

# ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

15 сентября 2023 г. № 81

Об утверждении Рекомендаций  
по проведению кадровой диагностики  
бюджетных организаций

На основании подпункта 6.11<sup>1</sup> пункта 6 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Рекомендации по проведению кадровой диагностики бюджетных организаций (прилагаются).

2. Главному управлению труда и заработной платы (Пюрко Ю.И.) направить Рекомендации по проведению кадровой диагностики бюджетных организаций республиканским органам государственного управления, облисполкомам и Минскому горисполкому для доведения их до заинтересованных, а также разместить на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

И.А. Костевич

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ Министерства  
труда и социальной  
защиты Республики  
Беларусь  
15.09.2023 № 81

РЕКОМЕНДАЦИИ  
по проведению кадровой диагностики  
бюджетных организаций

ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи руководителям и специалистам бюджетных организаций при проведении кадровой диагностики.

2. Основной целью кадровой диагностики бюджетных организаций является обеспечение эффективного использования трудового потенциала работников, повышение качества оказываемых услуг и рациональное использование бюджетных средств.

3. Кадровая диагностика бюджетных организаций направлена на:  
выявление избыточной или недостаточной численности работников;  
совершенствование организации труда работников, обеспечение оптимального уровня интенсивности труда (трудовой нагрузки);  
совершенствование нормативных материалов для нормирования труда работников бюджетных организаций с учетом современного состояния организационно-технических условий выполнения работ и специфики осуществляемых видов экономической деятельности;  
повышение эффективности обслуживания всех потребителей услуг, оказываемых бюджетными организациями.

4. Для целей настоящих Рекомендаций используются следующие термины и их определения:

бюджетная организация – организация, которая в соответствии с законодательством отнесена к бюджетным организациям или иным организациям, получающим субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

свободное рабочее место (вакансия) – предусмотренная штатным расписанием должность служащего (профессия рабочего), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности служащего (профессии рабочего);

кадровая диагностика – оценка соответствия численности работников бюджетных организации ее социально-экономическим целям и задачам;

нормативные материалы для нормирования труда – регламентированные значения затрат труда на выполнение элементов или комплексов работ, на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, и др., а также регламентированные значения численности работников, необходимых для выполнения определенных функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов, которые используются для установления норм труда;

нормативы численности – установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных объемов работ (трудовых функций);

типовые (примерные) штаты – предельно допустимый численный состав работников, установленный законодательством для организаций одного и того же типа, исходя из наиболее целесообразной организации их работы;

5. Настоящие Рекомендации используются республиканскими органами государственного управления, облисполкомами (Минским горисполкомом), рай(гор)исполкомами, в подчинении которых имеются бюджетные организации, для разработки отраслевых (региональных) рекомендаций по проведению кадровой диагностики с учетом специфики осуществляемых видов экономической деятельности.

6. Кадровая диагностика бюджетных организаций в отношении работников, занятых в рамках бюджетной и внебюджетной деятельности (собственных доходов организаций, получающих субсидии), проводится отдельно.

## ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КАДРОВОЙ ДИАГНОСТИКИ

7. Государственные органы определяют необходимость, сроки и периодичность проведения кадровой диагностики в отношении подчиненных бюджетных организаций (входящих в состав (систему) соответствующих государственных органов), а также бюджетных организаций, относящихся к сфере (области) деятельности соответствующих государственных органов.

8. Признаками необходимости проведения кадровой диагностики в бюджетных организациях являются:

негативная динамика основных показателей деятельности бюджетной организации;

системная недозагрузка работников или переработка сверх нормы рабочего времени;

системное наличие потерь рабочего времени;

длительное (более 6 месяцев) незаполнение вакантных рабочих мест;

поручение работникам дополнительной работы в виде совмещения профессий рабочих и должностей служащих, расширения зон обслуживания (увеличения объема работы) свыше 3-х месяцев;

использование устаревших норм и нормативов по труду (со сроком действия более 10 лет);

другие признаки по решению государственного органа.

9. Кадровая диагностика бюджетных организаций может проводиться по:

поручению Президента Республики Беларусь или Совета Министров Республики Беларусь;

решению государственного органа;

решению руководителя бюджетной организации по согласованию с государственным органом, в подчинении которого она находится.

10. Кадровая диагностика проводится на определенную дату или за период в порядке, определяемом государственным органом.

11. Государственным органом определяются типы организаций (например, поликлиники, больницы, высшие учебные заведения, учреждения среднего образования, учреждения дошкольного образования и т.д.) для проведения кадровой диагностики согласно приложению 1.

В целях пересмотра типовых штатов, нормативов численности из числа каждого типа бюджетных организаций определяются пять бюджетных организаций, исходя из следующих условий:

две организации со штатной численностью работников, соответствующей типовым штатам, нормативам численности;

три организации, с наименьшей штатной численностью работников по сравнению с установленной по типовым штатам, нормативам численности.

12. При проведении кадровой диагностики кроме фактической укомплектованности целесообразно учитывать состояние материально-технической базы учреждений и их оснащения оборудованием и инвентарем.

