

ОБОСНОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**А.А. Томберг, Е.М. Найкин, студенты 3-го курса кафедры КИБЭВС,
Научный руководитель Е.В.Дерябина, д.э.н., проф. каф. КИБЭВС
г. Томск, ТУСУР, ФБ, каф. КИБЭВС, misteriya97@mail.ru, egoranaikin@sibmail.com
Проект ГПО КИБЭВС-1607 - Санация нормирования труда бюджетных учреждений**

В современных условиях экономической обстановки Российской Федерации, возникает объективная необходимость в повышении производительности труда, которая является фактором интенсивного экономического роста, обеспечивающим реализацию потенциальных целей человеческого общества путем внедрения в производственные процессы инновационных технологий, направленных на снижение трудоемкости [1].

В виду того, что снижение затрат труда в производстве обеспечивает экономический эффект не только деятельности предприятий (организации), но и отраслей в целом, именно поэтому на уровне государства полученная экономия интегрируется в экономический рост страны.

Учитывая сказанное, большое внимание должно уделяться измерению затрат труда, выявлению резервов труда, сокращению непроизводительных затрат труда и целенаправленно определять политику долгосрочного (стратегического) планирования экономического роста государства.

Принимая во внимание результаты научно-исследовательской деятельности специализированных организаций и ученых в области организации, нормирования и стимулирования труда выявляется неоспоримый факт, о востребованности регламентации труда в организациях (предприятиях, учреждениях) различных форм собственности, определение места каждого работника в трудовом процессе по выполняемым функциям с определением ему количества затраченного труда при создании материальных и нематериальных благ, что в совокупности и раскрывает нормирование труда, как инструмент управления деятельностью любой организации.

Учитывая актуальность нормирования труда в современной российской экономике, нами выявлены проблемы полноценной его реализации непосредственно в деятельности организации (предприятия, учреждения), это обусловлено:

в первую очередь, несовершенство и полное отсутствие системы нормирования труда в организациях, в этой связи, неэффективное функционирование системы управления трудом (несовершенство механизма систематической оценки качества норм, несвоевременный пересмотр и т.д.), обусловили повышение интереса различных предприятий различных отраслей экономики к внедрению и совершенствованию локальной системы нормирования труда, а именно разработку и оптимизацию локальных норм и нормативов труда (времени, обслуживания, численности и т.д.), обеспечивающих эффективное функционирование системы управления трудом (механизм систематической оценки качества норм, своевременный пересмотр и т.д.);

во-вторых, отсутствие действенной методической базы по нормированию, отвечающей современным организационно-техническим требованиям ввиду ее устаревания, активизировало спрос организаций (предприятий) на межотраслевые нормативные справочники, которые должны централизованно разрабатываться и внедряться во все отрасли.

В российском законодательстве, функционирование нормирования труда в организациях и предприятиях регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации. Именно поэтому интерес Президента и правительства РФ был ориентирован в сторону государственных (муниципальных) учреждений, утративших полностью систему нормирования труда в переходный период к рыночной экономике, регулиующую трудовые отношения.

Интерес Правительства РФ реализуется через программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, которая направлена на переход к эффективным контрактам и повышению качества исполнения обязанностей работников в учреждении. Именно поэтому нормирование труда является неотъемлемой частью этой программы.

Эффективный контракт отражает трудовые отношения между работником и работодателем и требует конкретизацию в трудовом договоре должностные обязанности работника, условий оплаты его труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [2].

Учитывая сказанное, мы полагаем, что статьи 160 – 162 Трудового кодекса Российской Федерации должны раскрывать функционирование системы нормирования труда в учреждениях дополнительного образования, в реализации конкретных концепций, направленных на определение границ, трудовых функций в рамках должностей конкретизирующих количество труда каждого работника, размер оплаты труда за выполнение его основных трудовых функций, активизацию его трудового потенциала, который будет стимулироваться дополнительной оплатой за выполненную работу превышающую норму его труда.

Литература:

1. Е.В Дерябина, М.С Абрашкин. Обоснование санаии системы нормирования труда, как фактора повышения производительности труда и устойчивого развития экономики: Вестник Южно – Российского государственного технического университета. – 2011 г. – №4. – с. 160 – 167.

2. Эффективный контракт – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Минобрнауки.рф/открытое_министерство/эффективный-контракт (дата обращения 10.11.2016)