

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(Г. ТОМСК)  
КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АССОЦИАЦИЯ

В.Ф. Олейниченко

**Социально-трудовые отношения в здравоохранении.  
Правовое обеспечение деятельности и ответственность  
работников здравоохранения**

Информационно-методическое пособие для курсантов  
ФПК и ППС и студентов СГМУ

г. Томск, 2002 г.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (Г. ТОМСК)  
КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АССОЦИАЦИЯ

Одобрено и рекомендовано  
в печать на заседании  
Ученого Совета Центра  
последипломной подготовки  
и повышения квалификации  
специалистов системы  
здравоохранения и методического Совета  
педиатрического факультета СГМУ  
«19» декабря 2001 г. (протокол № 7)

**В.Ф. Олейниченко**

**Социально-трудовые отношения в здравоохранении  
Правовое обеспечение деятельности и ответственность  
работников здравоохранения**

Информационно-методическое пособие для курсантов  
ФПК и ППС и студентов СГМУ

г. Томск, 2002 г.

УДК 614.25  
ББК Х621+Р11

Олейниченко В.Ф. Социально-трудовые отношения в здравоохранении. Правовое обеспечение деятельности и ответственность работников здравоохранения. (Информационно-методическое пособие для курсантов ФПК и ППС и студентов СГМУ). - г. Томск, 2002 г. - 47 с.

В настоящем пособии даны основные понятия, связанные с социально-трудовыми отношениями, правовым обеспечением деятельности и ответственностью работников здравоохранения. В нем излагаются основные положения правил внутреннего трудового распорядка и коллективного договора лечебно-профилактического учреждения, являющихся основой социально-трудовых отношений в данном учреждении. Описаны обязанности и ответственность администрации учреждения здравоохранения за создание безопасных условий труда работников, а также обязанности и права работника и работодателя, социальные гарантии, обязанности, проступки и ответственность медицинских и фармацевтических работников. В пособии дан перечень контрольных вопросов и тем семинарских занятий по названным разделам.

Пособие предназначено для студентов старших курсов врачебных факультетов, факультета высшего медсестринского образования, курсантов системы последиplomного образования и для работников здравоохранения.

Рекомендовано к изданию методическими Советами педиатрического факультета и факультета последиplomной подготовки и повышения квалификации Сибирского государственного медицинского университета.

Председатели методических советов: доцент Студницкий В.Б. и профессор Белобородова Э.И.

Под общей редакцией Президента Томского регионального отделения Российской медицинской ассоциации доктора медицинских наук, профессора Адамяна А.Т.

Составитель:  
зав. кафедрой общественного  
здоровья и здравоохранения СГМУ,  
заслуженный врач РФ,  
к.м.н., доцент Олейниченко В.Ф.

## Содержание

|   |    |
|---|----|
| 1. ВВЕДЕНИЕ .....   | 5  |
| 2. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА - ОСНОВА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ .....   | 6  |
| 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЗА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ И БЕЗОПАСНОСТИ ОКАЗЫВАЕМЫХ ГРАЖДАНАМ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ ..... | 16 |
| 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ОБЯЗАННОСТИ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....  | 19 |
| 5. ОХРАНА ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....  | 23 |
| 5.1. Работник, его права, гарантия права на охрану труда .....  | 24 |
| 5.2. Порядок предоставления льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда .....  | 26 |
| 5.3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. ....               | 28 |
| 6. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ .....  | 30 |
| 6.1. Полномочия трудового коллектива.....   | 31 |
| 7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПРОСТУПКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....  | 32 |
| Краткое резюме .....  | 40 |
| ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ТЕМ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ .....   | 41 |
| ЛИТЕРАТУРА .....  | 45 |

## 1. ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Конституцией РФ (статья 37) каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает, на который свободно соглашается. Каждый гражданин России имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Право на труд является одной из составляющих нормы права вообще, как разновидность социальных норм.

**Норма права** – это признаваемое и обеспеченное государством общеобязательное правило, из которого вытекают права и обязанности участников общественных отношений, чьи действия призвано регулировать данное правило в качестве образца, масштаба поведения.

**Трудовое право** является самостоятельной отраслью в правовой системе государства и представляет собой совокупность юридических норм, регулирующих трудовые отношения всех работников, деятельность которых основана на трудовом договоре (контракте).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ **трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (статья 56 ТК РФ). Договор имеет личный характер, это соглашение трудящегося о своем личном труде. Таким образом, путем заключения трудового договора гражданин России реализует свой принцип свободы труда, а так же право на выбор профессии, занятий, выбор места работы. Вместе с тем трудовой договор является юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанностей добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

Труд медицинских и фармацевтических работников отличается специфическими особенностями, что находит выражение в особой организации их труда и установлении строгой ответственности за здоровье и жизнь граждан РФ, определяемой законодательством. Поэтому к лицам, занимающимся охраной здоровья населения, предъявляются повышенные требования, а именно к их знаниям, умениям и практическим навыкам, профессиональному мастерству, поведению, организации труда, взаимоотношениям коллегами, пациентами и их родственниками.

Трудовое право в качестве источников имеет множество нормативных актов неодинаковой юридической силы с разнообразной сферой применения.

Нормативные акты о труде делятся на законы; подзаконные акты (постановления правительства, постановления и распоряжения Администраций субъектов РФ, приказы и положения, инструкции министерств и ведомств); локальные нормативные акты (приказы и решения конкретного учреждения, принятые, как правило, совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом).

## 2. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА - ОСНОВА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В учреждениях здравоохранения, как и в других организациях и предприятиях, общим собранием (конференцией) работников данного учреждения по представлению администрации утверждаются правила внутреннего трудового распорядка. Этими правилами определяется трудовой распорядок в них, в соответствии с типовыми правилами внутреннего трудового распорядка учреждений и организаций системы здравоохранения излагаются цели и задачи, стоящие перед коллективом данного учреждения, порядок приема на работу, перевода на другую работу и расторжение трудового договора, порядок оплаты труда, режим работы учреждения, рабочее время и время отдыха работников, обязанности работников и администрации, поощрения работников за успехи в труде и их ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, служебной и производственной дисциплины, трудовых обязанностей.

