

Согласовано с представительным  
органом работников  
Протокол производственного собрания  
сотрудников ОГУ «ЦКК и СЛС»

от «10» июня 2015г. № 4

Председатель профсоюзной группы  
ОГУ «Центр контроля качества и  
сертификации лекарственных средств»

Петрушина О.Л. \_\_\_\_\_

Утверждено:

Приказом руководителя учреждения  
«Об утверждении Положения  
о системе нормирования труда в  
ОГУ «ЦКК и СЛС»»

от «10» июня 2015г. № 49

Директор ОГУ «Центр контроля  
качества и сертификации  
лекарственных средств»

Матюшина Т.Ф. \_\_\_\_\_



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА**  
в областном государственном учреждении  
«Центр контроля качества и сертификации лекарственных средств»

## **ВВЕДЕНИЕ**

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

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19.06.1986г. № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части не противоречащей действующему законодательству);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 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 31.05.2013г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда»;
- «Типовые нормативы численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений» № 001 от 24.01.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;
- «Типовые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях» № 003 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;
- «Типовые нормативы времени на работы, выполняемые экономистами по финансовой работе в государственных (муниципальных) учреждениях» № 008 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;
- «Типовые нормативы численности работников юридических служб государственных (муниципальных) учреждений» № 009 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;
- «Типовые нормативы времени на работы по управлению персоналом в государственных (муниципальных) учреждениях» № 010 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;
- «Типовые укрупненные нормативы времени на работы по

документационному обеспечению в государственных (муниципальных) учреждениях» № 011 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;

– «Типовые нормы времени на техническое и сервисное обслуживание информационных ресурсов в государственных (муниципальных) учреждениях» № 012 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;

– «Типовые нормы обслуживания для уборщиков государственных (муниципальных) учреждений и промышленных предприятий» № 013 от 07.03.2014г., разработанные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России;

– «Рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду», разработанные Управлением нормативов по труду ФГУП «НИИ ТСС» Росздрава.

**Разработчики:**

Комиссия, утвержденная Приказом № 44 от «20» мая 2015г.

Настоящее положение вводится в областном государственном учреждении «Центр контроля качества и сертификации лекарственных средств».

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения	5
2. Термины и определения	5
3. Основные цели и задачи нормирования труда в учреждении	7
4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в учреждении	9
5. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда	11
6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда на уровне учреждения	16
7. Порядок проверки нормативных материалов по нормированию труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда	16
8. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в учреждении	17
Приложения	19

## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные правила, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по нормированию труда в ОГУ «Центр контроля качества и сертификации лекарственных средств» (далее – учреждение).

Настоящее Положение вводится в действие для применения единой базы норм труда для организации деятельности учреждения.

## 2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 **Апробация** – процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведённых 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.

2.2 **Аттестованные нормы** – технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

2.3 **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 трёх месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами.

2.4 **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.

2.5 **Напряжённость нормы труда** – относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях.

**Показатель напряжённости** – отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

**2.6 Норма времени обслуживания** – величина затрат рабочего времени, установленная на выполнение единицы работ, оказания услуг в определённых организационно-технических условиях.

**2.7 Норма затрат труда** – количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

**2.8 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.

**2.9 Норма численности** – установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определённого объема работ в определённых организационно-технических условиях.

**2.10 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. 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.

**2.11 Отраслевые нормы** – нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (образование, физическая культура, здравоохранение и т.п.).

**2.12 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.

**2.13 Разовые нормы** – нормативные материалы по труду, 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.

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

**2.15 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.

**2.16 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.

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

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

### **3. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ**

**3.1** 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. 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.

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

– совершенствовать организацию производства и труда для минимизации трудовых затрат;

- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам, исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

3.3 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 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 учреждении;
- расчёт нормы численности работников, необходимой для выполнения планируемого объёма работ, услуг;
- обоснование форм и видов премирования работников за интенсивность и высокие результаты труда.

3.4 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.

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

#### **4. НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И НОРМЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В УЧРЕЖДЕНИИ**

4.1 В учреждении применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

- методические рекомендации по разработке норм труда;
- методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
- нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, обслуживания);
- Положение о системе нормирования труда в ОГУ «Центр контроля качества и сертификации лекарственных средств».

4.2 На уровне учреждения 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 учреждение разрабатывает местные нормы труда самостоятельно.

4.3 В соответствии со штатным расписанием при определении норм труда в учреждении применяются типовые нормы труда, которые распределяются по группам:

1) Межотраслевая группа включает административно-управленческий персонал:

- Директор учреждения;
- Заместитель директора;
- Главный бухгалтер.

Нормы труда по данным должностям определяются на основании межотраслевых типовых норм труда.

2) Отраслевая группа включает:

- Врачей и провизоров (старший провизор, провизор-аналитик, врач – клинический фармаколог);

– Средний медицинский, фармацевтический персонал (фармацевт, лаборант);

– Младший медицинский персонал (санитарка).

Нормы труда по данным должностям определяются на основании отраслевых норм труда.

3) Группа вспомогательных должностей включает:

– Специалисты и служащие (ведущий бухгалтер, бухгалтер 2 квалификационной категории, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, машинистка, специалист по охране труда, инженер);

– Прочий персонал (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений).

Нормы труда по данным должностям определяются исходя из специфики, к которой они относятся.

4.4 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;

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

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

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

4.7 Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации труда в учреждении.

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

4.9 Наряду с нормами, установленными по действующим

нормативным документам на стабильные по организационно - техническим условиям работы, применяются разовые и временные нормы.

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

4.9.2 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 специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Срок действия временных норм на часто повторяющихся работах не должен превышать трех месяцев, а при длительном процессе – устанавливается на период выполнения необходимых работ.

