



КРАСНОЯРСКИЙ
МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
1942/2022



ИНСТИТУТ
ПОСЛЕДИПЛОМНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КрасГМУ

Основы трудового законодательства



ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

С 1 января 2016 г.



право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации будут иметь лица получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие **свидетельство об аккредитации специалиста**

аккредитация специалиста - это процедура определения соответствия готовности лица, получившего высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование, к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности в соответствии с установленными порядками оказания медицинской помощи и со стандартами медицинской помощи либо фармацевтической деятельности.

ч.1 ст.69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ
Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ



**СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО
ВРЕМЕНИ.**

ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК РФ)

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ИМИ ДОЛЖНОСТИ И (ИЛИ) СПЕЦИАЛЬНОСТИ

- **36 часов в неделю** - медицинские работники, работающие в инфекционных больницах, отделениях, палатах, а также в кабинетах; кожно-венерологических диспансерах, отделениях, медицинские работники, работающие с ВИЧ-инфицированными и т.д. (по перечню согласно приложению N 1);
- **33 часа в неделю** - врач амбулаторного приема, осуществляющий исключительно амбулаторный прием больных в лечебно-профилактических организациях, учреждениях (поликлиники, амбулатории, диспансеры, медицинские пункты, станции, отделения, кабинеты) (по перечню согласно приложению N 2);
- **30 часов в неделю** – врачи, а также средний медицинский персонал, работающий в туберкулезных (противотуберкулезных) организациях здравоохранения и их структурных подразделений (по перечню согласно приложению N 3);
- **24 часа в неделю** - для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА (ст.99 ТК РФ)

работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО (ст.60.1 ТК РФ)

работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).



ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ С ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

- ☐ беременных женщин,
- ☐ работников в возрасте до восемнадцати лет,
- ☐ других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (работников с активной формой туберкулеза; на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений)



Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается **только с их письменного согласия** и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность сверхурочной работы **не должна превышать** для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы (ст.152 ТК) - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она **не может превышать:**

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели
- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю
- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41
«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,
фармацевтических работников и работников культуры»

ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- работникам, имеющим особый характер работы,
- работникам с ненормированным рабочим днем,
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.



ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (14-35 дней) медицинским работникам, **занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:**

- ☐ участвующим в оказании психиатрической помощи,
- ☐ непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи,
- ☐ осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных,
- ☐ а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников"

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии с ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" от 17.12.2001 N 173-ФЗ правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости обладают лица:

осуществляющие лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения:

□ не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа

□ не менее 30 лет в городах, сельской местности и в поселках городского типа либо только в городах, независимо от возраста



ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 утверждены:

- Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на долгосрочное назначение трудовой пенсии;
- Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения.



ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ



ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)

истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК)

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК)

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК)

ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК)

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ)

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (например, с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной (ст. 288 ТК)).

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:

- 1) ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
- 2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- 4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
- 5) неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:

- 7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:

- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ НЕИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Применение этого основания расторжения трудового договора возможно при соблюдении следующих условий:

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, действительно имело место, причем это нарушение является дисциплинарным проступком, а не действием, не имеющим отношения к трудовым обязанностям работника (например, нельзя уволить работника по данному основанию за неправильное поведение в быту);

причина неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей - виновные действия работника.

Неоднократность означает, что работником уже было совершено хотя бы одно дисциплинарное правонарушение, за которое к нему в установленном ТК РФ порядке было применено дисциплинарное взыскание и которое на момент увольнения не снято и не погашено.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

Появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории предприятия-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен был работать) **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором или постановлением суда или постановлением органа, уполномоченного на рассмотрение дел об административных правонарушениях

Увольнение за нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