Время начала и окончания ежедневной работы (смены), перерыва для отдыха и питания предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждениях здравоохранения, как и на других предприятиях и организациях, не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, не достигших возраста 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей на сокращенную продолжительность рабочего времени утверждается в порядке, установленном законодательством. Для отдельных категорий работников, в том числе учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности и других, законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается администрацией учреждения совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным государственным органом самоуправления.

Накануне праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на 1 час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

В учреждениях здравоохранения, где по характеру и условиям работы необходимо обеспечить круглосуточное ежедневное оказание медицинских услуг и непрерывный лечебно-диагностический процесс, вводится посменная работа. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позже, чем за месяц до их введения в действие. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. При этом в связи с тем, что по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения введение суммированного учета рабочего времени за учетный период.

К работе в ночное время (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра) не допускаются беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет и некоторые другие.

По согласованию между работником и администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

При заключении трудового договора, составлении и утверждении правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора обязательно должно быть учтено, что трудовое законодательство предоставляет каждому работнику право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на возмещение ущерба, причиненного здоровью в связи с работой; на равные вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера; на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением оплачиваемых ежегодных отпусков, еженедельных выходных дней, праздничных дней; на объединение в

профессиональные союзы и ассоциации; на социальное страхование; на судебную защиту своих трудовых прав.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Они могут производиться по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения.

К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет; лица, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и профессионального высшего образования.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Общим выходным днем при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Однако в учреждениях здравоохранения, в которых осуществляется постоянное непрерывное медицинское обслуживание населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утверждаемому администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством. Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации учреждения. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу – это изменение в трудовой деятельности работника, в результате которого изменяется одно из обязательных (существенных) условий трудового договора. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника. Об изменении существенных условий трудового договора (системы и оплаты труда, льгот, режима работы и др.) работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за 2 месяца. Однако в ряде случаев, предусмотренных законодательством, работник может быть переведен временно на другую работу без его согласия. Временный перевод – это перевод рабочего или служащего на другую работу на ограниченный, законодательно определенный срок. При этом за работником сохраняется постоянная работа, но временно, на определенный срок (не более предусмотренного законом) изменяется специальность, квалификация, должность.



Необходимо отличить перевод от перемещения, т.е. изменения рабочего места без изменения трудовой функции, в той же организации. Такое перемещение не требует согласия работника.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Администрация вправе перевести работника на другую работу для замещения отсутствующего работника на срок до 1 месяца в течении календарного года.

В случае простоя работники могут быть переведены на все время простоя с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении либо в другое учреждение, но в той же местности, на срок до 1 месяца. Возможен временный перевод по инициативе работника по состоянию здоровья или по мотивам охраны труда в соответствии с законодательством РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных отпусков отражается в коллективном договоре.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
2. Работникам, имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в учреждении и организации, а также работающим на отдельных должностях.
3. Работникам с ненормированным рабочим днем.
4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.
5. В других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормативного хода работы учреждения.

Прекращение трудового договора (контракта) может наступить лишь тогда, когда для этого есть законное основание. Прекращение трудового договора – это акт прекращения трудовых правоотношений работника с работодателем. Законодательством РФ установлены общие и дополнительные основания прекращения трудового договора.

Порядок прекращения трудового договора определен Трудовым Кодексом РФ.

### **Общие основания прекращения трудового договора (статья 77).**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (статья 78);
2. истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
11. нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

#### **Расторжение трудового договора по соглашению сторон (статья 78).**

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

#### **Расторжение срочного трудового договора (статья 79).**

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

#### **Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях, установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнение, то действие трудового договора продолжается.

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81).**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
  - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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 или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих

структурных подразделений производится по правилам предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

**Выходные пособия (статья 178) .**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83);

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77);

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

**Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации. (статья 179).**

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье и профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и

инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

### **Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (статья 180).**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

### **Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации (статья 181).**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем только в случаях, предусмотренных законом. В частности, расторжение трудового договора в случаях сокращения штатов либо численности работников, обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден не позднее чем за два месяца до увольнения. Причем в случаях сокращения

штатов либо численности работников о предстоящем увольнении работников направляется письменное сообщение в орган государственной службы по трудоустройству граждан.

Труд работников здравоохранения, как и труд рабочих и служащих других отраслей, в соответствии с Трудовым законодательством РФ может оплачиваться повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата труда может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении договорных обязательств, повышении эффективности и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения. Заработная плата каждого работника может определяться конечным результатом его труда, личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивается.

Установление системы оплаты труда, форм материального поощрения, а также утверждение положений о премировании работников и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией по согласованию соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения. Порядок оплаты труда и компенсированных выплат отражается в коллективном договоре.

В соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. № 5487-1 (Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ 1993 г., № 33, с.1318; ст.64.) Оплата труда медицинских и фармацевтических работников, а также научных работников и профессорско-преподавательского состава высших и средних медицинских учебных заведений производится с учетом их квалификации, стажа непрерывной работы и выполняемыми ими обязанностями, что предусматривается трудовым договором (контрактом).

Медицинские и фармацевтические работники имеют право на компенсационную выплату в процентах к должностным окладам за работу с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, а также иные льготы и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ, правовыми актами субъектов РФ.

Перечень категорий работников, имеющих право на повышение заработной платы, надбавки и доплаты к заработной плате, а также на другие виды компенсаций и льгот устанавливается Правительством РФ.

Принципы оплаты труда работников бюджетных учреждений определяются положением, утвержденным Министерством здравоохранения РФ на основании постановления Правительства РФ по единой тарифной сетке и порядка формирования должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательством РФ.

### 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЗА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ И БЕЗОПАСНОСТИ ОКАЗЫВАЕМЫХ ГРАЖДАНМ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

Администрация учреждений и организаций обязана правильно организовывать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

#### **Основные права и обязанности работодателя (статья 22).**

##### Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные переговоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;



вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом.;

представлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и оказываемых гражданам услуг.<sup>1</sup>**

Работодатель обязан обеспечить:

1. Безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и применяемых материалов, медикаментов, реактивов, медико-биологических препаратов и т.д., а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

2. Соответствующие требования законодательства об охране труда к условиям труда на каждом рабочем месте.

3. Организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

4. Режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.

---

<sup>1</sup> Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф и др. Вопросы охраны труда (учебное пособие). - Томск, 2001. - 110 с.

5. Выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на производствах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6. Эффективный контроль за уровнем воздействия вредным или опасных производственных факторов на здоровье работников.

7. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8. Обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и требований производственной санитарии и гигиены, инструкций по безопасности технологических процессов.

9. Безусловное выполнение предписаний, введенных органами государственного надзора и контроля, своевременная уплата штрафа, наложенного ими за нарушение законодательства об охране труда и нормативных актов по безопасности.

10. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

11. Предоставление органам надзора и контроля необходимой информации о состоянии условий и охраны труда, безопасности и гигиене труда, выполнении их предписаний, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников при осуществлении трудовой деятельности.

12. Необходимые меры по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, утвержденным Правительством РФ 11.03.1999 г. № 279 (с изменениями от 24.05.2001 г.).

13. Организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения.

14. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований не допускать работника к выполнению трудовых обязанностей.

15. Обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

16. Для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу обеспечить ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, проведение инструктажа по охране труда, вводного инструктажа; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи.

17. Предоставить работнику льготы и компенсации за вредные и опасные условия труда, в том числе:

- льготную пенсию по списку № 1 или списку № 2;
- дополнительный отпуск (с указанием количества дней);
- сокращенный рабочий день (с указанием количества часов);
- доплаты определенного количества процентов (к тарифной ставке должностного оклада);
- молоко или другие равноценные продукты;
- лечебно-профилактическое питание.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ОБЯЗАННОСТИ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Основные права и обязанности работника (статья 21 Трудового Кодекса РФ).**

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

представление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, представлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым коллективом;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество оказываемых услуг, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, строго соблюдать правила противопожарной безопасности и санитарно-противоэпидемические правила, бережно относиться к имуществу учреждения и организации.

Трудовая дисциплина в учреждениях здравоохранения обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции и оказываемых

услуг, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе могут применяться следующие поощрения:

1. Объявление благодарности.
2. Выдача премий.
3. Награждение ценными подарками.
4. Награждение почетной грамотой.
5. Занесение в Книгу почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие поощрения. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, предусмотренные коллективным договором. Таким работникам предоставляются также преимущества при продвижении по работе.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения.

Для рабочих и служащих учреждений здравоохранения, равно как и других граждан РФ, предусмотрены гарантированные Конституцией РФ личные политические и социально-экономические права и свободы. Вместе с тем в соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан (ст.17, 54, 55, 56, 58-61, 63, 66-68) работники здравоохранения имеют права, обязанности и социальные гарантии.

#### **Медицинские и фармацевтические работники имеют право:**

1. На занятие медицинской или фармацевтической деятельностью в государственной, муниципальной и частной системах здравоохранения в соответствии с полученным образованием, сертификатом, а по определенным должностям - и по лицензиям, выданным в установленном законодательством порядке.

2. На работу по трудовому договору (контракту) в учреждениях здравоохранения любой формы собственности, в том числе и за рубежом.

3. На обеспечение условий их деятельности в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии.

4. На оплату труда в соответствии с трудовым договором (контрактом), компенсационные выплаты, определенные законодательством РФ.

5. На защиту профессиональной чести и достоинства.

6. На получение квалификационных категорий в соответствии с достигнутым уровнем теоретической и практической подготовки, результатами профессиональной деятельности.

7. На совершенствование профессиональных знаний.

8. Состоять членом одной или нескольких профессиональных медицинских ассоциаций.

9. На первоочередное получение жилых помещений, установку телефона, предоставление их детям мест в детских дошкольных и санаторно-курортных учреждениях. Все медицинские и фармацевтические работники сельских учреждений здравоохранения обеспечиваются жильем бесплатно, а молодым специалистам, направленным в указанные учреждения, выдается пособие для обзаведения хозяйством.

**Медицинские работники имеют право:**

- на выдачу документов, удостоверяющих нетрудоспособность граждан, и других документов, установленных законодательством;
- на страхование профессиональной ошибки, в результате которой причинен вред или ущерб здоровью гражданина, не связанный с небрежным или халатным выполнением ими профессиональных обязанностей;
- на беспрепятственное и бесплатное использование средств связи, принадлежащих организациям и гражданам, а также любого транспортного средства для перевозки больных в ближайшие учреждения здравоохранения, при угрожающих жизни состояниях;
- на обязательное государственное личное страхование при работах, связанных с угрозой их жизни и здоровья.

**Медицинский работник обязан:**

- добросовестно выполнять профессиональные обязанности, оказывать первичную медико-санитарную помощь гражданам при угрожающих жизни состояниях, всемерно способствовать осуществлению конституционного права на охрану здоровья гражданина, его семьи, беременных женщин и детей;
- соблюдать врачебную тайну, гарантии конфиденциальности сведений о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья пациентов, диагнозе заболевания и др.;
- выполнять Клятву врача;
- повышать квалификацию и внедрять современные эффективные медицинские технологии в целях оказания качественной, квалифицированной медицинской помощи населению;
- уважительно и гуманно относиться к пациентам и их родственникам;
- информировать пациентов об их правах и обязанностях, состоянии их здоровья, неблагоприятных факторах, оказывающих влияние на их здоровье;
- осуществлять пропаганду здорового образа жизни, гигиеническое воспитание и санитарное просвещение населения;
- облегчать боль и страдание пациента, связанные с заболеванием и (или) медицинским вмешательством доступными средствами;
- осуществлять экспертизу нетрудоспособности и анализировать свою деятельность, а также качество оказываемых гражданам медицинских услуг;
- обеспечивать качественное ведение утвержденных в установленном порядке форм учетных и отчетных медицинских документов;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по проведению санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, по противопожарной

безопасности, охране труда; правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты; немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

## - 5. ОХРАНА ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Охрана труда** – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Правила по охране труда** – нормативный акт, устанавливающий требования, обязательные при исполнении и проектировании, осуществлении и эксплуатации видов работ и оборудования, транспортировании, хранении продукции и сырья, материалов, веществ, отходов и т.д.