В этой связи все бюджетные организации можно разделить на 3 группы:

1 группа – относительно новые и (или) модернизированные бюджетные организации с хорошей материально-технической базой, оснащённостью оборудованием и инвентарем (например, в учреждении имеются бассейн, собственная прачечная, машины для уборки помещений и территории);

2 группа – размещающиеся в относительно старых зданиях и имеющие средний уровень материально-технической базы и оснащения, но укомплектованные обслуживаемым контингентом (например, обучающимися, получателями социальных услуг и др.);

3 группа – так называемые «старые», не имеющие удовлетворительной материально-технической базы, малокомплектные в отношении контингента и не имеющие перспектив развития (например, в среднесрочной перспективе их планируется закрыть либо репрофилировать).

Проводить кадровую диагностику целесообразно в отношении учреждений 1 и (или) 2 групп.

13. Результаты проведенной кадровой диагностики по указанным типам (группам) организаций будут являться основанием для пересмотра (корректировки) типовых штатов и нормативов численности (примерных штатных нормативов и нормативов численности), применяемых бюджетными организациями определенного типа.

14. Источниками информации для проведения кадровой диагностики являются данные государственной статистической отчетности, ведомственной статистической отчетности и оперативного учета бюджетных организаций, информация, консолидируемая в автоматизированной информационной системе «Отчет», результаты анализа использования работниками бюджетных организаций рабочего времени и др.

### ГЛАВА 3

#### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОЙ ДИАГНОСТИКИ

15. Алгоритм проведения кадровой диагностики состоит из следующих этапов выполнения работ.

**Этап 1 – Издание приказа (распоряжения) руководителя по бюджетной организации о проведении кадровой диагностики, в котором указываются:**

сроки проведения кадровой диагностики и период, за который она проводится;

объекты, подлежащие кадровой диагностике (профессионально-квалификационные группы и категории работников, структурные подразделения и бюджетная организация в целом). В целях

совершенствования типовых штатов и нормативов численности кадровая диагностика проводится по всем указанным выше объектам;

фамилия и инициалы, должности служащих работников, ответственных за организацию и проведение кадровой диагностики, обобщение ее результатов и принятие управленческих решений по оптимизации численности работников. Ответственным за организацию кадровой диагностики назначается, как правило, заместитель руководителя бюджетной организации, в компетенцию которого входят вопросы кадровой политики.

Этим же приказом (распоряжением) создается комиссия по организации, проведению и обобщению результатов кадровой диагностики, выработке мер по оптимизации численности работников бюджетной организации.

В состав комиссии включаются:

заместитель руководителя (руководитель) бюджетной организации, в компетенцию которого входят вопросы кадровой политики (председатель комиссии);

руководители и специалисты структурных подразделений, в компетенцию которых входят вопросы планирования численности работников, организации и нормирования труда;

руководители структурных подразделений, подлежащих кадровой диагностике;

представитель профсоюзной организации;

представители государственных органов с их согласия (работники профильных структурных подразделений, курирующих бюджетные организации; работники структурных подразделений, в компетенцию которых входят вопросы организации труда и финансирования бюджетных организаций);

другие работники бюджетной организации по решению руководителя бюджетной организации.

## **Этап 2. Сбор нормативных материалов для нормирования труда.**

На данном этапе осуществляется сбор нормативных материалов для нормирования труда, в соответствии с которыми устанавливалась нормативная численность работников и формировалось штатное расписание (отраслевые нормативы численности, типовые штаты, а также межотраслевые нормативные материалы для нормирования труда работников).

Используемые при кадровой диагностике нормативные материалы для нормирования труда (типовые штаты, нормативы численности и др.) подлежат проверке на предмет актуальности и соответствия действующим

организационно-техническим условиям выполнения работ, оказания услуг в бюджетных организациях.

### **Этап 3. Анализ динамики показателей, характеризующих результативность деятельности бюджетной организации.**

Конкретные показатели, по которым анализируется результативность деятельности бюджетной организации и период, за который проводится анализ показателей, определяются государственным органом, исходя из системы показателей, утвержденных в установленном порядке на соответствующий год. Примерный перечень показателей представлен в приложении 2.

Анализ показателей рекомендуется проводить за период не менее 3 лет, предшествующих периоду проведения кадровой диагностики.

Результаты заносятся в таблицу по форме приложения 2.

### **Этап 4. Проведение кадровой диагностики бюджетных организаций в целях пересмотра типовых штатов и нормативов численности.**

На данном этапе проводится сопоставление нормативной численности работников бюджетной организации ( $Ч_{норм}$ ), рассчитанной по нормативным материалам (типовым штатам, нормативам численности и др.) для нормирования труда работников различных профессионально-квалификационных групп (врачи, преподаватели, воспитатели, архивные работники и т.д.) и категорий работников (рабочие; служащие, из них – руководители, специалисты, другие служащие), с численностью работников, предусмотренной штатным расписанием ( $Ч_{штат}$ ), и фактической численностью работников ( $Ч_{факт}$ ). Результаты заносятся в таблицу 1.