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

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

Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда в учреждении.

4.11 О введении временных или разовых норм труда трудовые коллективы должны быть извещены до начала выполнения работ.

## **5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ И ПЕРЕСМОТРА НОРМАТИВНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА**

5.1 Разработка нормативных материалов по нормированию труда в учреждении основана на инициативе руководителя учреждения.

5.2 Основным видом нормативных материалов по нормированию

труда в учреждении являются технически обоснованные ( типовые ) нормы труда.

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

В зависимости от характера и направленности воздействия такие факторы подразделяются на:

1) Технические – определяются характеристиками материально вещественных элементов труда (предметов и средств труда).

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

Технические и организационные факторы определяют организационно-технические условия выполнения работ.

3) Экономические – определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество оказываемых услуг.

4) Психофизиологические – определяются характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т.д.), а также некоторыми характеристиками организации труда (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.

5) Социальные факторы – определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. К ним относятся и некоторые характеристики организации труда: содержательность и привлекательность труда и т.д.

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

5.5 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.

5.6 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).

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

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

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

5.8 Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода:

1) Аналитически-исследовательский способ нормирования заключается в том, что 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.

Данный способ включает в себя следующие элементы:

- Самофотография рабочего времени оформляется непосредственно сотрудником в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

– Хронометражные наблюдения представляют собой изучение и измерение отдельных, циклически повторяющихся операций или элементов операций.

– Карта фотографии рабочего времени (наблюдательного листа) оформляется одним из членов Комиссии в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

– Метод непосредственных замеров предполагает измерение длительности затрат времени.

– Метод моментальных наблюдений предполагает регистрацию количества моментов осуществления того или иного вида затрат рабочего времени и определение на основе этих данных удельного веса и абсолютного значения отдельных элементов затрат в общих затратах за время наблюдения.

По результатам наблюдения составляется сводка элементов затрат рабочего времени по форме, согласно приложению №3 к настоящему Положению.

2) Аналитически-расчетный способ нормирования предполагает определение затрат труда на нормируемую работу по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования. Данный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

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

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

5.9 При разработке нормативных материалов по нормированию труда в учреждении необходимо придерживаться следующих требований:

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

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

– проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных (10 рабочих) дней;

- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение председателя профсоюзной группы работников.

5.10 Нормы труда, разработанные с учётом указанных требований на уровне учреждения, являются местными и утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.11 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 выполнения работ.

5.11.1 Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

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

Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа руководителя учреждения с учётом мнения председателя профсоюзной группы работников.

5.12 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.

Порядок извещения работников устанавливается руководителем учреждения самостоятельно (издание приказа по учреждению и составление извещения для каждого работника).

5.13 Не реже чем раз в два года комиссией, на которую 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.

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

## **6. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ НОРМАТИВНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА НА УРОВНЕ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1 На уровне учреждения ответственность за организацию разработки нормативных материалов несет руководитель учреждения.

6.2 Руководитель учреждения направляет разработанные нормативные материалы председателю профсоюзной группы работников для учёта мнения.

6.3 Председатель профсоюзной группы работников при несогласии с позицией руководителя учреждения должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом руководитель учреждения имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки председателя профсоюзной группы работников;

6.4 В случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены руководителем учреждения, председатель профсоюзной группы работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке.

6.5 Руководитель учреждения и председатель профсоюзной группы работников должны:

- разъяснить работникам основания введения, 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.

## **7. ПОРЯДОК ПРОВЕРКИ НОРМАТИВНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА СООТВЕТСТВИЕ ДОСТИГНУТОМУ УРОВНЮ ТЕХНИКИ, ТЕХНОЛОГИИ, ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

7.1 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.

7.2 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;

- создать комиссию с назначением ответственных лиц за процесс проверки нормативных материалов по нормированию труда на уровне учреждения;

- описать рациональный трудовой процесс с указанием индексов затрат рабочего времени по каждому элементу трудового процесса, предусмотренных приложением №4 к настоящему Положению;

- провести выборочные исследования, обработать результаты;

- провести расчёты норм и нормативов по выборочным исследованиям;

- внести изменения и корректировки по результатам расчёта;

- провести апробацию норм труда в учреждении;

- обсудить нормы труда с председателем профсоюзной группы работников;

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

## **8. ПОРЯДОК ВНЕДРЕНИЯ НОРМАТИВНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ**

8.1 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 руководителя учреждения с учётом мнения председателя профсоюзной группы работников.

8.2 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;

- 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 работников, которые будут работать по ним, в сроки согласно законодательству Российской Федерации.

8.3 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.

8.4 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.

8.5 В случае если фактические организационно-технические условия совпадают с условиями, предусмотренными в типовом сборнике, новые нормы или нормативы вводятся без каких-либо изменений.

8.6 На работы, не охваченные новыми нормативными материалами, устанавливаются местные обоснованные нормы времени, рассчитанные методами нормирования труда.

Разработчики:

<u>Директор</u>	<u>Вз</u>	<u>Матюшина Т.Ф.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>Главный бухгалтер</u>	<u>Бессе</u>	<u>Баронюк С.В.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>Экономист</u>	<u>Монф.</u>	<u>Монаенкова Э.В.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)

Ознакомлены члены комиссии:

<u>Директор</u>	<u>Вз</u>	<u>Матюшина Т.Ф.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>Главный бухгалтер</u>	<u>Бессе</u>	<u>Баронюк С.В.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>Зам. директора</u>	<u>Монф.</u>	<u>Легушина О.А.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>Экономист</u>	<u>Монф.</u>	<u>Монаенкова Э.В.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)
<u>специалист по кадрам</u>	<u>Вз</u>	<u>Черныш С.А.</u>
(Должность)		(Ф.И.О.)