**Инструкция по охране труда** – нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ на местах их производства.

Руководители учреждений и организаций обеспечивают инструкциями всех работников. Выдача их производится службой охраны труда данного учреждения с соответствующей регистрацией в журнале.

В учреждениях здравоохранения в соответствии с законодательством РФ и нормативными актами по охране труда должен быть издан приказ об организации охраны труда в данном учреждении, создании соответствующей службы охраны труда и организации ее деятельности. Для организации работы по охране труда учреждениями здравоохранения могут привлекаться специалисты по охране труда на договорной основе.

Служба охраны труда совместно с работодателями планирует мероприятия по созданию и улучшению условий труда на основе предшествующего изучения и анализа. Результатом этого анализа и планирования является разработка комплексного плана учреждения условий труда и программы улучшения условий и охраны труда, включающей организационные, технические, социально-экономические меры и меры по обеспечению санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Пропаганда в области охраны труда – одно из основных направлений работ по улучшению состояния условий труда работников учреждений и предприятий, снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

За пожарную безопасность учреждения отвечает администрация. Пожарная безопасность обеспечивается системой организационных мероприятий, системой предотвращения пожара и пожарной защиты. Система пожарной

защиты организуют так, чтобы была обеспечена безопасность людей даже в случае возникновения аварийной обстановки.

### **5.1. Работник, его права, гарантия права на охрану труда<sup>2</sup>**

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ст.8 ФЗ - № 181, от 17.07.1999 г.) каждый работник имеет право:

1. На рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности.

2. На возмещение вреда, причиненного ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением им трудовых обязанностей.

3. На получение достоверной информации от работодателя или государственных и общественных органов о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте работника, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

4. На отказ без каких-либо необоснованных последствий для него от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности.

5. На обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных актов об охране труда за счет средств работодателя.

6. На обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

7. На профессиональную переподготовку за счет средств работодателя. В случае приостановки деятельности или закрытия предприятия, цеха, участка, либо ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в цехе в связи с несчастным случаем на производстве, или профессиональным заболеванием.

8. На проведение инспектирования органами государственного надзора и контроля или общественного контроля условий и охраны труда, в том числе по запросу работника на его рабочем месте.

9. На обращение с жалобой в соответствующие органы государственной власти, а также в профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками правительственные органы в связи с неудовлетворительными условиями и охраной труда.

10. На участие в проверке вопросов, связанных с улучшением условий и охраны труда.

Гарантии права на охрану труда:

---

<sup>2</sup> Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф и др. Вопросы охраны труда (учебное пособие). - Томск, 2001. - 110 с.



1. Государство в лице органов законодательной, исполнительной и судебной власти гарантирует право на охрану труда работникам, участвующим в трудовом процессе по трудовому договору (контракту) с работодателем.

2. Условия трудового договора (контракта) должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре (контракте) указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

3. На время приостановки работ на предприятии, в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы, должность и средний заработок.

4. При приостановке деятельности или закрытии предприятия вследствие нарушения законодательства об охране труда, или невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, что подтверждается органами государственного надзора и контроля, работник этого предприятия обеспечивается рабочим местом в соответствии с действующим законодательством.

5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий.

6. При ликвидации цеха, участка, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязан предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему за период переподготовки среднего заработка.

7. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний и правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается.

8. Характер и объемы компенсаций и льгот для работников, имеющих право на компенсации и льготы на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, определяются соответствующими законодательными и иными нормативными актами РФ и Республик в составе РФ.

## 5.2. Порядок предоставления льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда<sup>3</sup>

Политика государства заключается в сокращении рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда, однако, там, где они еще имеют место, работникам предоставляются следующие льготы и компенсации в соответствии с законодательством:

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня (не более 36 часов в неделю);

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляются работникам в соответствии со «Списками производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»; на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты. Нормы бесплатной выдачи установлены Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- на работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Нормы и порядок выдачи установлены «Порядком бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда» и «Перечнем химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». Предприятия самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов, с учетом следующих условий: молоко выдается по 0,5 литра за смену, независимо от ее продолжительности, в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством и применением химических веществ, предусмотренных в Перечне. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или специально оборудованных помещениях в соответствии с требованиями «Санитарных правил для молокораздаточных пунктов на промышленных предприятиях. Не допускается оплата молока деньгами, замена его другими товарами и продуктами (кроме равноценных – кефира, простокваши, мацони и т.д.), выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом;

---

<sup>3</sup> Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф и др. Вопросы охраны труда (учебное пособие). - Томск, 2001., - 110 с.

- работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно выдается 2 грамма пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков (фактическое содержание пектина указывается заводом-изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 мл. При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов в том же объеме. Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков, а также натуральных фруктовых соков с мякотью организуется перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня. Молоко или другие равноценные продукты выдаются также работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ;

- на работах с особо вредными условиями труда лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно, по установленным нормам. Организация и бесплатная выдача лечебно-профилактического питания производится согласно «Правилам бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

Лечебно-профилактическое питание выдается на те дни, когда рабочие и служащие фактически работают на производствах, профессиях и должностях, указанных в перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда и в дни болезни работника, при условии, что это заболевание по своему характеру является профессиональным, и работник не находится в больнице.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются также работники других цехов и рабочие строительных и монтажных организаций в те дни, когда они заняты в течение полного рабочего дня в цехах или участках с вредными условиями труда, где цеховым рабочим или всем рабочим этих цехов (участков) полагается лечебно-профилактическое питание.

Приготовление и выдача горячих завтраков лечебно-профилактического питания производится в столовых общественного питания или диетических столовых; на работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно, по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно, по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (тяжелые работы, работы с вредными условиями труда, работы в местностях с тяжелыми климатическими условиями, работы в сверхурочное время, работы в ночное время и другие), предприятия обязаны производить работникам соответствующие доплаты.

