

УДК 331.103.3

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Козлов Ю.Д. старший научный сотрудник отделения планирования и контроля НИОКР отдела планирования и контроля НИОКР, финансово-экономической работы и государственных закупок административно-управленческого персонала ФКУ НИИИТ ФСИН России

Аннотация	Работа посвящена общим вопросам создания и функционирования в учреждениях государственного сектора экономики системы нормирования труда.
Ключевые слова	система нормирования труда, нормирование труда, нормы труда, Положение по нормированию труда

В соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р была утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, которой предусматривалось актуализация (изменение и разработка новых) типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном Постановлением Правительства РФ № 804 от 11.11.2002 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» [2] (далее – постановление № 804).

Для разработки и утверждения таких норм труда в учреждениях государственного сектора необходимо пользоваться установленными правилами и рекомендациями, к которым, в частности, относятся:

– Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 [3] (далее – Рекомендации № 504);

– Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда: приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 [4] (далее – Рекомендации № 235);

– Методика выбора оптимальных форм нормирования и организации труда, утвержденная ФСИН России. Текст документа приведен на сайте <http://фсин.рф>. [5].

Согласно п. 2 Рекомендаций № 504 в учреждении создается система нормирования труда – комплекс решений, закрепленных в Положении по

нормированию труда, которое оформляется или отдельным локальным нормативным актом, или в виде отдельного раздела, включенного в иной документ (например, в Правила оплаты труда организации или в Коллективный договор). В Положении должны быть освещены следующие вопросы:

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

- 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 роста производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

- меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Так как статья 159 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) гарантирует работникам «применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором», то её отсутствие в учреждении может рассматриваться как нарушение трудового права.

Для выполнения работ по нормированию труда (разработка, внедрение и пересмотр норм труда) в каждом учреждении с учетом его вида деятельности и численности работников рекомендуется создавать специализированное нормативно-исследовательское подразделение (лабораторию) по труду или подразделение по нормированию труда в отделе организации и оплаты труда или другом отделе, на которое возложено осуществление указанных работ.

В крупных коммерческих организациях так и поступают: в них функцию нормирования труда осуществляют такие специалисты, как инженер по нормированию труда, инженер по организации труда или инженер по организации и нормированию труда, имеющие высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование, знающие, в частности, методические и нормативные материалы по организации, нормированию труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, экономику, организацию производства, труда и управления. А в небольших организациях к решению данной задачи или не приступают вообще, или пытаются тем или иным способом адаптировать существующие нормативы по труду.

В бюджетном секторе экономики работник по нормированию труда должен удовлетворять требованиям по образованию, стажу, необходимым умениям и знаниям, изложенным в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом», утвержденном приказом Минтруда России № 691н от 06.10.2015 (наименование трудовой функции –

Деятельность по организации труда и оплаты персонала, наименование подуровня 3.5.1. трудовой функции – Организация труда персонала, код – Е/02.6, уровень квалификации – 6) [7].

В процесс определения норм труда включаются следующие мероприятия [3, п.17]:

- анализ трудового процесса на основе стандарта выполняемой работы (оказываемой 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.

Перед установлением норм труда учреждению следует провести анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти в соответствии постановлением № 804, и проверить их на соотнесение фактическим организационно-техническим условиям выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

На основе ранее утвержденных типовых норм труда в учреждении могут быть определены [3, п.9]:

- нормы времени (затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги одним или группой работников соответствующей квалификации);
- 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);
- нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ).

Согласно положениям статьи 160 ТК РФ [1] вышеуказанные нормы должны устанавливаться в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, их пересмотр возможен только 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.

Если производительность повысилась за счет мастерства отдельных работников, нормы труда не пересматриваются.

Если в учреждении созданы более прогрессивные организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или их несоответствия 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 [3, п.14].

Если в учреждении организационно-технические условия ниже уровня, предусмотренного типовыми нормами труда, то последние рекомендуется использовать в качестве эталона, одновременно планируя меры по повышению эффективности оказания государственных (муниципальных) услуг [3, п.15].

В случае отсутствия типовых норм труда по отдельным видам работ и рабочим местам учреждения должны самостоятельно разрабатывать нормы труда с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке [3, п.16].

