

**Разъяснения**  
**министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области**  
**об организации работы по установлению систем нормирования труда в**  
**государственных (муниципальных) учреждениях Новосибирской области**  
**(далее – Разъяснения)**

1. Разъяснения разработаны в связи с поступающими вопросами из областных исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления, а также государственных и муниципальных учреждений Новосибирской области (далее – учреждения) по установлению систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях Новосибирской области.

2. В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором.

Устанавливаемые при этом нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда.

3. Разработка систем нормирования труда в учреждениях осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденными приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504.

4. Системы нормирования труда в учреждениях должны быть направлены на:

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

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

- повышение эффективности предоставления государственных (муниципальных) услуг потребителям.

5. Разработку системы нормирования труда в учреждении рекомендуется осуществлять в следующем порядке:

***5.1. Разработать и утвердить Положение о системе нормирования труда государственного (муниципального) учреждения (далее - Положение).***

В Положении рекомендуется определить:

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

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

3) 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;

4) меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Типовое положение о системе нормирования труда в государственном (муниципальном) учреждении прилагается.

Положение либо утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, либо включается в качестве отдельного раздела в коллективный договор.

Положение рекомендуется согласовывать со всеми структурными подразделениями учреждения.

В целях координации работы по нормированию труда в учреждениях рекомендуется создать рабочую группу. Порядок ее работы, состав, права и обязанности рабочей группы прописываются в соответствующем положении.

***5.2. Провести мероприятия по нормированию труда в сроки, определённые Положением.***

В мероприятия по нормированию труда рекомендуется включать следующее:

анализ штатного расписания учреждения;

сбор исходной информации, изучение организационно-технических условий и методов выполнения работы на рабочих местах;

поиск типовых норм труда по организационно-техническим условиям и методам выполнения работ;

проведение корректировки показателей типовых норм труда по организационно-техническим условиям;

определение видов работ, на которые отсутствуют типовые нормы труда;

изучение и измерение затрат труда;

обработка и оформление результатов измерений по видам норм труда;

апробация типовых норм труда в фактических условиях труда;

обсуждение проекта норм труда с представительным органом работников учреждения;

учет мнения представительного органа работников учреждения;

согласование проекта норм труда с областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области или органом местного самоуправления по подведомственности учреждения;

утверждение норм труда на уровне учреждения.

При определении норм труда в учреждении на основе типовых норм труда необходимо провести сравнительный анализ типовых организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов и

организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

При совпадении организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении рекомендуется использовать типовые нормы труда.

Аналогичное решение рекомендуется принимать, если имеющиеся различия организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов не могут существенно повлиять на норму труда.

В случае если в учреждении созданы более прогрессивные организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или в ходе сравнительного анализа выявлены существенные различия организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов рекомендуется использовать типовые нормы труда в качестве базы при определении и обосновании норм труда путем их корректировки. Примеры (алгоритмы) расчета норм труда путем коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении приведены в приложении № 2 к Методическим рекомендациям по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 №504 (далее – Методические рекомендации).

Решение о применении типовых норм труда, решение о проведении коррекции типовых норм труда принимается с учетом мнения представительного органа работников.

При отсутствии типовых норм труда по отдельным видам работ и рабочим местам соответствующие нормы труда разрабатываются в учреждении с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке (консультационные компании, консалтинговые компании, образовательные учреждения на договорной основе) . 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.

В соответствии со ст. 161 ТК РФ типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации, Министерство труда и социального развития Российской Федерации).

Следует учитывать, что нормы труда (типовые отраслевые, типовые межотраслевые) без их введения в установленном порядке в учреждении (на локальном уровне) не действуют, а являются рекомендательными для ориентира при разработке локальных.

Информацию об утвержденных типовых нормах труда необходимо отслеживать на сайтах Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России.

Работодателям, внедряющим систему нормирования труда в учреждении, рекомендуется учитывать не только утвержденные федеральными органами исполнительной власти типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, но и регламенты выполнения работ по типам учреждений (единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, профессиональные стандарты).