Размеры доплат и условия выплаты устанавливаются предприятием самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах. При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

Льготы и компенсации предоставляются на основании списков и перечней производств, работ, профессий, должностей и показателей, утвержденных в установленном порядке на федеральном уровне.

На основании действующих списков и перечней на предприятии комиссионно с учетом специфики производства, результатов аттестаций рабочих мест по условиям труда составляются перечни профессий и работ, за выполнение которых предоставляются льготы и компенсации за работы в неблагоприятных условиях труда.

### **5.3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей<sup>4</sup>**

Порядок возмещения... регулируется Гражданским кодексом РФ и «Правилами возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

Предприятия (организации) всех форм собственности в лице работодателя несут материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников трудовым увечьем, происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на служебном транспорте. Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего. Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие не обеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательством ответственности работодателя (а, следовательно, вины) за причиненный вред могут служить документы и показания свидетелей, соответствующие акты, решения судов, органов дознания, заключения государственного инспектора по ОТ, надзирающих органов, медицинские заключения. При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя наступает смешанная ответственность, но не полный отказ от возмещения вреда. Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка пропорционально времени утраты трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, в выплате единовременного пособия, в возмещении материального ущерба. Степень утраты профессиональной трудоспособности потерпевших, группа инвалидности, дополнительные виды помощи определяются медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) в процентах. Среднемесячный

---

<sup>4</sup> Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф. и др. Вопросы охраны труда (учебное пособие). -Томск, 2001. – 110 с.

заработок (по всем видам вознаграждений) определяется за последние 12 месяцев работы, предшествующих прекращению работы.

Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать потерпевшему сверх возмещения среднемесячного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая проезд в обе стороны, приобретение транспортных средств и ГСМ к ним. Размер дополнительных расходов устанавливается в соответствии с рыночными ценами и по предъявлении соответствующих финансовых документов (счетов). Специальный медицинский уход оценивается на уровне двух МРОТ, бытовой уход определяется в размере 50% МРОТ. Потерпевшему может быть предоставлен и дополнительный отпуск.

Работодатель выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере степени утраты трудоспособности, исходя из МРОТ, за пять лет. Работодатель обязан возместить пострадавшему компенсацию за моральный вред (за фактические и нравственные страдания), которая выплачивается (в денежной или иной материальной форме) независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

В случае смерти потерпевшего право на возмещение вреда всех названных выплат имеют все нетрудоспособные граждане, состоящие на иждивении умершего. Единовременное пособие выплачивается в месячный срок со дня смерти кормильца. При ликвидации (реорганизации) предприятия заявление о компенсации за трудовое увечье и все расходы по нему несет правопреемник или страховое учреждение. По просьбе потерпевшего или других заинтересованных граждан общественные или представительские организации выдвигают своего представителя для участия в переговорах с работодателем.

Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять соответствующее решение в десятидневный срок, которое оформляется приказом по учреждению. Все разногласия сторон решаются в судебном порядке. Несогласие работодателя не может быть основанием для невыплаты сумм возмещения вреда. Возмещение вреда выплачивается:

- потерпевшим с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;
- гражданам, имеющим право на возмещение вреда, в связи со смертью кормильца – со дня смерти кормильца, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда. Копии приказа работодателя (решения суда) о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных граждан о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся работодателем в отдельном деле на каждого получателя. Хранение документов является обязанностью работодателя. По истечении двух лет после прекращения выплаты сумм возмещения вреда указанные дела сдаются на постоянное хранение в архив работодателя.

## - 6. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**Коллективный договор** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении или организации. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995 г. и Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. (ФЗ № 197).

Развитием и адекватным отражением социально-трудовых отношений, в настоящее время является трехстороннее соглашение между администрацией субъекта РФ, предпринимателями и трудящимися (от имени которых выступает соответствующий выборный профсоюзный орган). Данные соглашения устанавливают условия труда, занятости, социальные гарантии для работников определенной профессии, отрасли, территории.

Законодательство РФ устанавливает ответственность как за уклонение от участия в переговорах, так и за невыполнение обязательств по коллективному договору и соглашению.

**Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне РФ, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются. Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации.

Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);
- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- льготы работников, совмещающих работу с обучением;
- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении;
- соблюдение интересов работников при приватизации ведомственного жилья, предприятий;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

По многим из перечисленных в настоящем разделе вопросов в предыдущих главах даны подробные разъяснения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду, в которых обеспечивается обязательная регистрация договора.

Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения или организации.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере до 50 МРОТ, налагаемому в судебном порядке.

Права и полномочия трудового коллектива могут быть закреплены в Уставе лечебно-профилактических учреждений или коллективном договоре.

## **6.1. Полномочия трудового коллектива <sup>5</sup>**

Трудовой коллектив предприятия независимо от его организационно-правовой формы:

- решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;
- рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с Уставом предприятия;

<sup>5</sup> Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф и др. Вопросы охраны труда (учебное пособие). -Томск, 2001.- 110 с.

- определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций;

- решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которых вклад государства или местного органа самоуправления составляет более 50%:

- рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в Устав предприятия;

- определяет, совместно с учредителем предприятия, условия контракта при найме руководителя;

- принимает решения о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия;

- участвует в решении вопросов об изменении формы собственности предприятия в соответствии и в пределах, установленных законодательством РФ и Республик в составе РФ.

Порядок и формы осуществления полномочий трудового коллектива определяется в соответствии с законодательством РФ.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством РФ, Уставом и коллективным договором.

## 7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПРОСТУПКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### **Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора (статья 232).**

Сторона трудового договора (работодатель и работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренным Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

### **Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (статья 234).**



Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

### **Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (статья 235).**

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

### **Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (статья 236).**

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

### **Возмещение морального вреда, причиненного работнику (статья 237).**

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии с Уставом и положением о лечебно-профилактическом учреждении, Правилами внутреннего трудового распорядка в коллективах учреждений здравоохранения должна создаваться обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой и производственной дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые в необходимых случаях обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются меры дисциплинарного и общественного, а в отдельных случаях административного характера и уголовной ответственности.

