КОМИТЕТ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«ДРУЖНОСЕЛЬСКАЯ ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач ГКУЗ ЛО
«Дружносельская психиатрическая больница»
_____ Е.В. Кузина
«22» апреля 2021 г.
Пр. № 148 от 22.04.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе нормирования труда

в Государственном казенном учреждении здравоохранения Ленинградской области

«Дружносельская психиатрическая больница»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г»;
- Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденные Приказом Минтруда России от 31.05.2013 №235;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда».

В соответствии с трудовым кодексом (ст.159) работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Система нормирования труда разрабатывается с учетом организационно-технических условий выполнение технологических (трудовых) процессов в учреждениях (используемое оборудование и материалы, технологии и методики выполнения работ, другие организационно-технические факторы, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда).

Система нормирования труда в учреждении определяет:

- применяющиеся в учреждении нормы труда по видам работ и рабочим местам при выполнении тех или иных видов работ (функций) (далее – нормы труда), а также методы и способы их установления;
- порядок и условия введения норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;
- 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;
- меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Основными целями системы нормирования труда в учреждении являются:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов (порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи, клинических протоколов и т.д.), улучшения организации труда;
- обеспечении нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повышение эффективности оказания медицинской помощи.

Состав и содержание работ по нормированию труда в учреждении определяются целями и задачами нормирования трудовых процессов работников учреждения в определённых организационно-технических условиях выполнения технологических (трудовых) процессов.

Организация работы, связанной с нормированием труда, включает:

- проведение организационно-технических мероприятий;
- внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов;
- улучшение организации труда.

Нормы труда используются в процессе разработки систем оплаты труда в учреждении и подготовки трудовых договоров с работниками.

При разработке системы нормирования труда определяются нормы труда применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно0-отехническим условия их выполнения в учреждении.

2. Содержание работ по нормированию труда

Содержанием работы по определению норм труда являются:

- анализ трудового процесса на основе стандарта оказания государственной (муниципальной услуги (стандарта медицинской помощи), разделение его на части;
- выбор оптимального варианта технологии и организации труда, эффективных методов и приемов работы;
- проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха;
- определение норм труда в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов (порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи, клинических рекомендаций и т.д.)

При проведении указанной работы используются подходы, установленные в методических рекомендациях для государственных учреждений по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденные приказом Минтруда России от 31.05.2013 г.№235 (в части организации работы и проведения расчетов нор труда) и в других материалах по нормированию.

При закупке в установленном порядке нового оборудования учреждениям рекомендуется проводить сравнительный расчет влияния на норму труда внедрения закупаемого оборудования. При этом рекомендуется предусмотреть сравнение характеристик закупаемого оборудования с характеристиками оборудования, использованного при разработке типовых норм труда (при отсутствии типовых норм труда – с оборудованием, применяемым в учреждении).

Наряду с нормами труда, установленными в учреждении на неопределённый срок, для стабильных по организационно-техническим условиям выполнения технологических (трудовых) процессов, могут применяться временные и разовые нормы труда.

Временные нормы труда устанавливается на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

Срок действия временных норм труда, определяемых учреждением, рекомендуется устанавливать не более 3 месяцев.

Разовые нормы труда определяются работодателем на отдельные работы, носящие единичных характер (внеплановые, аварийные).

Основные требования к нормативам и нормам по труду состоят в следующем:

- учет своевременного уровня развития медицинской науки, организации оказания медицинской помощи, организации труда, оснащенности оборудованием, соблюдения соответствующих технологий лечебно-диагностического процесса;
- соответствие по степени укрупнения условиям и характеру работы того или иного типа учреждения, подразделения или работника, обеспечение необходимой точности при установлении штатных нормативов – степень укрупнения нормативов зависит от влияния основных нормообразующих факторов и необходимости их учета в нормативном показателе;

- охват наиболее распространенных вариантов выполнения работ, удобство для расчета штатных должностей.