Таблица 1. Численность работников бюджетной организации

Наименование профессионально-квалификационных групп, категорий работников	Нормативная численность работников, на определенную дату			Штатная численность работников, на определенную дату			Фактическая численность работников, на определенную дату		

Нормативная численность работников – численность работников, рассчитанная по типовым штатам, нормативам численности с учетом факторов, влияющих на трудоемкость выполнения работ.

Штатная численность работников – нормативная численность работников, скорректированная на коэффициент плановых потерь

рабочего времени (невыходы по болезни, отпуска и т.д.). Коэффициент плановых потерь рабочего времени рассчитывается как среднее значение фактически сложившихся в бюджетной организации потерь рабочего времени за 3 предыдущих года. В случае, когда типовые штаты изначально устанавливают штатную численность работников (т.е. с учетом коэффициента плановых потерь рабочего времени), то корректировка штатной численности на этот коэффициент не требуется.

Фактическая численность работников – численность работников по штатному расписанию (количество занятых штатных единиц (их долей) по штатному расписанию), без учета вакансий.

Для выявления отклонения фактической численности работников от нормативной численности работников используется формула 1:

$$Ч_{откл} = Ч_{норм} - Ч_{факт} \quad (1)$$

Формула 1 используется в том случае, когда штатная численность работников равна нормативной численности.

В том случае, когда для определения штатной численности работников нормативная численность корректируется на коэффициент плановых потерь рабочего времени, используется формула 2:

$$Ч_{откл} = Ч_{штат} - Ч_{факт} \quad (2)$$

Совпадение фактической численности работников с нормативной (штатной) численностью работников, свидетельствует о том, что штаты бюджетной организации укомплектованы.

Превышение нормативной (штатной) численности над фактической численностью работников определяет наличие вакансий.

Для рабочих, помимо сравнения фактической численности работников с нормативной численностью, рассчитанной по отраслевым нормативам, необходимо ее сопоставить с численностью рабочих, рассчитанной по межотраслевым нормативам. При выявлении отклонений проводится изучение фактических затрат рабочего времени (фотография рабочего времени) данной категории работников и на его основе определяется необходимость пересмотра применяемых норм и нормативов.

При выявлении вакансий проводится их анализ, отражается количество вакансий, в том числе по профессионально-квалификационным группам, изучается продолжительность незаполнения вакансий, использование их для совмещения должностей служащих, профессий рабочих, анализируются профессионально-квалификационные группы и категории работников их совмещающие и т.д. Изучается влияние наличия вакансий на результаты работы организации. Результаты заносятся в таблицу 2.



По результатам анализа вакансий делается вывод с обоснованием о целесообразности (нецелесообразности) их наличия в штатном расписании, а также о принятии решения о пересмотре типовых штатов и нормативов численности.

Выявленные отклонения фактической численности работников от нормативной (штатной) и наличие вакансий является основанием для пересмотра соответствующих типовых штатов и нормативов численности работников бюджетных организаций.

В целях пересмотра типовых штатов и нормативов численности работников бюджетных организаций:

проводится изучение структуры затрат рабочего времени на рабочих местах на основе фотографии рабочего времени;

устанавливается соответствие норм и нормативов по труду действующим организационно-техническим условиям выполнения работ;

обеспечивается соответствие уровня квалификации работников сложности выполняемых работ.

Инструментарий для проведения фотографии рабочего времени и определения структуры затрат рабочего времени представлен в приложении 3.

Для определения структуры затрат рабочего времени необходимо проводить за работниками наблюдения (фотографии рабочего времени) – не менее 3-х наблюдений в разные дни недели:

при наличии сезонности в работе – в начале, середине и конце сезона;

при отсутствии сезонности в работе – в начале, середине и конце отчетного месяца.

Основной целью наблюдения (фотографии рабочего времени) является:

изучение структуры затрат рабочего времени (подготовительно-заключительное время, оперативное время, время на отдых и личные надобности, потери рабочего времени).

определение фактической нагрузки работников;

выявление несвойственных должности служащего, профессии рабочего работ и потерь рабочего времени.

При обработке результатов индивидуальной фотографии рабочего времени полученные данные о затратах рабочего времени группируются по категориям затрат, выявляются суммарные затраты по каждой категории за все время наблюдения за всеми работниками структурного подразделения или профессионально-квалификационной группы и рассчитывается их удельный вес в общих затратах рабочего

времени всеми работниками (приложение 3).

Выявление по результатам изучения структуры затрат рабочего времени выполнения несвойственных должности служащего, профессии рабочего работ и потерь рабочего времени является основанием для пересмотра типовых штатов и нормативов численности.

#### **Этап 5. Принятие управленческих решений по результатам кадровой диагностики.**

Результаты кадровой диагностики бюджетных организаций (из числа выбранных организаций для ее проведения) в соответствии с таблицами 1 и 2, а также приложениями 2, 3 и 4 направляются в государственный орган.