Самостоятельным видом юридической ответственности, закрепленным в трудовом законодательстве, является материальная ответственность работника за ущерб, причиненный учреждениям и организациям. (Статья 238 ТК РФ). Материальная ответственность заключается в обязанности рабочих и служащих возместить (в ограниченном размере или полностью) имущественный ущерб, причиненный по их вине учреждению при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Рабочие и служащие могут быть привлечены к материальной ответственности за прямой действительный ущерб лишь при наличии следующих обязательных условий:

- если ущерб причинен противоправными действиями или бездействием работника, т.е. вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, должностными инструкциями, тарифно-квалификационными требованиями, приказами и распоряжениями администрации;

- когда ущерб причинен по вине работника, т.е. когда он причинен умышленно или по неосторожности. Противоправное действие или бездействие, совершенное работником по неосторожности, выражается в недостаточной предусмотрительности при исполнении работником своих трудовых обязательств, когда работник должен был предвидеть, но не предвидел отрицательных последствий своих действий (бездействий) или легкомысленно надеялся их предотвратить;

- при наличии причинной связи между противоправным поведением данного работника и имущественным ущербом.

В соответствии с законодательством (статья 243 ТК РФ) работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине учреждению в случаях, когда:

- между работником и учреждением или организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

- имеется недостача имущества или других ценностей, вверенных работнику на основании письменного договора или по другим разовым документам;

- ущерб причинен в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- умышленного причинения ущерба;

- ущерба причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- возложена полная материальная ответственность в соответствии с трудовым договором, заключаемым с руководителем учреждения, заместителями и главным бухгалтером;

- ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- установлены факты разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами.

В других случаях за ущерб, причиненный организации или учреждению при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего месячного заработка. При этом издается приказ руководителя учреждения о возмещении работником причиненного ущерба не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем ущерба, причиненного работником.

### **Порядок взыскания ущерба (статья 248).**

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

В соответствии с законодательством РФ медицинские работники несут ответственность за нарушение прав граждан в области охраны здоровья, недобросовестное выполнение профессиональных обязанностей, повлекшее причинение вреда здоровью или смерть пациента.

Правонарушения медицинских и фармацевтических работников в зависимости от степени общественной опасности подразделяются на противоправные **проступки**, не предусмотренные уголовным кодексом, и **преступления**, которые влекут за собой уголовную ответственность.

Проступки могут быть гражданскими, административными и дисциплинарными.

**Гражданскими проступками** являются общественно неопасные действия, не регламентируемые нормами гражданского права и наносящие ущерб, прежде всего, общественной и личной собственности. Гражданские проступки медицинских и фармацевтических работников в основном сводятся к причинению имущественного ущерба лечебно-профилактическому учреждению в связи с порчей при нарушении правил хранения продуктов питания, имущества и материалов, при использовании медикаментов и перевязочного материала, реактивов, инструментария не по назначению.

За причинение вреда здоровью гражданская ответственность для медицинского персонала может наступить в соответствии с ГК РФ:

- при неосторожном причинении легкого вреда здоровью;
- при причинении вреда здоровью любой тяжести в условиях крайней необходимости;
  
- при причинении вреда здоровью ненадлежащим исполнением медицинской слуги<sup>6</sup>;
- при причинении вреда здоровью вследствие недостоверной или недостаточной информации о медицинской услуге;
- при причинении вреда здоровью в виде неосуществления надзора за несовершеннолетними в ЛПУ в момент причинения вреда.

Невиновное причинение вреда здоровью больного может произойти при следующих обстоятельствах:

- причинение вреда в результате несчастного случая как непрогнозируемого медицинского исхода;

---

<sup>6</sup> Вред здоровью в этих случаях подлежит возмещению независимо от вины причинителя и от того, состоял ли пациент в договорных отношениях с ЛПУ.

- причинение вреда в результате несчастного случая как объективно непреодолимого исхода;
- причинение вреда здоровью в условиях обоснованного правомерного риска;
- причинение вреда в результате грубой неосторожности самого пациента;
- причинение вреда здоровью в условиях крайней необходимости;
- причинение вреда здоровью при наличии умысла потерпевшего.

Ответственность медицинских и фармацевтических работников за гражданские проступки может заключаться в применении имущественных санкций, о которых изложено ранее.

**Административными проступками** являются общественно неопасные нарушения порядка государственного управления, закрепляемого отдельными правовыми нормами. Административные проступки медицинских работников составляют общественно неопасные нарушения порядка управления лечебно-профилактическим учреждением, структурным подразделением или отделением. Например, несоблюдение правил внутреннего распорядка больницы, поликлиники или отделения, которые дезорганизуют работу ЛПУ, нарушение противопожарных, санитарно-эпидемиологических правил, правил охраны труда и техники безопасности и др.

Применительно к медицинским и фармацевтическим работникам административная ответственность состоит в наложении штрафа, временного отстранения от должности и т.д.

**Дисциплинарные проступки** – это общественно неопасные нарушения трудовой, служебной дисциплины, т.е. закрепленного правовыми нормами обязательного порядка деятельности определенных коллективов. К данным проступкам медицинских и фармацевтических работников, равно как и других рабочих и служащих учреждений здравоохранения, относятся прогул, опоздание на работу, невыполнение распоряжения руководителя учреждения, структурного подразделения или отделения и т.д.

Ответственность за дисциплинарные проступки заключается в применении дисциплинарных взысканий, предусмотренных законодательством (Трудовой кодекс РФ).

За нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующие работа и поведение работника. До наложения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня его обнаружения (не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске). Приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в комиссии по трудовым спорам, в государственной

инспекции труда, в суде в порядке, установленном законодательством.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному наказанию. В течении срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Профессиональная деятельность медицинских и фармацевтических работников связана с охраной здоровья граждан, поэтому характер их труда требует, чтобы выполняли его безукоризненно. Любое отступление от предусмотренных медицинской наукой и установленных законом и моралью правил поведения медицинских и фармацевтических работников может привести к тяжелым последствиям для здоровья, а часто и для жизни людей.

Профессиональные нарушения медицинских и фармацевтических работников в зависимости от характера и степени общественной опасности, наступивших последствий могут расцениваться и как **преступления**.