3. Анализ используемых норм труда и организационно-технических условий

Работа по нормированию труда начинается с анализа состояния дел с нормированием в учреждении, что включает в себя:

- инвентаризацию используемых норм труда;
- анализа организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов.

В ходе анализа организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении должны учитываться:

- используемые технологии, методики;
- степень обеспечения порядков оказания медицинской помощи, применяемые стандарты медицинской помощи;
- параметры работы и обслуживания применяемого оборудования;
- условия труда на рабочих местах;

Формы организации труда, режимы труда и отдыха, в том числе регламентированные перерывы;

- другие параметры: характеристики выполняемых работ, рациональность разделения и кооперации труда и т.д.

4. Использование типовых норм труда

При определении норм труда проводится анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) нор труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 №804 «О правилах разработки и утверждения типовых нор труда» (далее – типовые нормы труда), и соотнесение их с фактичекскими организационно-техническими условиями выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

При отсутствии установленных в соответствии в вышеприведённым приказом типовых норм, в качестве таковых (с точки зрения оценки целесообразности их использования) могут рассматривать и носящие рекомендательный характер нормы, установленные действующими приказами органов исполнительной власти СССР и Российской Федерации в сфере здравоохранения, а также нормы, рекомендуемые специализированными научными организациями (НИИ им.Семашко, ЦНИИОИЗ и др.)

На основе типовых норм труда могут быть определены для применения в учреждении соответствующими нормы труда.

Нормы труда могут определяться на отдельный вид работ, взаимосвязанную группу работ (укрупненная норма труда) и законченный комплекс работ (комплексная норма труда). Примером могут служить нормы труда на пролеченного в стационаре пациента. Степень укрупнения нор труда определяется конкретными условиями организации медицинской помощи и труда.

Нормы труда могут служить для установления нормированного задания (установленного объема работ, который работник или группа работников выполняет за рабочую смену или в иную единицу рабочего времени).

В качестве нормированного задания могут выступать такие показатели как количество пациентов, пролеченных в подразделении, финансовый план и т.д.

При определении норм труда на основе типовых нор труда используются комплексно обоснованные нормы затрат труда, установленные для однородных работ, применительно к

типовым технологическим (трудовым) процессам и типовым организационно-техническим условиям их выполнения в здравоохранении (например, врачебное посещение).

При совпадении с ними организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении используются типовые нормы труда.

Аналогичное решение принимается, если имеющиеся различия организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов не могут существенно повлиять на норму труда. Решение о значимости различий организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Комплексно обоснованные нормы затрат труда предусматривают прогрессивные режимы работы оборудования, рациональные приемы и методы труда, организацию и обслуживание рабочих мест, высокое качество продукции (работ, услуг), сохранение здоровья и работоспособности работников. При этом в качестве критериев используется сравнение имеющихся организационно-технических условий с условиями, предусмотренными порядки оказания медицинской помощи, стандартами медицинской помощи, табелями оснащения и т.д.

При создании более прогрессивных организационно-технических условий выполнения

технологических (трудовых) процессов или их несоответствии типовым нормам труда рекомендуется использовать типовые нормы труда в качестве базы при определении и обосновании норм труда путем их корректировки с учетом фактических организационно-технологических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении.

При планировании мер по повышению эффективности оказания государственных (муниципальных) услуг типовые нормы труда рекомендуется использовать в качестве эталона:

- для учреждений, в которых организационно-технические условия ниже уровня, на который рассчитаны типовые нормы;
- при исследовании затрат рабочего времени и анализе потерь рабочего времени.

После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке.

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.

5. Порядок проведения хронометража

Для определения затрат времени на ту или иную повторяющуюся операцию, например, на отдельные исследования, манипуляции, оперативные вмешательства, врачебные приёмы и т.д., применяют хронометражные замеры.

Хронометраж относится к аналитически-исследовательскому методу нормирования труда, который состоит в измерении затрат времени на все составляющие элементы трудового процесса в оптимальных организационно-технических условиях, соответствующих современной технологии лечебно-диагностического процесса.

