

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области детская клиническая больница восстановительного лечения
Научно-практический центр

**Правовое содействие
деятельности медицинской
сестры-организатора**

Начальник КПО - Матвеева И.М.



Общие положения

***По административному признаку
профессия медсестры
подразделяется на категории,
высшим звеном которой является
главная медицинская сестра.***



Общие положения

Основные задачи главной медицинской сестры в больнице:

- рациональная организация труда;
- обеспечение своевременного выполнения врачебных назначений больным;
- повышение квалификации среднего и младшего медицинского персонала больницы;
- контроль за его работой.



Общие положения

Для медицинской сестры-организатора характерны высокий уровень ответственности и психоэмоциональные нагрузки.



Профессиональный стандарт

***Профессиональные стандарты:
что это такое?***



Профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт -

характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».



Профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.



***Специальная оценка условий
труда (СОУТ): понятие,
проведение, результаты,
выводы, действия***



СОУТ

***Специальная оценка условий труда
(СОУТ) утверждена Федеральным
законом от 28.12.2013 г. № 426
ФЗ «О специальной оценке условий
труда».***



Personal



СОУТ

Специальная оценка условий труда (СОУТ)
является единым комплексом
последовательно осуществляемых
мероприятий по идентификации вредных и
(или) опасных факторов производственной
среды и трудового процесса (далее также –
вредные и (или) опасные производственные
факторы) и оценке уровня их воздействия
на работника с учетом отклонения
их фактических значений от установленных



СОУТ

***уполномоченным Правительством РФ
Федеральным органом исполнительной
власти нормативов (гигиенических
нормативов) условий труда и применения
средств индивидуальной
и коллективной защиты работников.
По результатам проведения специальной
оценки условий труда устанавливаются
классы (подклассы) условий труда на
рабочих местах.***



СОУТ

Работодатель обязан:

- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;



СОУТ

Работодатель обязан:

- *давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;*
- *реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.*



СОУТ

Работник вправе:

- *присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;*
- *обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;*



СОУТ

Работник вправе:

- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.*
- Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.*



СОУТ

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1. разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
2. информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
3. обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;



СОУТ

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

3. осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
4. организации в случаях, установленных законодательством РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
5. установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

Классификация условий труда

Классификация условий труда

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.
2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.



Классификация условий труда

Классификация условий труда

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).
4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

Классификация условий труда

Классификация условий труда

- 1) подкласс 3.1** (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;
- 2) подкласс 3.2** (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

Классификация условий труда

Классификация условий труда

- 3) **подкласс 3.3** (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;
- 4) **подкласс 3.4** (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.



Классификация условий труда

Классификация условий труда

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.



СОУТ

**Министерство труда и социальной защиты РФ
Приказ от 24.04.2015 N 250н**

«Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников и перечня медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда»



***«Эффективный контракт»
Роль медицинской сестры-
организатора в оценке
деятельности СМП***



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.



Нормативная база

- Бюджетное послание Президента РФ от 29 июня 2011 года о бюджетной политике в 2012 - 2014 годах;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2013 г. № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения».



Нормативная база

- Бюджетное послание Президента РФ от 28 июня 2012 года о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах;
- Поручение Президента РФ от 17 июля 2012 г. Пр-1798;
- Перечень поручений Президента РФ от 27 июля 2012 года по итогам совещания по реализации указов Президента в сфере социальной политики;



Нормативная база

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012г. № 2599-р.



Нормативная база

- Приказ Минздрава России от 29.12.2012 г. N 1706"Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий ("дорожных карт") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в субъекте Российской Федерации".



Нормативная база

- Государственная программа Российской Федерации "Развитие здравоохранения", утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2012 г. N 2511-р;
- Распоряжение Правительства РФ от 28.02.2013 N 267-р <Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению на основе государственной программы Российской Федерации "Развитие здравоохранения">



Нормативная база

- Приказы Министерства здравоохранения Свердловской области от 04.10.2013 г. № 1281-П и от 14.10.2013 г. № 1318-П.
- **Постановление Правительства Свердловской области от 30.09.2015 г. № 866-ПП**
«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области».



Наставничество



Наставничество

Наставничество в классическом понимании рассматривается как способ передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника организации. Как правило, это квалифицированный специалист, который работает в организации давно и может ввести нового сотрудника в курс работы.



Наставничество

- ***наставник может сделать процесс адаптации для новичка в коллективе более комфортным;***
- ***содействие карьерному росту, профессиональному развитию;***
- ***Также наставник принимает участие в оценке деятельности новых сотрудников во время испытательного срока.***



Наставничество

• Вопрос наставничества регулируется *статьями 60.2 и 151 Трудового Кодекса Российской Федерации*. В учреждении порядок организации наставничества может быть регламентирован Положением о наставничестве (внутренним локально-нормативным актом) или же утвержден приказом учреждения.

спасибо за внимание!

БОНУМ