Под **профессиональными преступлениями** медицинских и фармацевтических работников понимаются такие преступления, которые осуществляются при осуществлении чисто профессиональных функций с нарушением современных требований медицинской науки и практики, положения медицинской этики и деонтологии, предписаний закона, принятых нормативных актов (например, неоказание или ненадлежащее оказание медицинской помощи может причинить вред государственным интересам в области охраны здоровья граждан или наносит ущерб здоровью, а нередко и жизни человека). К умышленным относятся такие преступления, при которых лицо, его совершившее, сознавало опасный характер своего действия или бездействия, предвидело его последствия, желало или сознательно его допускало.

**Под «вредом здоровью» понимают** либо телесные повреждения, т.е. нарушение целостности органов и тканей, либо их физиологических функций, либо заболевания и патологические состояния, возникшие в результате воздействия различных факторов внешней среды. Это понятие приведено в официальных «Правилах судебно-медицинской экспертизы тяжести вреда здоровью».

Согласно ныне действующему Уголовному кодексу РФ работники здравоохранения могут нести уголовную ответственность за следующие профессиональные преступления:

1. Преступления, направленные против личности.
2. Преступления, направленные против общественной безопасности и общественного порядка.
3. Преступления, направленные против государственной власти (должностные преступления, в т.ч. служебный подлог, халатность и др.).
4. Преступления, направленные против правосудия.
5. Преступления в сфере экономики (в частности - вымогательство).

От преступлений следует отличать врачебные ошибки, ятрогенные

заболевания и несчастные случаи, связанные с неблагоприятным исходом в лечении.

## **Краткое резюме**

В настоящем пособии даны основные понятия, связанные с социально-трудовыми отношениями, правовым обеспечением деятельности и ответственностью работников здравоохранения.

В нем излагаются основные положения Правил внутреннего трудового распорядка и коллективного договора учреждений здравоохранения, являющихся основой социально-трудовых отношений в конкретном лечебно-профилактическом учреждении.

Описаны обязанности и ответственность администрации учреждения здравоохранения за создание безопасных условий труда работников, а также права, социальные гарантии, обязанности, проступки и ответственность медицинских и фармацевтических работников.

В пособии дан перечень контрольных вопросов и тем семинарских занятий по названным разделам.

Пособие предназначено для работников здравоохранения и студентов медицинских образовательных учреждений.



## ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ТЕМ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

### **Вопросы для контроля знаний и самостоятельной подготовки, а также для семинарских занятий по теме «Правовые основы деятельности и ответственность работников здравоохранения»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения здравоохранения: содержание, порядок оформления и их утверждения, ознакомления с ними работников при заключении трудового договора (контракта).
2. Коллективный договор: содержание. Порядок его утверждения и контроля за выполнением.
3. Дисциплина труда. Штатно-должностные инструкции. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
4. Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, виды трудового договора, порядок оформления. Перевод на другую работу. Требования к лицам при допуске их к медицинской и фармацевтической деятельности.
5. Основания для расторжения трудового договора, порядок его оформления. Отстранение от работы. Увольнение по инициативе работника. Увольнение по инициативе администрации.
6. Основные права и обязанности работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Конституцией РФ.
7. Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан: значение документа и его содержание. Права, обязанности, социальные гарантии и ответственность работников здравоохранения в соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан.
8. Организация труда медицинских работников. Понятие времени труда и отдыха. Виды рабочего времени и отдыха. Порядок предоставления отпусков. Охрана труда, труд женщин и детей.
9. Устав и учредительные документы учреждений здравоохранения.
10. Юридические основы деятельности общих врачебных практик: аккредитация, реорганизация, ликвидация.
11. Организация оплаты труда и правовое регулирование заработной платы работников здравоохранения. Тарифная система. Структура заработной платы и альтернативные формы организации оплаты труда. Роль общественных организаций в определении заработной платы и защите интересов работников.
12. Учет труда и его оплаты. Научная организация и нормирование труда в здравоохранении.
13. Трудовые споры: понятие, стороны, порядок их рассмотрения.
14. Аттестация медицинского персонала: цели, методы, порядок. Результаты аттестации. Профессиональный рост и порядок повышения квалификации и профессионального мастерства.

15. Основания для привлечения к ответственности. Вина как условие ответственности. Привлечение к ответственности медицинских и фармацевтических работников.
16. Понятие и виды правонарушений. Виды проступков работников здравоохранения. Понятие правовой ответственности. Понятие гражданской, административной, дисциплинарной и уголовной ответственности.
17. Материальная ответственность работников здравоохранения за причиненный ущерб учреждению: виды, порядок оформления возмещения причиненного ущерба.
18. Правовое обеспечение медицинского страхования в РФ. Виды страхования, принципы, взаимодействие юридических и физических лиц в системе медицинского страхования. Договорные отношения в системе медицинского страхования.
19. Особенности уголовной ответственности медицинских и фармацевтических работников: характеристика, основания для привлечения к уголовной ответственности.
20. Уголовная ответственность медицинских работников за причинение вреда жизни, здоровью граждан. Особенности субъекта преступления. Порядок возмещения морального ущерба.
21. Возможность привлечения к ответственности медицинских и фармацевтических работников за совершение должностных преступлений. Характеристика состава должностного преступления.
22. Уголовная ответственность за оставление в опасности. Состав. Особенности привлечения медицинских работников.
23. Понятие и цели уголовного наказания. Система и виды уголовного наказания.
24. Виды деяний медицинских и фармацевтических работников, при которых наступает уголовная ответственность.
25. Преступная самонадеянность и преступная небрежность: понятие, характеристика, последствия.
26. Общая характеристика законодательства об охране природы. Органы и учреждения, обеспечивающие контроль за охраной природы и использованием природных ресурсов. Ответственность за нарушение законодательства об охране природы.
27. Понятие, основные принципы и источники семейного права. Опекунство. Попечительство. Органы опеки и попечительства.
28. Права семьи, несовершеннолетних, беременных женщин и матерей в основах законодательства РФ об охране здоровья граждан.
29. Административная ответственность: понятие и основания административной ответственности. Законодательство в области административных правонарушений. Административная ответственность и взыскание: соотношение понятий. Понятие и виды административного принуждения. Кем налагаются административные взыскания.

