

УДК 001.201

Василенко Н.С.

Магистрант

**3 курс, факультет «Государственное и
муниципальное управление»**

Факультет экономики и процессов управления

Россия, г. Сочи

Vasilenko N.S.

Master student

3 course, faculty "State and municipal government "

Faculty of Economics and Management Processes

Russia, Sochi

ОСОБЕННОСТИ ОГАНИЗАЦИИ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Аннотация: Организация труда во многом определяется уровнем его разделения и кооперации. Для обеспечения функционирования предприятия или учреждения необходимы определенная расстановка работников и наделение каждого из них конкретными трудовыми функциями.

Ключевые слова: организация труда, трудовые ресурсы, разделение труда, нормы труда, бюджетное управление.

FEATURES OF LABOR ORGANIZATION IN THE BUDGETARY AREA

Annotation: The organization of labor is largely determined by the level of its division and cooperation. To ensure the functioning of the enterprise or institution, a certain distribution of workers and the endowment of each of them with specific labor functions are necessary.

Keywords: labor organization, labor resources, division of labor, labor standards, budget management.

В соответствии с характером и спецификой функций, выполняемых работником, его ролью в коллективе разделение труда предполагает обособление отдельных групп работников, выполняющих определенную часть общего объема работы. Наряду с функциональным разделением труда осуществляется обособление работников в зависимости от характера выполняемых ими работ, т. е. профессиональное разделение труда. Внутри каждой профессиональной группы характерно разделение труда в соответствии с уровнем квалификации работников, или квалификационное разделение труда.

Разделение труда предполагает и его кооперацию, т. е. соответствующие организационные формы объединения усилий работников, выполняющих отдельные части работы, для достижения общей цели. Кооперация труда характеризует совместное участие работников в одном или разных, но связанных между собой процессах труда и предполагает совместную согласованную деятельность работников в трудовом процессе.

Одной из специфичных особенностей организации труда работников бюджетной сферы является, как уже говорилось выше, широкое использование совмещения профессий и функций. Считается также, что в этой сфере рационально использовать бригадную форму организации труда.

Под совмещением профессий понимается выполнение работником наряду с основной работой и дополнительной по другой профессии, осуществляемой с его согласия в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены). Совмещение функций предполагает выполнение работником наряду с обязанностями по основной профессии части функций и работ по другой профессии.

Цель совмещения профессий и функций заключается в способности увеличить объем выполняемых работ с меньшей численностью персонала и образовать за счет высвобождения части работников экономию фонда заработной платы. Совмещение профессий и функций допускается в том

случае, когда работником в течение установленной продолжительности рабочего дня обеспечивается качественное и своевременное выполнение обязанностей по основной и совмещаемой работе и не ухудшается качество работы.

В связи с различиями в организационно-технических условиях на предприятиях и в организациях образуются разные виды совмещения профессий. Например, совмещение профессий бывает: простое (одна профессия) и комбинированное (ряд профессий); полное (с выполнением всего объема работ) и частичное (с выполнением части функций); параллельное (одновременное выполнение основной и совмещаемой работы) и последовательное (разновременное выполнение работ); постоянное и временное; различной сложности по отношению к основной работе (низшего, аналогичного и высшего разрядов)

Каждый вид, совмещения профессий может иметь несколько различных вариантов, выбор которых зависит от состава работ и профессий.

Проведение совмещения профессий включает выбор вариантов их совмещения, определение необходимого объема работ по основной и совмещаемой профессии, разработку карт организации труда работника, совмещающего профессии. При организации такой формы труда важно изучить содержание трудового процесса по основной и совмещаемой профессиям, а также последовательность выполнения операций, выбрать рациональные условия труда и длительность трудового процесса, составить карты организации труда на рабочих местах, учитывать особенности труда и квалификацию работников.

Бригадная форма организации труда способствует обеспечению максимального снижения затрат труда при одновременном повышении качества получаемого результата. Данная форма организации труда укрепляет чувство коллективизма, позволяет связать воедино интересы отдельного работника и бригады в целом и добиваться высокого качества выполнения работ. Она стимулирует поиск резервов труда, так как

работники стремятся выполнять задания меньшей численностью, совмещая профессии и расширяя зоны обслуживания. Бригадная форма работы создает более широкие возможности для применения научной организации труда, повышения его содержательности. Организационные формы бригад, их численный и квалификационный состав устанавливаются исходя из содержания и характера выполняемых работ, их объема и сложности.

