

## Пример

Рассмотрим приемное отделение государственного учреждения здравоохранения (далее ГУЗ) одного из регионов Российской Федерации.

В соответствии с должностными инструкциями врача приемного отделения и сложившейся практикой работы в данном ГУЗ врач приемного отделения выполняет следующие работы.

### **1. Медицинские работы:**

сбор анамнеза и жалоб при патологии различных органов и систем;  
визуальное исследование при патологии различных органов и систем;  
пальпация при патологии различных органов и систем;  
перкуссия при патологии различных органов и систем;  
аускультация при патологии различных органов и систем;  
антропометрические исследования;  
исследования функции внутренних органов;  
назначение лекарственной терапии при патологии различных органов и систем;  
назначение диетической терапии при патологии различных органов и систем;  
назначение лечебно-оздоровительного режима при патологии различных органов и систем.

### **2. Работы по обслуживанию пациентов по категориям (количество пациентов берется среднее за сутки, рассчитывается из общей недельной численности):**

поступающих экстренно;  
отпущенных из числа доставленных в отделение скорой медицинской помощи и из числа обратившихся самостоятельно за медицинской помощью;  
оказание экстренных консультаций по отделениям больницы (5 чел в сутки).

### **3. Текущая работа в режиме дежурства по больнице:**

в дни дежурства больницы (2 дня в неделю) работа врачей приемного отделения в смену в количестве 2 шт.ед.;  
в обычные дни работа врачей приемного отделения в смену в количестве 1 шт.ед.

### **4. Хозяйственные и управленческие работы:**

контроль приготовления пищи в пищеблоке: качество ее приготовления, соответствие по массе при закладке пищевых продуктов в котел, и т. д.;

организация и координация деятельности на уровне учреждения (организации) здравоохранения;

организация и координация деятельности на уровне подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

организация и координация деятельности на уровне отдельных сотрудников подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности на уровне отдельных сотрудников подразделения;

взаимодействие с пациентами и их родственниками по решению административных вопросов;

организация деятельности в условиях чрезвычайной ситуации, в условиях военного времени и массового поступления пострадавших.

Согласно методике НИИ труда<sup>1</sup> на следующем этапе необходимо определить трудоемкость выполнения объема работ.

По нашему примеру трудоемкость выполняемых работ определяется по следующей формуле:

$$T = N_i * K_i,$$

где  $N_i$  - норма времени на выполнение  $i$ -й трудовой операции<sup>2</sup>;

$K_i$  - количество выполняемых  $i$ -х операций в год.

Следовательно, если в нашем примере поставить виртуальные значения норм времени и количества выполняемых операций, получатся следующие значения.

По трудовым операциям, выполняемым основным медицинским персоналом приемного отделения государственного учреждения здравоохранения устанавливаются для примера виртуальные значения норм времени и количества выполняемых операций в год. Нормы времени устанавливаются в минутах.

### **1. Медицинские работы:**

сбор анамнеза и жалоб при патологии различных органов и систем ( $N_i = 10$ ,  $K_i = 25000$ );

визуальное исследование при патологии различных органов и систем ( $N_i = 7$ ,  $K_i = 23000$ );

пальпация при патологии различных органов и систем ( $N_i = 2$ ,  $K_i = 20000$ );

перкуссия при патологии различных органов и систем ( $N_i = 1,5$ ,  $K_i = 15000$ );

аускультация при патологии различных органов и систем ( $N_i = 5$ ,  $K_i = 15000$ );

антропометрические исследования ( $N_i = 9$ ,  $K_i = 5000$ );

исследования функции внутренних органов ( $N_i = 25$ ,  $K_i = 3000$ );

назначение лекарственной терапии при патологии различных органов и систем ( $N_i = 10$ ,  $K_i = 12000$ );

назначение диетической терапии при патологии различных органов и систем ( $N_i = 10$ ,  $K_i = 500$ );

назначение лечебно-оздоровительного режима при патологии различных органов и систем ( $N_i = 9$ ,  $K_i = 300$ ).

