, Районный Дом культуры, передвижные клубы, сельские клубные учреждения, иные подразделения Учреждения, занятые оказанием услуг в сфере культуры и досуга.

Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 2. Основные цели и задачи нормирования труда работников культурно-досуговых подразделений Учреждения

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Цель нормирования труда в Учреждении – создание системы нормирования труда, позволяющей:

совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;

плановмерно 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.

2.4. 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 укрупнённых 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;

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

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

2.5. Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

2.6. В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда необходимо широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

### 3. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в Учреждении

3.1. В Учреждении применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа;

методические рекомендации по разработке норм труда;

методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;

нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

3.2. В качестве базовых показателей при разработке местных норм труда, расчёте производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда разрабатываются местные нормы труда.

3.3. Нормативные материалы для нормирования труда должны отвечать следующим основным требованиям:

соответствовать современному уровню техники и технологии, организации труда;

учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;

обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряжённости (интенсивности) труда;

соответствовать требуемому уровню точности;

быть удобными для расчёта по ним затрат труда в Учреждении и определения трудоёмкости работ, услуг;

обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации.

3.4. По сфере применения нормативные материалы подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные.

3.5. Установление количества необходимых затрат труда на выполнение работ, услуг органически связано с установлением квалификационных требований к исполнителям этих работ, услуг.

3.6. Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации труда.

3.7. Наряду с нормами, установленными на стабильные по организационно-техническим условиям работы и услуги, применяются временные и разовые нормы.

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

3.9. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет и имеют техническую обоснованность.

3.10. Техническими обоснованными считаются нормы труда, установленные на основе аналитических методов нормирования труда с указанием квалификационных требований к выполнению работ, услуг и ориентированные на наиболее полное использование всех резервов рабочего времени по продолжительности и уровню интенсивности труда, темпу работы. Тарификация работ, услуг и определение квалификационных требований к работникам производятся в соответствии с нормами законодательства РФ.

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

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

3.13. 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, услуг. Опытнo-статистические нормы устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы, услуги за предыдущий период времени. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах, услугах), а при длительном процессе – на период выполнения необходимых работ и услуг. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда.

3.14. О введении временных или разовых норм труда работники должны быть извещены до начала выполнения работ, оказания услуг.

#### 4. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда

4.1. Разработка нормативных материалов по нормированию труда работников культурно-досуговых подразделений Учреждения основано на инициативе работодателя или представительного органа работников.

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

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

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

4.5. Технические факторы определяются характеристиками материально-вещественных элементов труда – предметов труда и средств труда.

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

4.7. Технические и организационные факторы определяют организационно-технические условия выполнения работ, оказания услуг.

4.8. Экономические факторы определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество выполняемых работ и оказываемых услуг.

4.9. Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ, услуг: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т.д.), а также некоторыми характеристиками производства (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т.д.). 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.



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

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

4.12. 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, оказании данной услуги;

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.

4.13. Качество норм затрат труда и их обоснованность зависит от методов, на основе которых они устанавливаются.

4.14. Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами: на основе детального анализа, осуществляемого в Учреждении, и проектирования оптимального трудового процесса (аналитический метод), либо на основе статистических отчётов о выработке, затратах времени на выполнение работы, оказание услуги за предшествующий период, или экспертных оценок (суммарный метод).

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

4.16. Суммарный метод фиксирует фактические затраты труда и применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ и услуг.

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

4.18. Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчётным.

4.19. 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.

4.20. При аналитически-расчётном способе затраты труда на нормируемую работу, услугу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

4.21. Аналитически-расчётный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

4.22. Совершенствование аналитически-расчётного метода осуществляется путём разработки систем микроэлементных нормативов, в том числе с проведением имитационного моделирования.

4.23. Преимущества аналитически-расчётного способа нормирования труда не исключают применения аналитически-исследовательского метода.

4.24. При разработке нормативных материалов по нормированию труда в культурно-досуговых подразделениях Учреждения необходимо придерживаться следующих требований:

нормативные материалы по нормированию труда должны быть разработаны на основе методических рекомендаций, утверждённых для вида экономической деятельности;

нормативные материалы по нормированию труда должны быть обоснованы исходя из их периода освоения;

проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных дней;

при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

4.25. Нормы труда, разработанные с учётом указанных требований на уровне Учреждения, являются местными и утверждаются исполнительным органом Учреждения.

4.26. В целях обеспечения организационно-методического единства по организации разработки, пересмотра и совершенствования нормативных материалов для нормирования труда, повышения их обоснованности и качества рекомендуется следующий порядок.

4.26.1. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

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

4.26.3. Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа работодателя с учётом мнения представительного органа работников.

4.26.4. 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, оказания услуг.

4.26.5. Порядок извещения работников устанавливается работодателем самостоятельно.

4.26.6. Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в Учреждении, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или 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. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых руководством Учреждения.

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

## 5. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда

5.1. Нормативы имеют унифицированный характер и отражают обобщённые организационно-технические условия Учреждения и наиболее рациональные приёмы и методы выполнения работ и оказания услуг.

5.2. Межотраслевые и отраслевые нормативные материалы утверждаются соответствующими уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с законодательством РФ.

5.3. На уровне Учреждения нормативные материалы разрабатываются работодателем. Разработанные нормативные материалы работодатель обязан направить в представительный орган работников для учёта мнения;

Представительный орган работников при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции. При этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки представительного органа работников.

В случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены работодателем, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения ее в судебном порядке.

5.4. Работодатель 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.