Государственный орган обобщает результаты кадровой диагностики в группе выбранных организаций, в случае выявления отклонений штатной численности работников и фактической численности, а также при наличии вакансий, принимает решение о пересмотре (корректировке) нормативных материалов для нормирования труда – типовых штатов, нормативов численности и т.д.

Актуализированные типовые штаты и нормативы численности будут являться основанием для приведения штатных расписаний всех бюджетных организаций в соответствие с требованиями оптимизации численности работников.

Государственным органам по результатам пересмотра типовых штатов и нормативов численности и оптимизации численности работников подведомственных бюджетных организаций рекомендуется обобщать представленную бюджетными организациями информацию в соответствии с приложением 5 и представлять ее в Министерство труда и социальной защиты, Министерство финансов и Министерство экономики.

Приложение 1  
к Рекомендациям по  
проведению кадровой  
диагностики бюджетных  
организаций

Типы учреждений для проведения кадровой диагностики

Типы учреждений, организаций (их подразделений)	Нормативные (локальные) правовые акты, устанавливающие типовые штаты, нормативы численности работников
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>	
Учреждения высшего образования	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11.08.2022 № 252 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений высшего образования»
Учреждения среднего специального образования	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11.08.2022 № 251 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений среднего специального образования»
Учреждения дошкольного образования	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11.08.2022 № 248 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений дошкольного образования, специальных детских садов»
Социально-педагогические центры	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 14.04.2018 № 20 «О типовых штатах и нормативах численности работников социально-педагогических центров»
Специальные учебно-воспитательные и лечебно-воспитательные учреждения	Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 16.12.2015 № 982 «О типовых штатах и нормативах численности работников специальных учебно-воспитательных учреждений, специальных лечебно-воспитательных учреждений»
Учреждения профессионально-технического образования	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 25.05.2015 № 43 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений профессионально-технического образования»
Детские дома	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2014 № 115 «О типовых штатах и нормативах численности работников детских домов»
Специальные школы-интернаты	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 17.07.2014 № 113 «О типовых штатах и нормативах численности работников специальных школ-интернатов»
Учреждения общего среднего образования	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 24.04.2013 № 22 «О типовых штатах и нормативах численности работников отдельных учреждений общего среднего и специального образования»
Учреждения дополнительного образования детей и молодежи	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 10.01.2013 № 2 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений дополнительного образования детей и молодежи (центров, дворцов»
Учреждения дополнительного образования взрослых	—
<b>ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>	
Районные, городские, областные, республиканские больницы	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.10.2021 № 114 «О примерных штатных нормативах численности работников организаций государственной системы здравоохранения, финансируемых из бюджета» Постановление Министерства здравоохранения Республики

Типы учреждений, организаций (их подразделений)	Нормативные (локальные) правовые акты, устанавливающие типовые штаты, нормативы численности работников
	<p>Беларусь от 08.06.2012 № 693 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских и других работников районных и областных организаций здравоохранения, оказывающих медицинскую помощь пациентам с эндокринной патологией»</p> <p>Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21.12.2007 № 184 «О нормативах кадрового обеспечения должностями врачей-специалистов в государственных учреждениях здравоохранения»</p> <p>Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.03.2006 № 10 «Об утверждении примерных штатных нормативов работников кухонь и столовых организаций здравоохранения, финансируемых из бюджета»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21.07.2000 № 188 «О мерах по совершенствованию оказания медицинской помощи больным с острыми нарушениями мозгового кровообращения в Республике Беларусь»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 26.08.1996 № 155 «О штатных нормативах медицинского и инженерно-технического персонала отделений гемодиализа»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.12.1993 № 296 «О дальнейшем совершенствовании медицинской помощи и реабилитации больных с двигательными нарушениями и тазовыми расстройствами при травмах и заболеваниях позвоночника и спинного мозга»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24.07.1993 № 143 «Об утверждении штатных нормативов медицинского персонала кардиологических отделений городских, областных, республиканских больниц, в том числе клинических»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.06.1993 № 111 «О дальнейшем совершенствовании патологоанатомической службы Республики Беларусь»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.02.1993 № 26 «О мерах по дальнейшему совершенствованию анестезиологии-реаниматологии и интенсивной терапии в Республике Беларусь»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 06.10.1992 № 184 «О дальнейшем совершенствовании анестезиологической и реанимационной помощи детям в республике»</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24.06.2004 № 166 «О мерах по дальнейшему совершенствованию организации медицинской реабилитации»</p>
Учреждения здравоохранения (отделения), оказывающие паллиативную помощь	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.11.2019 №1314 «Об организации оказания паллиативной медицинской помощи взрослому населению»
Организации (отделения) переливания крови	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.04.2019 № 30 «Об утверждении примерных штатных нормативов в службе крови»
Службы скорой медицинской помощи	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.12.2018 № 101 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских, фармацевтических и других работников службы скорой медицинской помощи»
Подразделения организаций здравоохранения,	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.06.2017 № 65 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских и других работников