### **2. Работы по обслуживанию пациентов по категориям (количество пациентов среднее за сутки рассчитано из общей недельной численности):**

поступающие экстренно ( $N_i = 25$ ,  $K_i = 1400$ );

отпущенные и числа доставленных в отделение скорой медицинской помощи и из числа обратившихся самостоятельно за медицинской помощью ( $N_i = 22$ ,  $K_i = 250$ );

оказание экстренных консультаций по отделениям больницы ( $N_i = 35$ ,  $K_i = 1700$ ).

### **3. Текущая работа в режиме дежурства по больнице:**

в дни дежурства больницы (2 дня в неделю) работа врачей приемного отделения в смену в количестве 2 шт.ед. ( $N_i = 720$ ,  $K_i = 408$ );

<sup>1</sup> Методика регламентации труда в здравоохранении: Методическое пособие. – М.: ФГУП «НИИ ТСС» (Росздрава). – 2009г.

<sup>2</sup> Берутся из нормативного документа; «Номенклатура работ и услуг в здравоохранении», утвержденный Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации 12.07.2004г., актуализированный рабочий вариант 2007г.

в обычные дни работа врачей приемного отделения в смену в количестве 1 шт.ед.  
( $N_i = 12$ ,  $K_i = 204$ ).

#### **4. Хозяйственные и управленческие работы:**

контроль приготовления пищи на пищеблоке, качество ее приготовления, соответствие по массе при закладке пищевых продуктов в котел;

организация и координация деятельности на уровне учреждения (организации) здравоохранения;

организация и координация деятельности на уровне подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

организация и координация деятельности на уровне отдельных сотрудников подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности подразделения учреждения (организации) здравоохранения;

контроль деятельности на уровне отдельных сотрудников подразделения;

взаимодействие с пациентами и их родственниками по решению административных вопросов;

организация деятельности в условиях чрезвычайной ситуации, в условиях военного времени и массового поступления пострадавших.

Хозяйственные и управленческие работы по описанным позициям при расчетах не учитываются.

Расчет общей трудоемкости выполнения работ медицинским персоналом:

$$T = 1192408 \text{ мин.} = 19873,5 \text{ часов.}$$

Согласно методике НИИ труда<sup>3</sup> на следующем этапе необходимо определить численность персонала приемного отделения, необходимого для выполнения возложенных на отделение функций.

В нашем примере численность персонала приемного отделения определяется по следующей формуле:

$$Ч = T / B_{од.р.},$$

где  $Ч$  - расчетная численность персонала приемного отделения необходимая для выполнения возложенных на отделение функций.

$B_{од.р.}$  - бюджет рабочего времени одного работника в год с учетом требований законодательства и продолжительности рабочей недели.

Бюджет рабочего времени для нашего примера берется равным  $B_{од.р.} = 2000 \text{ часов}$

Следовательно, если в нашем примере поставить виртуальные значения норм времени и количества выполняемых операций, получатся следующие значения:

$$Ч = 19873,5 / 2000 = 10,0 \text{ шт.ед.}$$

Аналогично описанному рассчитывается необходимая численность по приемным отделениям других учреждений здравоохранения.

Таким образом, представленная методика позволяет, взяв за основу затраты времени медицинского персонала на единицу выполняемых работ, получить обоснованный расчет показателей норм численности и функций врачебной должности для отделений государственных и муниципальных учреждений здравоохранения.

---

<sup>3</sup> Методика регламентации труда в здравоохранении: Методическое пособие. – М.: ФГУП «НИИ ТСС» (Росздрава). – 2009г.

### **Преимущества предложенного метода расчета**

Ключевыми преимуществами предложенного подхода являются:

- а) обоснованность норм численности рассчитываемых единиц персонала на основе существующих в медицинском учреждении работ и нагрузок;
- б) возможность обеспечения высокого качества работ;
- в) систематическое обновление и пересмотр штатного расписания при изменении технологий, условий труда, нагрузки на персонал или истечении определенного времени с момента утверждения штатного расписания.

Для оценки работы персонала критерии деятельности необходимо разрабатывать с учетом качества оказываемых медицинских услуг.

Представленные подходы направлены на обоснованную практическими требованиями организацию нормирования труда приемных отделений учреждений здравоохранения. Применение таких расчетов и установление на их основе штатных расписаний будет способствовать повышению качества оказываемых медицинских услуг.