

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива:

 Гаврилова Л.Н.

от 09 ноября 2015 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО ЦТ «Радуга»

Мохова Т.Н.

Приказ №47 от 11 ноября 2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О НОРМИРОВАНИИ ТРУДА

муниципального казенного учреждения дополнительного

образования «Дом детского творчества «Радуга»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Положение о нормировании труда (далее - Положение) разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в области нормирования труда и направлено на определение трудоемкости выполняемых работ, установление оптимальной нагрузки на работников, усиление зависимости оплаты труда работников от конечных результатов деятельности, оптимизации затрат труда.

1.2. Положение составлено на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.03.2004г. № 945 «Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений»
- Инструктивное письмо Минобрнауки России от 24.12.2001г. № 29/1886-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога в образовательных учреждениях».

1.3. Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми работниками МКУ ДО ДДТ «Радуга».

## 2. Система нормирования труда: понятие и содержание нормирования труда, задачи нормирования труда, виды норм труда.

2.1. Система нормирования труда - это комплекс решений по организации и управлению процессом нормирования труда в учреждении, включающий:

- выбор методов и способов установления норм труда для работников различных категорий и групп (педагогических работников, рабочих, специалистов и других служащих) при выполнении ими тех или иных видов работ (функции); определение порядка внедрения установленных норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;
- организацию аттестации, замены и пересмотра норм трудовых затрат на базе оценки уровня их напряженности, прогрессивности и других качественных показателей;
- создание системы показателей (производительности труда, численности и других трудовых показателей), обеспечивающих управление нормированием труда, а также соответствующей документации (отчетной, статистической и прочей), необходимой при решении задач нормирования по учреждению.

2.2. Основными задачами нормирования труда являются:

- определение необходимой численности персонала и расстановка в производственном процессе;
- оценка трудовых затрат по отраслевому уровню и выявление возможностей его достижения или снижения.

2.3. Под нормой понимается количество времени, необходимого для выполнения определенного объема работ, под нормативом – количество времени, необходимого на выполнение отдельных элементов производственного или трудового процесса.

### **3. Порядок нормирования и учёта основных и дополнительных работ педагогических работников**

3.1. К педагогическим работникам учреждения относятся следующие категории сотрудников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- методист.

3.2. Выполнение основных работ всеми категориями педагогических работников характеризуется наличием установленных норм содержания деятельности и норм времени на её осуществление, установленных в должностных обязанностях и других нормативно-правовых актах.

3.3. Согласно законодательству продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается следующим сотрудникам учреждения:

- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- методисту.

3.4. Согласно законодательству продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

3.5. В соответствии с Постановлением № 191 продолжительность нормируемой части учебной работы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов учебной нагрузки, установленной указанным работникам при тарификации, соответствует количество проводимых ими занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

3.6. Должностные обязанности педагогов дополнительного образования помимо преподавательской работы конкретизированы в п.2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени педагогических работников в образовательном учреждении, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69.

3.7. В рабочее время педагогических работников учреждения включается учебная (проведение занятий и иных организационных форм деятельности), воспитательская работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая работа, предусмотренная годовым или квартальным планом работы учреждения, планом педагога по самообразованию, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга. Работа, предусмотренная планами воспитательных

физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с детьми и их родителями.

3.8. Объем работы педагога-психолога предусматривает в неделю:

- на индивидуальную, групповую, профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебно-воспитательную, культурно-просветительную с воспитанниками; экспертно-консультационную работу с педагогическими работниками и родителями – 18 часов;

- остальное время, в пределах установленной нагрузки, приходится на подготовку к индивидуальной и подгрупповой работе с воспитанниками и включает в себя: обработку, анализ, обобщение полученных результатов, подготовку к консультационной работе, организационно-методическая деятельность, заполнение аналитической и отчетной документации. Выполнение указанной работы производится как в самом учреждении, так и за его пределами, что предусмотрено Правилами внутреннего распорядка учреждения.

3.9. Если же работнику выплачивается должностной оклад за установленную продолжительность рабочего времени и он иногда привлекается к работе сверх установленной нормы времени, то эта работа компенсируется как сверхурочная.