Типы учреждений, организаций (их подразделений)	Нормативные (локальные) правовые акты, устанавливающие типовые штаты, нормативы численности работников
оказывающих фтизиатрическую помощь	структурных подразделений организаций государственной системы здравоохранения, оказывающих фтизиатрическую помощь в стационарных и амбулаторных условиях»
Организации здравоохранения, оказывающие онкологическую медицинскую помощь	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.04.2016 № 55 «О примерных штатных нормативах онкологической службы»
Родильные дома (отделения)	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.11.2015 № 109 «О примерных штатных нормативах охраны материнства и детства»
Госпитали для инвалидов Великой Отечественной войны	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.09.2014 № 67 «Об утверждении штатных нормативов медицинских и других работников госпиталей для инвалидов Великой Отечественной войны»
Поликлиники	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 03.12.2012 № 185 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских и других работников поликлиник и детских поликлиник»
Дома ребенка	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 03.03.2010 № 193 «Об утверждении примерных штатных нормативов домов ребенка»
Центры, больницы медицинской реабилитации для детей	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 06.11.2009 № 117 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских и других работников центров, больниц медицинской реабилитации для детей»
Наркологические диспансеры	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30.04.2008 № 81 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинского и фармацевтического персонала наркологических диспансеров, отделений и кабинетов»
Психиатрические больницы, психоневрологические диспансеры	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 11.10.2006 № 85 «Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских, педагогических и других работников психиатрических больниц, психоневрологических диспансеров»
Стоматологические поликлиники	Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19.04.2006 № 23 "Об утверждении примерных штатных нормативов медицинских работников стоматологических (детских стоматологических) поликлиник"
Кожно-венерологические диспансеры	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2005 № 195 «Об утверждении штатных нормативов медицинских и педагогических работников кожно-венерологических диспансеров»
Больницы сестринского ухода	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30.03.2005 № 96 "Об утверждении штатных нормативов медицинских работников больниц сестринского ухода"
Учреждения среднего специального образования, дополнительного образования взрослых по направлению образования «Здравоохранение»	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 26.10.2022 № 1468 "О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений среднего специального образования, дополнительного образования взрослых"
Амбулатории	Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30.03.2005 № 95 «Об утверждении штатных нормативов медицинских работников амбулаторий общей практики и амбулаторий"
<b>КУЛЬТУРА</b>	
Театры	Приказ Министерства культуры Республики Беларусь от

Типы учреждений, организаций (их подразделений)	Нормативные (локальные) правовые акты, устанавливающие типовые штаты, нормативы численности работников
Концертные организации	01.06.2021 № 81 «Об утверждении Рекомендации по нормативам численности работников государственных театрально-зрелищных и культурно-просветительских организаций»
Библиотеки	
Музеи	
Клубы, дворцы (дома, центры) культуры (искусств)	
Цирки	
Зоологические парки	—
Парки культуры и отдыха	—
Учреждения среднего специального образования в сфере культуры	Постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 23.03.2017 № 21 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений среднего специального образования в сфере культуры»
Детские школы искусств	Постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 02.11.2012 № 74 «О типовых штатах и нормативах численности работников детских школ искусств»
<b>ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ</b>	
Клубы по виду (видам) спорта	Постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 23.02.2017 № 11 «О типовых штатах и нормативах численности»
Государственные специализированные учебно-спортивные учреждения	Постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 21.07.2014 № 51 «О типовых штатах и нормативах численности работников государственных специализированных учебно-спортивных учреждений»
Училища олимпийского резерва	Постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 21.07.2014 № 50 «О типовых штатах и нормативах численности работников училищ олимпийского резерва»
Государственные физкультурно-оздоровительные, спортивные центры (комбинаты, комплексы, центры физкультурно-оздоровительной работы), физкультурно-спортивные клубы	Постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 31.08.2012 № 18 «Об установлении типовых штатов и нормативов численности работников отдельных государственных организаций физической культуры и спорта»
<b>СФЕРА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ</b>	
Дома-интернаты	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.01.2013 № 6 «Об установлении примерных нормативов численности работников учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание»
Территориальные центры социального обслуживания населения	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.01.2013 № 4 «Об установлении примерных нормативов численности работников территориального центра социального обслуживания населения и центра социального обслуживания семьи и детей (социальной помощи семье и детям)»
Санатории, подчиненные Министерству труда и социальной защиты	Приказ Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения от 07.08.2006 № 17 «Об утверждении примерных штатных нормативов работников санаторно-курортных и оздоровительных организаций»
<b>ГОСУДАРСТВЕННЫЕ АРХИВЫ</b>	
Республиканские архивы	—
Областные архивы	—
Зональные архивы	—
<b>ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ</b>	
Центры для обеспечения	Нормативы численности работников центров, приложение 1 к

Типы учреждений, организаций (их подразделений)	Нормативные (локальные) правовые акты, устанавливающие типовые штаты, нормативы численности работников
деятельности бюджетных организаций	постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2019 № 948

Приложение 2  
к Рекомендациям по  
проведению кадровой  
диагностики  
бюджетных  
организаций

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
результативности деятельности бюджетной организации

