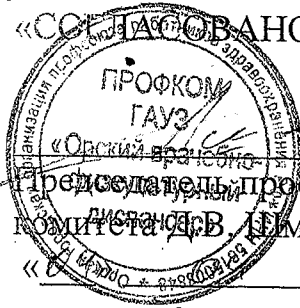


«СОГЛАСОВАНО»



Председатель профсоюзного
комитета Д.В. Шмидт

20/8 г.

«УТВЕРЖДАЮ»



Главный врач ГАУЗ «ОВФД»
Ю.Ф. Червонов

20/8 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
в ГАУЗ «Орский врачебно-физкультурный диспансер»**

Предисловие

- 1 РАЗРАБОТАН
- 2 УТВЕРЖДЕН
- 3 УЧЕТ МНЕНИЯ
- 4 ИСПОЛНИТЕЛИ

5 ВЗАМЕН

ГАУЗ «Орский врачебно-физкультурный диспансер»
Приказ № 20 от «01» апреля 20 18 г.

Председатель профсоюзного комитета
Рабочая группа: Председатель рабочей группы – гл.врач
Зам.гл. врача
Главный бухгалтер
Главная медицинская сестра
Экономист
Отдел кадров, председатель ПО
Юрисконсульт
Зав.отд. СМ
Зав.отд.мед.реаб. и ЛФК
Вводится впервые

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения.....	5
2. Термины и определения.....	5
3. Основные цели и задачи нормирования труда в государственном (муниципальном) учреждении.....	6
4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в государственном (муниципальном) учреждении.....	8
5. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда.....	9
6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда.....	11
7. Порядок проверки нормативных материалов для нормирования труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда	11
8. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в учреждении.....	12

ВВЕДЕНИЕ

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

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части не противоречащей действующему законодательству);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 "Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда";
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 "Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда "
- Постановления Правительства Оренбургской области от 03 июля 2013 года № 571-пп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018г.г.»
- Постановления Правительства Оренбургской области от 30 апреля 2013 года №347-4 « Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Оренбургской области» (с изменениями от 21.05.2015г. №387-п).

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно - исследовательских работ по труду в государственном автономном учреждении «Орский врачебно-физкультурный диспансер».

Настоящее Положение вводится в действие для применения на всех подразделениях государственного автономного учреждения здравоохранения «Орский врачебно-физкультурный диспансер».

2. Термины и определения

В настоящем документе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1. **апробация:** Процесс внедрения на ограниченный период результатов проведённых работ (норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс в условиях, приближенных к реальным (фактическим).

2.2. **аттестованные нормы:** Технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

2.3. **временные нормы:** Нормы на операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии утвержденных норм. Временные нормы устанавливают на срок до трёх месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами.

2.4. **замена и пересмотр норм труда:** Проводится в целях повышения эффективности использования трудового потенциала работников.

2.5. **напряжённость нормы труда:** Относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости - отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

2.6. **норма времени обслуживания:** Величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно - технических условиях.

2.7. **норма затрат труда:** Количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

2.8. **норма обслуживания:** Количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно - технических условиях. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест.

2.9. **норма численности:** Установленная численность работников определённого профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определённого объема работ в определённых организационно - технических условиях.

2.10. нормированное задание: Установленный объем работ/услуг, который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов.

2.11. отраслевые нормы: Нормы труда в организациях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т. п.).

2.12. ошибочно установленные нормы (ошибочные): Нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведению расчётов.

2.13. разовые нормы: Нормы труда, устанавливаемые на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

2.14. устаревшие нормы: Нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

2.15. межотраслевые нормы труда: Нормы труда, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

2.16. местные нормы труда: Нормы труда, разработанные и утверждённые в организации.

Примечание: Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Основные цели и задачи нормирования труда

3.1. Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда.