30. Общая характеристика и понятие специальной административной ответственности в области здравоохранения.
31. Административная ответственность за сокрытие источников заражения венерической болезнью и контактов больных, характеристика. Уголовная ответственность за заражение ВИЧ инфекцией.
32. Особенности административной ответственности в области нарушений санитарно-гигиенических и противоэпидемических требований и правил. Виды административной ответственности, дисциплинарная и уголовная ответственность за нарушение санитарно-гигиенических и противоэпидемических правил. Органы, привлекающие к административной ответственности за нарушение законодательства о санэпидблагополучии населения РФ.
33. Ответственность за применение, хранение наркотических, психотропных и сильнодействующих веществ по Кодексу РФ об административных правонарушениях. Уголовная ответственность за незаконный оборот сильнодействующих и ядовитых веществ.
34. Врачебная тайна. Ответственность за ее разглашение.
35. Защита прав потребителей медицинских услуг. Ответственность за выпуск товаров и выполнение услуг, не отвечающих установленным требованиям.
36. Законодательство РФ о психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании. Ответственность за незаконное помещение в психиатрический стационар.
37. Ответственность за незаконное обращение с радиоактивными материалами, за нарушение правил безопасности при обращении с микробиологическими либо другими биологическими агентами или токсинами.
38. Ответственность за незаконное изготовление, приобретение, хранение, пересылку, сбыт наркотических средств и психотропных веществ, за незаконную выдачу либо подделку документов, дающих право на их получение.

**План семинара и перечень вопросов контроля знаний по теме:  
«Правовые основы оказания медицинской помощи населению РФ»**

1. Правовые основы законодательства об охране здоровья граждан. Значение и основные задачи Закона «О медицинском страховании граждан РФ» и «Основ законодательства об охране здоровья граждан РФ».
2. Права граждан при оказании медико-социальной помощи и гарантии ее осуществления.
3. Права граждан в области охраны здоровья и права отдельных групп населения в области охраны здоровья (права семьи, несовершеннолетних, женщин и матерей, инвалидов и лиц пожилого возраста, военнослужащих и др.).
4. Медико-социальная помощь гражданам, страдающим социально-значимыми заболеваниями. Обеспечение психиатрической помощью, гарантии прав граждан при ее оказании, социальная защита лиц, страдающих психическими расстройствами.
5. Медицинская деятельность по планированию семьи и регулированию репродуктивной функции человека.
6. Права, обязанность и социальная защита медицинских и фармацевтических работников.
7. Правовые основы медицинской экспертизы.
8. Ответственность за причинение вреда здоровью граждан. Ответственность медицинских работников за профессиональные правонарушения.
9. Правовое регулирование отношений в области защиты прав потребителей медицинских услуг.
10. Правовые основы деятельности санэпидслужбы в РФ. Права и обязанности граждан, предприятий, организаций, защита и гарантии их прав по вопросам санэпидблагополучия. Ответственность за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Акопов В.И., Бова А.А. Юридические основы деятельности врача (учебно-методическое пособие). - М., 1997.- 255 с.
2. Акопов В.И. Экспертиза вреда здоровью. - М., 1998. - 256 с.
3. Бахрах Д.Н. Административное право. - М., 1996.
4. Белов М.В., Лускин А.З., Чулков Н.А. Организация работы по охране труда на предприятиях (рекомендации и нормативные акты). - Томск, 2001.- 392 с.
5. Дашковский А.Г., Извеков В.Н., Панин В.Ф., Плахов А.М., Свиридов Ю.Ф. Вопросы охраны труда (учебное пособие). - Томск, 2001. - 110 с.
6. Закон РСФСР «О медицинском страховании граждан в РСФСР». - М., 1991., 1992., 1993 г.- 40 с.
7. Кодекс РСФСР об административных правонарушениях (с изменениями на 01.02.2001 г.) - М., 2001. - 208 с.
8. Кодекс Законов о труде РФ. - М., 1997. - 144 с.
9. Комментарий к Кодексу Законов о труде РФ.- М., 1999. - 789 с.
10. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. - М., 2002. - 192 с.
11. Конституция РФ (с изменениями по состоянию на 01.10.1998 г.). - М., 1998. - 58 с.
12. Новоселов В.П. Профессиональная деятельность работников здравоохранения. - Новосибирск, 2001. - 312 с.
13. Об основах охраны труда в РФ. - М., 1999.
14. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. - М., 1998.
15. Об охране труда в Томской области (закон). - Томск, 2000.
16. О коллективных договорах и соглашениях (ФЗ с изменениями на 01.05.1999 г.). - М., 1999.
17. Основы государства и права. - Ростов-на-Дону, 2000. - 639 с.
18. Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан. - М., 1993.
19. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. М., 1999. - 35 с.
20. Попов В.Л., Попова Н.П. Правовые основы медицинской деятельности. - С - Пб., 1999. - 256 с.
21. Практические вопросы юридической защиты прав пациентов и медицинских работников (составители: Олейниченко В.Ф., Гавриленко А.С., Королев В.В.). - Томск, 2002. - 72 с.
22. Тусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России (учебник). - М., 1997. - 480 с.
23. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М., Юрайт-М, 2002. - 168 с.
24. Уголовный Кодекс РФ. - М., 2000. - 158 с.
25. Уголовное право. Общая часть. - М., 1997.

26. Юрьев В.К., Куценко Г.И. Общественное здоровье и здравоохранение (учебник). - С - Пб, 2000. - 911 с.

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ.  
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**В.Ф. Олейниченко – кандидат медицинских наук, доцент  
заслуженный врач РФ**

под редакцией Президента Томского регионального отделения Российской  
медицинской ассоциации доктора медицинских наук, профессора  
Адамяна А.Т.

**Информационно-методическое пособие для курсантов  
ФПК и ППС и студентов СГМУ**

Корректор И.А. Зеленская

Отпечатано в лаборатории оперативной полиграфии СГМУ  
Заказ № ..... Тираж .....экз.