Для проведения хронометража разрабатывается статистический инструментарий:

- словарь (перечень) видов деятельности и трудовых операций,
- лист наблюдений,
- карта пациента,
- карта справочных данных к листу наблюдений.

При это определяется единица наблюдений (например, затраты времени на одного больного по отдельным заболеваниям или в среднем у врача данной специальности; затраты

времени на госпитализированного в плановом порядке, по экстренным показаниям или в среднем на одного больного по профилю отделения независимо от порядка поступления и т.д.)

Опыт нормирования труда в здравоохранении показывает, что при проектировании норматива той или иной должности достаточно 2-недельного проведения фотохронометражных наблюдений за 2-3 должностями.

При проведении хронометражных замеров объем наблюдений ограничивается, как правило, 30 однотипными исследованиями, манипуляциями.

В ряде случаев, например, при расчете стоимостных оценок, разработке мер по стимулированию и т.д. возникает необходимость в определении затрат рабочего времени различных групп персонала не на отдельную трудовую операцию, а на весь трудовой процесс (например, затраты времени на лечение одного пациента в стационаре).

При проведении хронометража необходимо соблюдать следующие основные правила:

- хронометраж должен проводить специалист достаточно высокой квалификации, хорошо знающий технологию лечебно-диагностического процесса.

-в процессе хронометражных наблюдений осуществляются экспертиза объема и качества работы, оценка соответствия лечебно-диагностических мероприятий диагнозу и состоянию здоровья пациента;

- перед проведением фотохронометражных наблюдений составляется перечень (словарь) трудовых операций, свойственных должности и специальности наблюдаемого;

- при обработке хронометражных статистических данных проводятся регламентация частоты проведения отдельных видов работы, структуры рабочего дня и т.д.

6. Расчет штатной численности работников

Расчет штатной численности работников – это часть процесса нормирования труда, заключающаяся в установлении норм численности – количества работников, необходимых для выполнения определенного объема работ.

Расчёт штатной численности работников производится на основе:

- типовых норм труда, к которым в данном случае относятся штатные нормативы;

- расчетным методом исходя из значений других норм (норм времени, норм нагрузки, норм обслуживания).

В учреждении устанавливаются применяемые методики определения нормы численности (на основе типовой нормы времени, норм, принятых в учреждении, штатных нормативов и т.д.)

7. Нормирование труда в рамках введения эффективного контракта

При заключении трудового договора с работником он должен быть ознакомлен с нормами труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания рекомендуется в трудовом договоре с работником указать, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

Целесообразно в трудовом договоре с работником, заключаемого в рамках вводимого эффективного контракта, четко прописывать, что обязанностью работника является выполнение норм труда, оговаривая, что именно для данного работника является нормой труда (объем оказанных услуг в определенных единицах, стоимость оказанных услуг и т.д.), а также величину этих норм.

8. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда

Нормы труда- нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст.160 ТК РФ).

Работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения в действие. В аналогичный срок времени работники извещаются о корректировке ошибочных норм труда (нормы труда при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов).

С учетом мнения представительного органа работников о снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены в более короткий срок.

Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется учреждением самостоятельно. При это рекомендуется казать ранее действовавшие номы труда, новые нормы труда, факторы, прослужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

Перед введением новых норм труда необходимо провести инструктаж и обучение работников наиболее эффективным приёмам и методам выполнения работ, при этом могут быть использованы как индивидуальные, так и групповые формы их проведения.

При проведении работ по освоению норм труда осуществляется анализ степени освоения работ каждым работником на основе данных о выполнении норм.

При освоении норм труда в связи с введением новой техники и технологии, когда наряду с овладением рациональными приемами труда работникам необходимо приобретение новых теоретических и практических знаний, проводится обучение работников.

При освоении новых видов работ (в том числе при внедрении стандартов медицинской помощи и т.д.) или несоответствии фактических организационно-технических условий выполнения технологических трудовых) процессов запроектированным во вновь вводимых нормах труда применяются поправочные коэффициенты.