Главной задачей нормирования труда в организации является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

3.2. Цель нормирования труда в организации - создание системы нормирования труда, позволяющей:

- совершенствовать организацию труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоёмкость медицинских услуг, работ;

- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

3.3. Основными задачами нормирования труда в организации являются:

- разработка системы нормирования труда;
- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- разработка укрупнённых и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- повышение качества разрабатываемых норм труда и уровня их обоснования;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени;
- определение оптимального соотношения работников одной специальности различной квалификации в подразделениях организации;
- расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объёма медицинских услуг, работ;
- обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

3.4. Развитие нормирования труда способствует:

- активному внедрению достижений науки и техники, инновационных технологий в деятельность медицинской организации;
- улучшению текущего и перспективного планирования, учета и отчетности;
- оптимизации штатной численности;
- обеспечению нормальной интенсивности и напряженности труда;
- предупреждению и разрешению социальных конфликтов в сфере трудовых отношений в организации;
- адекватной оценке труда и укреплению дисциплины;
- мотивации работников к повышению эффективности труда;
- поддержанию экономически обоснованных соотношений между ростом объема и качества труда медицинских работников и заработной платы;
- снижению затрат на услуги медицинской организации и повышению конкурентоспособности услуг на рынке медицинского обслуживания населения;
- созданию предпосылок для улучшения качества жизни медицинских работников.

3.5. В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда используются современные экономико-математические методы измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

4. Документы по нормированию труда и нормы труда

4.1. В организации применяются следующие основные документы по нормированию труда:

- положение о системе нормирования труда ГАУЗ «Орский врачебно-физкультурный диспансер»;
- методические рекомендации по разработке норм труда;
- методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
- нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

4.2. На уровне медицинской организации в качестве базовых показателей при разработке локальных норм труда, расчёте производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда медицинские организации разрабатывают местные нормы труда.

4.3. Документы по нормированию труда должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню техники и технологии, организации труда в здравоохранении;
- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряжённости (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчёта по ним затрат труда в организации и определения трудоёмкости работ.

4.4. По сфере применения нормы труда подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные.

4.5. Наряду с нормами, установленными на стабильные (постоянные) работы, в организации применяются временные и разовые нормы.

4.6. Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утверждённых норм труда на срок не более 1 (одного) года.

4.7. Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные и т.п.). Они могут быть расчётными и опытно - статистическими.

Опытно-статистические нормы устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Срок действия этих норм не должен превышать трех месяцев, а при длительном процессе устанавливается на период выполнения необходимых работ, по истечении которого они должны быть заменены постоянными нормами.

4.8. О введении временных или разовых норм труда работники медицинской организации должны быть извещены до начала выполнения работ.

4.9. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет, по истечении которых проводится анализ для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда.

4.10. По итогам анализа приказом руководителя медицинской организации утверждается решение о сохранности установленных норм труда или о разработке новых норм труда.

4.11. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление норм труда.

5. Организация разработки и пересмотра норм труда

5.1. Разработка документов по нормированию труда в соответствии с установленными целями и задачами нормирования труда осуществляется по инициативе руководителя или представительного органа работников.

5.2. Нормирование труда осуществляется с учетом следующих факторов: технических, организационных, психофизиологических, социальных и экономических.

5.3. Технические факторы определяются характеристиками материально-вещественных элементов труда:

- предметов труда;
- средств труда.

5.4. Организационные факторы определяются формами разделения труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приёмами выполнения работ, режимами труда и отдыха.

5.5. Психофизиологические факторы определяются личностными характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, уровень внимательности, быстрота реакции, принятие самостоятельного решения, а также некоторыми характеристиками работы на конкретном участке (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т.д.). Учёт психофизиологических факторов необходим для выбора оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

5.6. Социальные факторы, как и психофизиологические, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда - это содержательность и привлекательность труда и т.д.

5.7. Экономические факторы определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество оказываемых услуг.

5.8. Все перечисленные факторы, влияющие на величину затрат труда, учитываются при разработке норм труда.

5.9. Качество норм труда и их обоснованность зависит от методов, на основе которых они устанавливаются.

Методы нормирования труда делятся на две группы: аналитические, и суммарные.

5.10. Аналитический, или поэлементный, метод основан на разделении трудового процесса на отдельные составляющие, определении на них затрат времени и формировании норм труда с учетом рациональной организации на всех этапах трудового процесса.