Наименование показателя	Выполнение показателя в расчете на 1 работника по фактической численности, в среднем за отчетный период		
<b>Учреждения здравоохранения</b>			
Количество коек			
Количество посещений в амбулаторных условиях			
<b>Учреждения образования</b>			
Количество обучающихся, воспитанников			
<b>Дома-интернаты</b>			
Количество коек			
Количество койко-дней			
<b>Территориальные центры социального обслуживания населения</b>			
Количество коек в отделении круглосуточного пребывания			
Количество койко-дней в отделении круглосуточного пребывания			
Численность обслуживаемых граждан			
<b>Музеи</b>			
Общее количество посещений			
Количество временных экспозиций			
Количество экскурсий			
Количество культурно-образовательных мероприятий			
Количество музейных предметов основного фонда			
<b>Библиотеки</b>			
Численность пользователей			
Количество посещений			
Количество выданных документов			
<b>Клубы</b>			
Количество клубных формирований			
Количество участников клубных формирований			
Количество культурных мероприятий			
Количество посещений			
<b>Концертные организации</b>			
Количество концертов			
<b>Театры</b>			
Количество мероприятий (спектакли, концерты, творческие вечера)			
Количество спектаклей в текущем репертуаре			
<b>Парки культуры и отдыха</b>			
Количество мероприятий			
<b>Зоологические парки</b>			
Количество видов животных			
Количество посетителей			
<b>Цирки</b>			
Количество показов			

Наименование показателя	Выполнение показателя в расчете на 1 работника по фактической численности, в среднем за отчетный период		
Количество зрителей			
<b>Организации физической культуры и спорта</b>			
Количество проведенных спортивных мероприятий (в т.ч. учебно-тренировочные сборы), спортивно-массовых мероприятий, человеко-дней			
Численность спортсменов-учащихся (спортсменов, учащихся, занимающихся)			
Количество физкультурно-спортивных сооружений			
<b>Центры для обеспечения деятельности бюджетных организаций</b>			
Количество лицевых счетов			
Количество обслуживаемых организаций			
Количество лицевых счетов, обслуживаемых работниками по начислению заработной платы			
Количество лицевых счетов физических и юридических лиц, на которых возложена обязанность по уплате платежей в бюджет			
Количество бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств (индивидуальных и сводных)			
<b>Государственные архивы</b>			
Общее количество дел в архиве, внесенных в описи			
Количество дел, принятых на постоянное хранение от организаций и граждан			
Количество дел постоянного хранения и по личному составу, находящихся на временном хранении в организациях-источниках комплектования государственного архива			
Количество заголовков дел в описях дел, представленных организациями-источниками комплектования на согласование в государственный архив			
Количество заголовков дел в описях дел, представленных территориальными (городскими и районными) архивами на согласование в государственный архив			
Количество заголовков дел в номенклатурах дел, представленных организациями-источниками комплектования на согласование в государственный архив			
Количество документов, выданных из архивохранилищ			
Количество созданных цифровых копий фонда пользования документов на бумажном носителе			
Количество дел на бумажном носителе, прошедших тематическую разработку			
Количество электронных карточек, составленных в процессе каталогизации документов			
Количество заголовков дел и заголовков документов, введенных с помощью функции «Фонд. Опись. Дело. Документ» программного модуля «Научно-справочный аппарат» автоматизированной информационной системы государственного архива			

Наименование показателя	Выполнение показателя в расчете на 1 работника по фактической численности, в среднем за отчетный период		
Количество исполненных запросов			
Количество посещений читальных залов			
Количество мероприятий, проведенных государственным архивом в культурно-просветительских целях			

Приложение 3  
к Рекомендациям по  
проведению кадровой  
диагностики  
бюджетных  
организаций

### ИНСТРУМЕНТАРИЙ

по проведению фотографии рабочего времени и  
определения структуры затрат рабочего времени

Фотографии рабочего дня проводятся работниками в течение трех дней. Результаты фотографии записываются в наблюдательном листе, который состоит из двух частей: заголовной и основной по форме.

Форма

Наблюдательный лист № _____ фотографии (самофотографии) рабочего времени				Дата _____	
(наименование государственной организации)					
Время проведения наблюдения			Продолжительность		
начало		окончание	наблюдения		рабочей смены по графику
_____ час	_____ мин	_____ час	_____ мин	_____ час	_____ мин
Исполнитель					
Ф.И.О.		Должность служащего (профессия рабочего)			
№ п/п	Содержание выполняемой работы и наименование перерывов	Текущее время		Продол жительность, мин	Объем работ
		час	мин		
1	2	3		4	5
	Всего затрат времени, в т. ч.:				
	Подготовительно-заключительная работа (ПЗ)				
	Оперативная работа, всего (ОР)				
	Отдых и личные надобности (ОТЛ)				
	Потери рабочего времени (ПР)				

Наблюдение проводил:

Визы: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ руководителя структурного подразделения; руководителя организации.