Срок проведения анализа для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда – не реже чем один раз в пять лет. По итогам анализа может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых норм труда. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

Нормы труда могут быть пересмотрены 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.

Иные основания пересмотра норм труда не установлены трудовым законодательством.

Рекомендуется внедрять новые нормы труда в учреждениях одновременно с внедрением порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи, новой техники, технологии, видов продукции (услуг).

Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра установленных в учреждении норм труда.

Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения представительного органа работников.

9. Организация работы по нормированию труда

Организация работы, связанной с нормированием труда, возлагается на заместителя главного врача по экономическим вопросам.

Выполнение работ, связанных с нормированием труда, возлагается на планово-экономический отдел.

Для содействия проведению нормирования труда в учреждении создается Комиссия по нормированию труда (далее – Комиссия) в соответствии с положением о Комиссии по нормированию труда.

Целью деятельности Комиссии является планирование работы по нормированию труда и коллегиальная оценка предполагаемых к внедрению норм труда.

Задачами Комиссии являются:

- утверждение плана работ по нормированию труда;
- предварительное рассмотрение предложений планово-экономического отдела по установлению и пересмотру норм труда, использованию методов нормирования и т.д.;
- вынесение предложений по использованию типовых норм труда.

В состав Комиссии входят в соответствии с должностью:

- заместитель главного врача по экономическим вопросам – председатель Комиссии;
- главный бухгалтер – заместитель председателя Комиссии;
- заместитель главного врача по медицинской части – секретарь комиссии;
- заместитель главного врача по кадрам;

Председатель профсоюзной организации учреждения – по согласованию;

- юрисконсульт;
- специалист по охране труда.

Персональный (пофамильный) состав Комиссии утверждается приказом главного врача.

Решение комиссии принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов за и против предлагаемого решения голос председателя (исполняющего обязанности председателя) Комиссии является решающим.

Комиссия оформляет свое решение протоколом.

Проекты приказов по учреждению, согласованные на заседании Комиссии и оформленные протоколом, не нуждаются в дополнительном согласовании должностными лицами учреждения. В этом случае в листе согласования проекта указывается только номер и дата протокола заседания Комиссии и ставится подпись председателя либо секретаря Комиссии.

10. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

На выполнение норм труда должны быть направлены усилия как самих работников, так и руководителя, а также других должностных лиц учреждения (далее – Администрация учреждения).

Администрация учреждения осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

При невыполнении указанных мер работники вправе предъявить претензии к Администрации учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

К работникам применяются следующие меры воздействия, направленные на выполнение норм труда:

1.Морально-этические

2.Дисциплинарные

3.Экономические

Морально-этические меры воздействия предполагают:

- поощрение (общественное признание, благодарность, похвалу, представление к грамотам, награждению и т.д.)

-осуждение (негативная оценка, осуждение коллектива и т.д.)

Меры дисциплинарного воздействия, применяемые в соответствии с трудовым законодательством, включают, в частности, дисциплинарные взыскания. Выполнение норм труда является обязанностью работника – статья 21 ТК, посвященная правам и обязанностям работника, устанавливает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда. В соответствии со ст. 192 ТК за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1.Замечание

2.Выговор

3.Увольнение по соответствующим основаниям

Соответственно, за неисполнение работником своих трудовых обязанностей в виде невыполнения норм труда на него может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговоров, а при дальнейшем неисполнении трудовых обязанностей он может быть уволен.

Экономические меры воздействия основываются на материальном стимулировании в соответствии с принятой системой оплаты труда, удержаниях из зарплаты в предусмотренных законодательством случаях и т.д.

При решении вопроса о применении к работникам мер воздействия при невыполнении норм труда в обязательном порядке рассматривается вопрос о том, по чьей вине не выполнены нормы труда.

В соответствии со статьей 155 ТК при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом главного врача ГКУЗ ЛО «Дружносельская психиатрическая больница».