



В последнее время контролирующие органы в рамках производных или проверок все чаще обращают внимание на наличие в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения систем нормирования труда. На вопросы, касающиеся правомерности подобных претензий, прав и обязанностей учреждений иметь разработанную систему нормирования труда и т.д., отвечают наши эксперты в данном номере журнала.

Шеф-редактор Н.Г. Куракова

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.21045/1811-0185-2022-9-88-92

УДК: 614.2

## ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПОЛНОМОЧИЯМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СФЕРЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

**Ф.Н. Кадыров<sup>а,б</sup> ✉, А.М. Чилилов<sup>с</sup>**

<sup>а</sup> ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия;

<sup>б</sup> ФГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова, г. Санкт-Петербург, Россия;

<sup>с</sup> НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского Минздрава России, г. Москва, Россия.

✉ Автор для корреспонденции: Кадыров Ф.Н.

### АННОТАЦИЯ

Представленный материал касается прав и обязанностей государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения в вопросах нормирования труда. В нем рассматривается сфера полномочий руководителей указанных учреждений в качестве работодателей по организации нормирования.

Со ссылкой на Трудовой кодекс Российской Федерации и другие нормативные правовые акты, посвященные данной тематике, анализируются различные аспекты нормирования труда, в частности, степень полноты охвата нормами труда всех работников медицинских организаций, тождественность показателей нагрузки и норм труда и т.д.

**Ключевые слова:** государственные (муниципальные) учреждения, нормирование, нормы труда, нагрузка, штатное расписание.

**Для цитирования:** Кадыров Ф.Н., Чилилов А.М. Вопросы, связанные с полномочиями государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения в сфере нормирования труда // Менеджер здравоохранения. 2022; 9: 88–92. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-9-88-92.

### Введение

Несмотря на то, что в Трудовом кодексе содержится специальная Глава 22, посвященная нормированию труда, вопросы полномочий работодателя в этой сфере отражены недостаточно полно и конкретно, что часто вызывает споры, конфликты, судебные разбирательства<sup>1</sup>.

Достаточно указать на тот факт, что в Трудовом кодексе нет прямого предписания иметь в организации систему нормирования труда. Однако это требование опосредованно вытекает из положений статьи 159, в соответствии с которой работникам гарантируются применение систем нормирования труда. То есть обязанность работодателя выводится из прав работников.

<sup>1</sup> См., например, Определение Пермского краевого суда от 14 ноября 2018 г. по делу № 33а-12142/2018.

**Является ли нормирование труда правом или обязанностью учреждений здравоохранения?**

В соответствии с Трудовым кодексом работодателю предоставлено право установления норм труда. Статья 159 Трудового кодекса предусматривает применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Это касается медицинских организаций как государственной, так и частной систем здравоохранения.

Вместе с тем, в отношении государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения (далее – учреждения) Правительство Российской Федерации распоряжением от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» установило, что на уровне учреждений локальными нормативными актами должны быть утверждены с учетом мнения представительного органа работников системы нормирования труда в учреждении.

Таким образом, для государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения – нормирование труда является и правом, и обязанностью [1, 2, 3].

**По всем ли должностям работников учреждения должны быть разработаны нормы труда?**

Ни трудовой кодекс, ни иные нормативные правовые акты, посвященные вопросам нормирования труда, не регламентируют этот вопрос. Поскольку прямого требования иметь нормы труда на все имеющиеся должности нет, то нет и такой обязанности. Впрочем, это не исключает того, что контролирующие органы (Государственная инспекция труда и т.д.) могут придерживаться прямо противоположной позиции исходя из вышеприведенных положений статьи 159 Трудового кодекса. Судебная практика по этому поводу противоречива<sup>2</sup>.

Однако эти самые указанные выше положения Трудового кодекса можно использовать для того, чтобы ограничиться разработкой норм труда только для ряда должностей.

Статья 159 определяет, что работникам гарантируются «применение систем нормирования труда, определяемых работодателем *с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором*». Поэтому, основываясь на позиции представительного органа работников, или при разработке коллективного договора, можно закрепить в соответствующих документах, например фразы о том, что нормы труда разрабатываются лишь на определенные должности, для которых можно четко определить объемные показатели работы. В таком случае, отсутствие норм для ряда должностей можно объяснить позицией профсоюзов или другого органа, представляющего интересы работников (в том числе, закрепленного в коллективном договоре). А нарушить требование коллективного договора администрация учреждения не вправе.

Впрочем, есть и другой вариант. То, какие нормы устанавливать, определяет работодатель с отражением в указанных выше документах. Среди этих норм труда могут быть и нормы численности. Фактически, это количество должностей по штатному расписанию. Таким образом, для ряда должностей (для которых невозможно или нецелесообразно устанавливать объемные показатели) могут устанавливаться нормы численности.

<sup>2</sup> Определение Пермского краевого суда от 14 ноября 2018 г. по делу № 33а-12142/2018; Определение Тамбовского областного суда от 26 декабря 2011 г. № 33-4038.