В заголовной части записывается порядковый номер наблюдательного листа, дата заполнения, время начала и окончания рабочего дня, фиксирование затрат времени в течение всего рабочего дня, в урочное и сверхурочное время работы, продолжительность

наблюдения и рабочей смены, а также фамилия, инициалы, должность служащего (профессия рабочего).

Измерение затрат времени ведется по текущему времени с точностью 1 минута. В основной части наблюдательного листа указываются все без исключения виды выполняемых работ и перерывов (отдых, личные надобности, обед, и т.п.) в том порядке, в каком они происходят фактически. Одновременно фиксируется текущее время окончания каждого вида выполняемой работы и перерывов, которое в свою очередь является началом следующего вида работ или перерыва.

Техника ведения записей в основной части наблюдательного листа следующая.

Сначала в графе «Содержание выполняемой работы и наименование перерывов» (графа 2) делается первая запись «Начало наблюдения», в графе 3 «Текущее время» по этой же строке указывается время начала наблюдения, которое должно совпадать со временем, указанным в заголовке наблюдательного листа. После этого в графе 2 записывается содержание первого вида выполняемой работы (перерыва), а при ее окончании в графе 3 отмечается текущее время. Одновременно в графе 5 указывается выполненный объем работ. В такой же последовательности проводится запись каждого вида выполняемой работы или перерыва.

Для определения продолжительности выполнения каждого вида работ или перерывов необходимо из времени его окончания вычесть время окончания предыдущей работы или перерыва и записать в графе 4.

Обработка результатов наблюдения состоит в вычислении продолжительности затрат рабочего времени по каждому элементу трудового процесса.

После этого по всем замерам в графе 1 проставляются принятые номера элементов трудового процесса. Дальнейшая обработка состоит в выборке и составлении сводки одноименных затрат рабочего времени.

По каждому элементу затрат рабочего времени определяется его удельный вес в общем времени наблюдения.

Далее изучается структура затрат рабочего времени – удельный вес подготовительного-заключительного рабочего времени, оперативного времени, времени на отдых и личные надобности, потерь рабочего времени.

Подготовительно-заключительное время – это время, затрачиваемое работником на подготовку к выполнению работы и на ее завершение. Может включать: получение задания на работу и ознакомление с содержанием задания; получение предметов труда,

документации, инструментов; инструктаж от руководителя о порядке выполнения работы; установка и снятие предмета труда с оборудования; наладка оборудования и т. п.

Оперативное время – это время, в течение которого работником выполняется служебное задание (должностные обязанности, трудовые функции).

Свойственные работы – это работы, предусмотренные должностной (рабочей) инструкцией работника и (или) технологическим процессом. Соответственно, к несвойственным работам относятся все другие работы, фактически выполняемые работником и не предусмотренные должностной (рабочей) инструкцией.

Время на отдых и личные надобности (регламентированные перерывы) – время, необходимое работникам для личной гигиены и восстановления работоспособности в течение рабочей смены. Время на отдых и личные надобности (регламентированные перерывы) включаются в рабочее время.

Потери рабочего времени – это перерывы в работе, связанные с ненадлежащей организацией труда, нарушениями производственного и трудового процесса, трудовой дисциплины.

Выявленные потери рабочего времени по каждому работнику структурного подразделения или профессионально-квалификационной группе (педагоги, воспитатели, врачи и т.д.) суммируются и определяются общие потери рабочего времени работников структурного подразделения или профессионально-квалификационной группы. Далее определяется удельный вес общих потерь рабочего времени работников структурного подразделения или профессионально-квалификационной группы в общем количестве отработанного ими рабочего времени.

Наличие потерь рабочего времени и выполнение несвойственных работ является основанием для принятия решения о пересмотре норм труда (типовых штатов, нормативов численности).

## ПРИМЕР

заполнения карты индивидуальной фотографии рабочего времени

Наблюдательный лист № 1		Дата	
фотографии рабочего времени		04.04.2023	
XXX (наименование организации)			
Время проведения наблюдения		Продолжительность	
начало	окончание	Наблюдения	Рабочего дня по графику

08.30	17.00	8 ч.	8 ч.
Исполнитель			
Фамилия И.О.	Должность служащего (профессия рабочего)		
Соколов А.А.	инженер по охране труда		

№ п/п	Содержание выполняемой работы и наименование перерывов	Текущее время		Продолжительность, мин	Объем работ	Индекс затрат рабочего времени
		час	мин			
1	2	3	4	5	6	7
1	Начало наблюдения	8	30			
2	Включение компьютера, подготовка к работе	8	31	1		ПЗ
3	Оформление журнала проведения инструктажей по охране труда	9	23	52		ОП
4	Проверка даты заполнения огнетушителей и функционирования пожарных извещателей	9	36	13		ОП
5	Осмотр огнетушителей и беспрепятственного доступа к пожарным кранам	10	13	37	3 огнетушителя, 3 крана	ОП
6	Перерыв на отдых	10	19	6		ОТЛ
7	Звонок специалисту ИТ по вопросу установки программы проверки знаний работников по охране труда	10	20	1		ОП
8	Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины	10	27	7		ПР
9	Ответы на вопросы по охране труда в программе проверки знаний	10	50	23	20 вопросов	ОП
10	Оформление заявки для проведения проверки знаний работников	11	47	57	7 работников	ОП
11	Корректировка инструкции по охране труда	13	00	73		ОП
12	Обед	13	30	30		ОП
13	Продолжение корректировки инструкции по охране труда	13	45	15		ОП
14	Заполнение контрольного списка вопросов в сфере государственного пожарного надзора в отдел по чрезвычайным ситуациям	15	25	100		ОП
15	Перерыв на отдых	15	30	5		ОТЛ
16	Составление акта ежеквартального контроля за соблюдением требований по охране труда за 1-й квартал 2023 г.	16	59	89		ОП
17	Выключение компьютера, уборка рабочего места	17	00	1		ПЗ