Перечисленные выше нормы труда (в том числе нормативы времени, нормативы численности, нормативы времени обслуживания), единые и типовые нормы (времени, выработки, обслуживания), нормативы режимов работы оборудования относят к нормативным материалам для нормирования труда.

Нормирование труда – составная часть (функция) управления учреждением, которая включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда.

Основной задачей нормирования труда является определение обоснованных норм затрат труда по каждой категории работников, что является одной из гарантий реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, предусмотренного статьей 22 ТК РФ.

В общем виде процесс нормирования труда представляет собой следующий перечень мероприятий:

- обоснование и разработка норм труда;
- установление норм труда;
- введение их в действие локальными нормативными актами;
- обеспечение для работников нормальных условий для выполнения норм труда;
- замена и пересмотр действующих норм труда.

Законодательно регулирование вопросов нормирования труда установлено в главе 22 ТК РФ и в Положении об организации нормирования труда в народном хозяйстве, утвержденном постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 № 226/П-6 [6].

О внедрении новых норм труда и об их корректировке работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения в действие. Перед их введением рекомендуется провести инструктаж и обучение работников наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ, при этом могут быть использованы как индивидуальные, так и групповые формы занятий.

При приеме нового работника на работу и заключении с ним трудового договора его следует знакомить с нормами труда.

В период проведения работ по освоению норм труда в учреждении могут вводиться поправочные коэффициенты.

Нормы труда могут быть пересмотрены 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.

Новые нормы труда рекомендуется внедрять в учреждениях одновременно с внедрением новых стандартов выполнения работ, оказания услуг, новой техники, технологии, видов продукции.

При проведении конкретных расчетов норм труда учреждениям следует руководствоваться Рекомендациями № 235. Как пример таких расчетов можно привести статью Габараева А.Ш., в которой описаны результаты проведенного ФКУ НИИ ФСИН России исследования по нормированию труда сотрудников уголовно-исполнительных инспекций [8].

Согласно статье 21 ТК РФ, работник обязан выполнять установленные нормы труда, а работодатель может устанавливать нормы труда, введение, замена и пересмотр которых согласно статье 162 ТК РФ фиксируется в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников (например, профсоюза) по правилам статьи 372 ТК РФ. Это значит, что работодатель обязан информировать представительный орган о процессе разработки норм труда, согласовывать проект, а тот, в свою очередь, давать комментарии по его содержанию. Согласованный проект с нормами труда вводится в действие приказом или распоряжением работодателя, при этом, работники должны быть извещены об этом не позднее чем за два месяца, иначе нормы труда не будут иметь юридической силы.

Из данной нормы закона есть одно исключение: при введении в действие типовых норм труда распорядительным актом руководителя учреждения (приказ, распоряжение) учет мнения представительного органа работников не требуется.

Резюмируя проведенное исследование, необходимо выделить следующие моменты:

1. Нормирование труда – составная часть (функция) управления учреждением, основной задачей которого является определение

обоснованных норм затрат труда по каждой категории работников.

2. В учреждении должна быть создана система нормирования труда – комплекс решений, закрепленных в Положении по нормированию труда, которое оформляется или отдельным локальным нормативным актом или в виде отдельного раздела, включенного в иной документ, например, в Коллективный договор.

3. Нормы труда могут быть пересмотрены только по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4. О внедрении новых норм труда и об их корректировке работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения в действие.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 16.12.2019). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

2. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда: утв. пост. Правительства Рос. Федерации от 11.11.2002 № 804. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

3. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда: приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

5. Методика выбора оптимальных форм нормирования и организации труда, утв. ФСИН России. Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <http://фсин.рф> по состоянию на 06.11.2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

6. Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве: утв. пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 г. № 226/П-6. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

7. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

8. Габараев А.Ш. Методика расчета штатной численности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2016. № 4. С. 20 - 23.

Для цитирования: Козлов Ю.Д. Нормирование труда в учреждениях бюджетной сферы // Актуальные вопросы информатизации Федеральной службы исполнения наказаний на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы: сборник материалов круглого стола (21 апреля 2020 года). Тверь, 2020. С.173-178.