5.11. Суммарный метод не предусматривает измерения затрат труда на отдельные составляющие трудового процесса, при этом методе определяются в целом затраты труда на фактически выполненные работы по применяемой в учреждении технологии.

5.12. При разработке норм труда в организациях необходимо соблюдать следующие требования:

- нормы труда должны быть разработаны в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными для вида экономической деятельности;
- нормы труда должны быть обоснованы;
- апробацию норм труда проводить в течение не менее 14 календарных дней;
- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

5.13. Нормы труда, разработанные на уровне организации, являются местными и утверждаются приказом руководителя.

5.14. В целях обеспечения организационно - методического единства по разработке, пересмотру и совершенствованию норм труда, повышению их обоснованности и качества рекомендуется следующий порядок выполнения работ:

- Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

- В тех случаях, когда организационно - технические условия учреждения позволяют устанавливать нормы более прогрессивные, чем соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при отсутствии их, разрабатываются местные нормы труда.

- Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа (распоряжения) работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

- Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

- Порядок извещения работников устанавливается работодателем самостоятельно.

- Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или работником (работниками), на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых руководством учреждения.

- Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с даты утверждения.

6. Порядок согласования и утверждения норм труда

6.1. Нормативы имеют унифицированный характер и отражают обобщённые организационно-технические условия учреждения и наиболее рациональные приёмы и методы выполнения работ.

6.2. Межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

6.3. Отраслевые нормы труда утверждаются Федеральным органом исполнительной власти соответствующей отрасли при согласовании с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

6.4. Порядок согласования и утверждения локальных нормативных документов и норм труда на уровне организации:

- на уровне организации нормативные документы и нормы труда разрабатываются работодателем. Работодатель разработанные нормативные документы и нормы труда направляет в представительный орган работников для учёта мнения;

- представительный орган работников при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные документы и нормы труда без положительной оценки представительного органа работников;

в случае отрицательной оценки нормативных документов и норм труда, которые утверждены работодателем, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке.

6.5. Работодатель и представительный орган работников:

- разъясняют работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться;

- постоянно поддерживают и развивают инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

7. Порядок проверки норм труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда

7.1. Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путём анализа норм, рассчитанных по этим нормативам, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

7.2. При осуществлении проверки норм труда в учреждении необходимо выполнить следующие работы:

- провести анализ выполнения норм труда (выработки), установленных в учреждении (проводится ежегодно), при перевыполнении или невыполнении норм труда на 15 % и более необходима организация проверки показателей норм труда;

- издать регламент (приказ, распоряжение) о проведении проверки норм труда с указанием периода;

- установить ответственное подразделение за процесс проверки норм труда на уровне организации;

- организовать рабочую группу с привлечением представительного органа работников;

- провести выборочные исследования, обработку результатов;

- провести расчёты норм по выборочным исследованиям;

- внести изменения и корректировки в нормы труда по результатам расчёта;
- утвердить нормы труда с изменениями и известить работников согласно законодательству Российской Федерации.

8. Порядок внедрения норм труда в медицинской организации

8.1. Утверждённые в установленном порядке нормы труда внедряются на рабочие места организации в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа руководителя с учётом мнения представительного органа работников.

8.2. Для обеспечения эффективного внедрения и освоения норм труда в организации следует провести следующие мероприятия:

- проверить организационно - техническую подготовленность рабочих мест к работе по новым нормам;

- разработать и реализовать организационно - технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;

- ознакомить с новыми нормами труда (времени, выработки, обслуживания и т.д.) всех работников, которые будут работать по ним, в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно - технических условиях.

8.4. Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в организации существующие организационно - технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы не внедряются.

8.5. В тех учреждениях, где фактические организационно - технические условия совпадают с условиями, предусмотренными в сборнике, новые нормы вводятся без каких-либо изменений.

8.6. На работы, не охваченные новыми нормами, либо по которым нормы отсутствуют, устанавливаются местные обоснованные нормы времени, рассчитанные методами нормирования труда.