При бригадной форме организации труда лучше используется рабочее время и рациональнее распределяются обязанности. Ответственность за состояние дел на общем участке деятельности, четкая зависимость личной заработной платы от коллективного результата и собственной старательности — все это при правильном применении может стать мощным фактором повышения трудовой активности в работе, взаимной требовательности.

Для функционирования рабочей силы и достижения необходимой эффективности трудовой деятельности большое значение имеют условия труда, т. е. внешняя среда и обстановка, окружающая работников в процессе их трудовой деятельности. Специфика бюджетных отраслей диктует высокие требования к созданию благоприятных условий труда. И это не случайно, так как именно здесь их влияние ощущают не только те, кто оказывает услугу, но и те, кто за ней обращается.

Проблема условий труда в бюджетных отраслях неразрывно связана с сокращением доли ручного и тяжелого физического труда в них. В настоящее время доля ручного труда в отраслях непроизводственной бюджетной сферы существенна. Так, например, в лечебно-диагностической работе недостаточно используются возможности для сокращения малопроизводительного труда (оформление медицинской документации и др.).

Необходимо помнить, что улучшение условий труда в бюджетных отраслях дает двоякую выгоду: во-первых, облегчает труд занятых в них работников; во-вторых, повышает качество работы.

Нормирование труда работников отраслей бюджетной сферы

Существенное влияние на повышение эффективности труда в непроизводственной сфере оказывает научно обоснованное нормирование труда. В нормировании труда работников непроизводственной сферы имеются объективные трудности, поскольку результаты их труда не всегда находят вещественное воплощение, а выступают главным образом в форме полезного эффекта. В связи с этим оценка затрат труда состоит в том, что контролируется лишь отработанное время, которое не дает полного представления о загруженности работника в течение рабочего дня, об интенсивности и эффективности его труда с точки зрения получения конкретных результатов. Именно здесь, исходя из общих норм затрат труда, разрабатываются технически обоснованные нормы затрат времени, выработка, обслуживания, чертежных и копировальных работ и т. д. в зависимости от характера деятельности учреждения, организации.

При установлении технически обоснованных норм учитываются условия труда в бюджетной сфере в сопоставлении с межотраслевыми и отраслевыми нормативами с широким привлечением хронометражных наблюдений и самофотографией рабочего дня.

В бюджетной сфере нормирование труда опирается на общие принципы экономически обоснованного нормирования:

- 1) общегосударственный подход к нормированию труда;
- 2) прогрессивность норм труда,
- 3) научная обоснованность норм труда;
- 4) всеобщность норм труда, позволяющая с одинаковой точностью определять трудовой вклад работников как физического, так и умственного труда,

5) единство норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных условиях.

В то же время особенности процесса и результатов труда в непроизводственной бюджетной сфере обуславливают определенные трудности и специфику организации нормирования труда. В частности, творческий невоспроизводимый характер труда в ряде отраслей, нематериальный характер результатов трудовой деятельности, значительная доля ручного труда обуславливают более низкий уровень нормирования в непроизводственной сфере.

Однако, накопленный опыт и проводимые исследования, позволяют использовать достаточно прогрессивные нормы. Так, в настоящее время новыми штатными нормативами охвачено в системе Министерства образования РФ, в учреждениях Министерства культуры около 70% работников, в учреждениях Министерства здравоохранения 90% работников.

В аппарате органов управления применяются типовые штаты, утверждены нормы управляемости для руководства структурных подразделений, установлены соотношения численности отдельных категорий работников в аппарате министерств и ведомств РФ, в аппарате местных органов исполнительной власти. В большинстве учреждений применяются типовые и единые нормы времени на вспомогательные работы: машинописные, по хозяйственному и канцелярскому обслуживанию, по уборке помещений. Однако, как свидетельствует зарубежный опыт, область нормируемых работ в аппарате управления может быть расширена за счет нормирования труда основного персонала. Без особого труда поддаются учету затраты времени на операции по делопроизводству, подготовке ответов на письма, контролю за сроками исполнения и др.

Особенностью нормирования труда в бюджетной сфере, связанной с нематериальным характером результатов труда ее работников, а также

полезным эффектом труда, потребляемым в процессе производства, является преимущественное использование норм времени и норм обслуживания.

Нормы труда в непроизводственной бюджетной сфере выполняют те же функции, что и в материальном производстве. Они являются измерителями индивидуальных и коллективных результатов труда.