Учреждениям, внедряющим систему нормирования труда, рекомендуется применять методические разработки федеральных органов исполнительной власти.

В настоящее время утверждены методические рекомендации в сфере культуры:

а) методические рекомендации по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики, утвержденные Приказом Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479.

б) методические рекомендации по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа в письме Минкультуры России от 03.07.2015 № 231-01-39-НМ.

Указанные методические разработки могут использоваться учреждениями бюджетной сферы других сфер деятельности.

### ***5.3. Рассчитать и сформировать штатную численность учреждения.***

Рекомендуемые методики определения нормы численности на основе типовых норм времени и типовых нормы обслуживания, определения нормы обслуживания на основе типовых норм времени приведены в приложении № 1 к Методическим рекомендациям.

При расчете и формировании штатной численности учреждения рекомендуется использовать:

#### 1) рекомендации по определению штатной численности работников:

а) рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду, разработанные Управлением нормативов по труду ФГУП "НИИ ТСС" Росздрава;

б) нормативы численности работников государственных и муниципальных психоневрологических интернатов, утвержденные постановлением Минтруда

России от 22.12.2003 № 86;

в) приказы Минкультуры России: от 01.09.2011 № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек» и от 30.12.2014 № «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики»;

г) приказ Минздрава России от 15.11.2012 № 918н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи больным с сердечно-сосудистыми заболеваниями» (вместе с Рекомендуемыми штатными нормативами).

2) регламенты времени:

для медицинских учреждений:

постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

для образовательных учреждений:

приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Данные нормативные акты размещены на официальном сайте министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области в разделе «Реализация указов Президента РФ: повышение оплаты труда работников», подраздел «Нормирование труда. Профессиональные стандарты».

6. Ответственность за состояние нормирования труда в государственном (муниципальном) учреждении, своевременное проведение организационно-технических мероприятий, внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшение организации труда, возлагается на руководителя учреждения или по его поручению на одного из заместителей руководителя, курирующего вопросы организации и нормирования труда.

7. Разработку локальных норм труда рекомендуется возложить на специализированное структурное подразделение (службу) по нормированию труда. При его отсутствии на структурное подразделение, в ведении которого находятся вопросы организации труда и заработной платы.

8. Пересмотр норм труда на уровне учреждений рекомендуется осуществлять через каждые 5 лет с даты их утверждения и введения в действие, а также при изменении организации труда, внедрении новой техники и технологии. Конкретные сроки устанавливаются в Положении. Рекомендуется внедрять новые нормы труда одновременно с новыми стандартами и видами услуг, новой техникой, технологией.

Существуют следующие причины пересмотра норм труда:

- совершенствование или внедрение новой техники, технологии;

- проведение мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;
- использование физически и морально устаревшего оборудования;
- выявление ошибочных норм труда.

Трудовым законодательством не установлены иные основания для пересмотра норм труда, в том числе перевыполнение норм отдельными работниками за счет профессиональных качеств или новаторских идей.

В соответствии со ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

9. Интересы работников в первую очередь затрагивает результат нормирования - введение норм труда. Поскольку ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет обязанность работников выполнять установленные нормы труда, соответственно, необходимым является как учет их мнения на уровне представителей работников, так и заблаговременное извещение о введении новых норм.

При заключении трудового договора необходимо ознакомить работника с его нормами труда, а если установлены нормы времени на оказание услуг или нормы обслуживания, в трудовом договоре указать, что их выполнение осуществляется в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

При введении в действие новых норм труда или корректировке ошибочных, работники должны быть извещены об этом не позднее, чем за два месяца. Однако, по требованию представительного органа работников, извещение об ошибочных нормах труда может быть проведено в более короткий срок. Форму извещения определяет учреждение, при этом в извещении отражаются ранее действовавшие нормы труда, новые нормы, причины изменений.

Перед введением новых норм труда рекомендуется провести инструктаж и обучение персонала наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ.

10. Отсутствие систем нормирования труда в учреждении рассматривается как нарушение трудового права, поскольку ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует работникам ее применение.

Согласно ст. 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрены административные штрафы в размере:

- для должностных лиц - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- для юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.