3.10. Каникулярный период в учреждении не устанавливается.

3.11. Период летних каникул в образовательном учреждении, не совпадающий с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических работников, является для них рабочим временем, продолжительность которого изменению не подлежит.

3.12. В период отмены для воспитанников занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям издается приказ, в котором одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.

При составлении такого графика с согласия работника для выполнения установленного объема учебной нагрузки может быть предусмотрено меньшее количество рабочих дней при условии большей ежедневной продолжительности рабочего времени.

3.13. Согласно статье 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон трудового договора.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться работнику как при приеме на работу, так и позднее. При этом работодатель должен обеспечить ему отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Переход на режим гибкого рабочего времени регламентируется приказом с указанием конкретных элементов режима и сроков их действия. Записи в трудовые книжки о переводе работников на режим гибкого рабочего времени не производятся.

3.14. Нормирование и учёт выполняемых педагогическими работниками дополнительных работ и других учебных занятий производится заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

#### **4. Порядок нормирования и учёта основных и дополнительных работ других категорий работников учреждения**

4.1. Нормирование труда не педагогических работников устанавливается на основании примерных типовых штатах или путем расчета (расчетный метод) по нормативам.

4.2. В деятельности администрации (директор учреждения, заместитель директора по УВР) выделяются следующие основные задачи и функции:

- подбор и расстановка кадров;
- повышение квалификации кадров;
- планирование деятельности учреждения;
- финансовый контроль;
- контроль деятельности учреждения;
- планирование и организация оперативного управления деятельностью учреждения;
- всестороннее обеспечение деятельности учреждения;
- опытно-экспериментальная работа по совершенствованию средств и методов управления, новой системы оплаты труда;
- стимулирование деятельности персонала.

4.3. Деятельность и нормирование прочих категорий (служащих, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и рабочих) регламентируется должностными инструкциями, штатами учреждения, расчетами по нормативам, типовыми и другими видами нормы труда.

4.4. При распределении обязанностей и работ между сотрудниками следует учитывать их квалификацию, специализацию и деловые качества, что будет способствовать качественному и быстрому выполнению заданий.

4.5. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, рабочих не может превышать 40 часов в неделю.

4.6. Отдельным работникам приказом по учреждению или трудовым договором может быть установлен персональный режим рабочего дня, обусловленный необходимостью обеспечения нормального функционирования работы учреждения.

4.7. Режим работы учреждения утверждается директором. При этом учитывается необходимость обеспечения нормального функционирования работы учреждения.

4.9. Контроль за соблюдением режима рабочего дня осуществляет заместитель директора по УВР. Обо всех нарушениях работников он письменно информирует директора учреждения.

4.10. Учет рабочего времени сотрудников учреждения ведется на основании табеля учета рабочего времени, который представляется в бухгалтерию для начисления заработной платы сотрудникам.

## **5. Порядок установления, проверки, замены и пересмотра норм труда.**

5.1. Введение, замена и пересмотр норм труда и нормированных заданий производится администрацией учреждения по согласованию с коллегиальными органами управления в учреждении (общее собрание, Педагогический совет и др.)

5.2. О введении новых норм труда и нормированных заданий работники ОУ извещаются заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца.

5.3. О введении временных и разовых норм труда, а также укрупненных, комплексных норм и нормированных заданий, установленных на основе утвержденных пооперационных норм труда, работники могут быть извещены менее чем за месяц, но во всех случаях до начала выполнения работ.

5.4. В целях поддержания прогрессивного уровня действующих в учреждении норм труда они подлежат обязательной проверке в процессе аттестации рабочих мест.

5.5. Администрация учреждения обязана разъяснить каждому работнику основания замены или пересмотра норм, ознакомить его с методами, приемами труда и условиями, при которых они должны применяться.

Коллегиальные органы управления учреждением оказывают всемерное содействие администрации в обеспечении правильного установления новых и изменения действующих норм, добиваются создания необходимых условий для выполнения установленных норм всеми работниками, активно участвуют во внедрении передового опыта в области нормирования труда.