Рассмотрим основные виды трудовых норм и нормативов, разрабатываемых и используемых в отраслях бюджетной сферы.

Исходным видом нормативных материалов, разрабатываемых во всех бюджетных отраслях, являются нормативы времени. В непроизводственной бюджетной сфере применяются нормы времени, нормы нагрузки (учебной) и нормы времени обслуживания.

Основой нормирования труда работников бюджетных организаций является разработка нормативов времени на комплексы приемов. В каждой из непроизводственных бюджетных отраслей используются такие нормативы, на базе которых разрабатываются остальные нормы затрат труда.

Норма времени в общем виде определяется по формуле:

$$T = T_{оп} + T_{обс} + T_{отл},$$

где T — норма времени, $T_{оп}$ — время оперативной работы, $T_{обс}$ — время обслуживания рабочего места, $T_{отл}$ — время перерывов на отдых и личные надобности.

В ряде отраслей непроизводственной сферы разрабатываются комплексные нормы времени на циклы работ, объединяющие несколько взаимосвязанных операций, регулярно повторяющихся в определенной технологической последовательности. Например, такие нормы установлены для универсальных библиотек страны на следующие виды работ: учет библиотечного фонда, обработка фондов и организация каталогов, расстановка изданий в фонде, исключение изданий из фондов и каталогов, обслуживание читателей.

Нормативы и нормы времени в настоящее время находят применение в непроизводственной сфере для *следующих целей*:

- 1) расчета численности работников учреждений и совершенствования их расстановки;
- 2) расчета экономической эффективности внедрения мероприятий по совершенствованию организации и механизации труда;
- 3) оценки экономической эффективности труда работников;
- 4) совершенствования оплаты труда и экономического стимулирования;
- 5) проектирования рациональных методов и приемов выполнения работ;
- 6) совершенствования организации рабочих мест.

В бюджетной сфере широко применяются нормы обслуживания, которые имеют несколько разновидностей в зависимости от специфики отрасли. К ним относится также норматив числа подчиненных, представляющих собой регламентированную численность работников, которыми в определенных организационно-технических условиях должен управлять один руководитель

В здравоохранении используется несколько видов норм обслуживания: нормы нагрузки врачей на один час амбулаторного приема, функция врачебной должности, штатные нормативы для амбулаторно-поликлинических учреждений и стационаров, нормативы потребности в медицинских кадрах.

Использование обоснованных норм обслуживания позволяет решать различные задачи, расставлять работников по рабочим местам, оценивать результат их труда, определять общую численность работников и рассчитывать мощность учреждений бюджетной сферы.

Нормативы численности в непроизводственной бюджетной сфере предназначены для нормирования труда на тех работах, где для расчета численности не имеется дифференцированных нормативов обслуживания.

Помимо нормативов численности в непроизводственной сфере разрабатываются нормативы соотношении численности, представляющие собой регламентированную величину соотношения численности различных категорий работников, обеспечивающую наилучшее использование нормируемых работников в соответствии с уровнем их квалификации в определенных организационно-технических условиях. Основными видами соотношений являются соотношения между рабочими и служащими, между руководителями, специалистами и техническими исполнителями, между основными и вспомогательными работниками и др. В числе нормативов соотношения численности можно выделить норматив централизации работ — регламентированное соотношение численности работников на одном из уровней управления к общей численности служащих по функциям управления или в целом по организации в определенных организационно-технических условиях.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ О системе государственной службы Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 02.06.2003. N 22. Ст. 2063// КонсультантПлюс;
2. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // КонсультантПлюс;
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс;
4. О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ // КонсультантПлюс;
5. Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: Учебник для академического бакалавриата, обуч. по юридич. напр. и спец. / А.А. Демин; МГУ им. М.В. Ломоносова - М.: Юрайт, 2015 - 436 с.

6. Шамарова Государственная и муниципальная служба: Учебное пособие/ ЭБС ZNANIUM - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014 - 208 с.
7. Кабашов С.Ю. Организация муниципальной службы: Учебник / С.Ю. Кабашов - М.: ИНФРА-М, 2014 - 391 с.
8. Омельченко Н.А. Этика государственной и муниципальной службы: Учебник для бакалавров, обуч. по спец. "Государственное и муниципальное управление" / Н.А. Омельченко; Гос. ун-т управления - М.: Юрайт, 2014 - 408 с;
9. Чиркин, В.Е. Государственное управление. - М.: Юристъ, 2014- 411с;
10. Мухаев, Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017-215 с.