Окончание наблюдения	17	00			
----------------------	----	----	--	--	--

**Структура затрат рабочего времени индивидуальной фотографии  
рабочего времени**

Наименование затрат рабочего времени	Продолжительность	
	мин.	%
Подготовительно-заключительная работа (ПЗ)	2	0,42
Оперативная работа (ОП)	460	95,83
Отдых и личные надобности (ОТЛ)	11	2,29
Потери рабочего времени (ПР)	7	1,46
Всего затрат времени	480	100

Наблюдение проводил:

Визы: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ руководителя структурного подразделения; руководителя организации.

На основании результатов индивидуальных фотографий рабочего времени составляется сводная структура затрат рабочего времени всех работников структурного подразделения или профессионально-квалификационной группы.

**ПРИМЕР**

сводной структуры затрат рабочего времени

Должность, Ф.И.О. работников структурного подразделения	Наименование затрат рабочего времени						Всего, минут
	Подготови- тельно- заключитель- ное время	Оперативное время, в г. ч.		Время обслужива ния рабочего места *	Время на отдых и личные надобно- сти	Потери рабо- чего време- ни	
		свойствен ные работы	несвой- ственные работы				
Главный бухгалтер	27	648	45	27	27	90	864
Специалист по кадрам	45	531	54	9	117	108	864
Инженер- проектировщик	54	531	90	0	99	90	864
Инженер- проектировщик	36	576	72	18	90	72	864
Инженер- проектировщик	18	567	81	9	91	98	864
Геодезист- землеустроитель	18	567	27	27	90	135	864
Инженер по охране окружающей среды	54	531	18	18	99	144	864

Инженер-энергетик	63	486	18	9	90	198	864
Инженер-электрик	45	666	0	0	81	72	864
Архитектор проекта	27	567	0	0	90	180	864
ИТОГО	387	5 670	405	117	874	1 187	8 640

\*Для работников бюджетных организаций указанная категория затрат рабочего времени может отсутствовать.

На основе представленной сводной структуры затрат рабочего времени рассчитывается удельный вес каждой категории затрат рабочего времени в общих затратах рабочего времени всех работников, выявляются потери рабочего времени и выполнение несвойственных работ.

№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Затраты рабочего времени, минут	Удельный вес затрат в общих затратах рабочего времени всех работников, %
	Подготовительно-заключительная работа (ПЗ)	387	4,5
	Оперативная работа (ОП), в т.ч. несвойственные работы	6 075 405	70,3 <i>6,7 от общего оперативного времени</i>
	Обслуживание рабочего места	117	1,4
	Отдых и личные надобности (ОТЛ)	874	10,1
	Потери рабочего времени (ПР)	1 187	13,7
	ВСЕГО	8 640	100,0

Наличие потерь рабочего времени и выполнение несвойственных работ является основанием необходимости пересмотра нормативных материалов для нормирования труда (типовых штатов, нормативов численности).

Приложение 4  
к Рекомендациям по  
проведению кадровой  
диагностики  
бюджетных  
организаций

Результаты проведения кадровой  
диагностики \_\_\_\_\_,

(наименование организации)

находящейся

В

подчинении \_\_\_\_\_.

(наименование государственного органа)

	Количество структурных подразделений, в которых проводилась кадровая диагностика	Количество структурных подразделений, в которых выявлена избыточная (недостаточная) численность работников, чел.	Списочная численность работников структурного подразделения в среднем за период (дату), в котором выявлена избыточная численность, чел.	Выявлено избыточное количество штатных единиц	Выявлена избыточная численность работников, чел.
1	2	3	4	5	6
Всего по бюджетной организации					
в т.ч. по структурным подразделениям					

Приложение 5  
к Рекомендациям по  
проведению кадровой  
диагностики  
бюджетных  
организаций

Результаты проведения кадровой диагностики

—

(наименование государственного органа)

Наименование типов организаций, в которых проводилась кадровая диагностика	Количество организаций, в которых проводилась кадровая диагностика	Количество организаций, в которых выявлена избыточная численность работников, чел.	Наименование должностей служащих (профессий рабочих), по которым выявлена избыточная численность работников	Количество избыточных штатных единиц	Наименование НПА (ЛПА) подлежащий корректировке в связи с выявленной избыточной численностью работников
1	2	3	4	4	6