

DOI: 10.33454/1728-1261-1-2023-53-59

УДК: 614.25:349.222

Трудовой договор с медицинским работником в условиях нового законодательства

Д. С. Савков¹, В. М. Савкова²¹ ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный медицинский университет» Минздрава России, Хабаровск, Россия² КГБОУ ДПО «Институт повышения квалификации специалистов здравоохранения» министерства здравоохранения Хабаровского края, Хабаровск, Россия

Employment contract with a medical worker under the new legislation

D. S. Savkov¹, V. M. Savkova²¹ Far Eastern State Medical University of the Ministry of Health of Russia, Khabarovsk, Russia² Postgraduate Institute for Public Health Workers of the Ministry of Health of the Khabarovsk Krai, Khabarovsk, Russia

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Д. С. Савков – ORCID: 0000-0001-6040-4021

В. М. Савкова – ORCID: 0000-0003-3635-2430

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

D. S. Savkov – ORCID: 0000-0001-6040-4021

V. M. Savkova – ORCID: 0000-0003-3635-2430

Резюме

В статье проанализированы законодательные акты, регламентирующие требования к содержанию и порядку заключения трудового договора с медицинским работником.

Ключевые слова: трудовой договор медицинского работника, требования к кандидату на должность в медицинской организации, порядок заключения трудового договора

Abstract

The article analyzes the legislative acts regulating the requirements for the content and procedure for concluding an employment contract with a medical worker.

Keywords: employment contract for a medical worker, requirements for a candidate for a position in a medical organization, the procedure for concluding an employment contract

Трудовые отношения в любой медицинской организации вне зависимости от ее формы собственности осуществляются на основании и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод медицинских работников, создание для них благоприятных условий труда, защита прав и интересов как медицинских работников, так и работодателей. Трудовой договор с работником медицинской организации осуществляется на основании положений Трудового кодекса РФ, которые установлены в статье 57. От медицинского работника требуется исполнять свои трудовые обязанности и руководствоваться в работе требованиями внутреннего трудового распорядка, принятыми в конкретной клинике (ст. 56 ТК РФ) [1].

Российское законодательство не допускает заключения гражданско-правовых документов (контрактов, договоров), фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Таким образом, закон запрещает работодателю уклоняться от трудовых правоотношений с работником, подменяя их гражданско-правовыми. Несмотря на это, некоторые медицинские организации «рекомендуют» соискателям самостоятельно оформить статус индивидуального предпринимателя с выбором упрощенной системы налогообложения (коды ОКВЭД для медицинской деятельности – 5.11, 5.12, 5.13, 5.14.1, 5.14.2, 5.14.3, 5.14.4, 3.04) и получить лицензию на медицинскую деятельность. После чего с врачом (индивидуальным предпринимателем) заключают договор оказания услуг или подряда. В этом случае медицинская организация

освобождается от обязанности выплачивать обязательные взносы в государственные фонды, больничные, отпускные.

Однако в случае, если будет установлено, что медицинская организация заключила с гражданином гражданско-правовой договор, предметом которого фактически является исполнение лицом определенных трудовых функций, данный гражданско-правовой

сударственными образовательными стандартами, а также свидетельство об аккредитации специалиста. Стоит отметить, что с 1 октября 2021 года медицинского работника можно трудоустроить в медицинскую организацию без бумажного свидетельства об аккредитации. Федеральным законом от 02.07.2021 № 312-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основах охраны здоровья гражд-



Статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Для целей настоящего Кодекса работодателями – физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей...

договор будет признан трудовым с соответствующими правовыми санкциями. Признаками того, что медицинский работник состоит в трудовых правоотношениях с медицинской организацией, являются:

- личный характер прав и обязанностей медицинского работника, который обязан лично выполнять трудовую функцию, участвуя в оказании медицинской помощи (он не может поручить выполнить свою работу другому лицу);

- работник постоянно выполняет обусловленную трудовым договором трудовую функцию, а не выполняет за вознаграждение какое-либо поручение (работу, услугу) к установленному договором сроку;

- подчинение должностным лицам медицинской организации (главному врачу, заведующему отделением) и систематическое выполнение их поручений;

- подчинение внутреннему трудовому распорядку, установленному в медицинской организации (обязан приходить к началу рабочего дня, соблюдать продолжительность рабочего дня или смены);

- выплата вознаграждения за труд в установленные медицинской организацией сроки.

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, сторонами которого являются работник и работодатель [1].

Правом на занятие медицинской деятельностью обладают лица, имеющие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными го-

дан в Российской Федерации» регламентировано, что специалист прошел аккредитацию, если данные об этом внесли в ЕГИСЗ – таких сведений из системы теперь достаточно для допуска медицинского работника к работе [2].

Статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирована необходимость прохождения кандидата на определенную должность медицинского осмотра.

Частью 2 указанной статьи закона установлено, что работники медицинских организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Кроме того, работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с приказом Министрства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» (зарегистрирован 30.05.2022 № 68626) [3]. К таким отдельным видам отнесена деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний – патогенными микроорганизмами I и II групп патогенности, возбудителями особо опасных инфекций, а также с биологическими токсинами (микробного, растительного и животного происхождения) или с доступом к указанным субстанциям (п. 17 приказа). Новые правила прохождения обязатель-



Статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, **проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры** для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профзаболеваний.

ВАЖНО

1. Обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются по направлению работодателя и осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством РФ.
2. Отказ кандидата от прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра влечет отказ в приеме на работу.

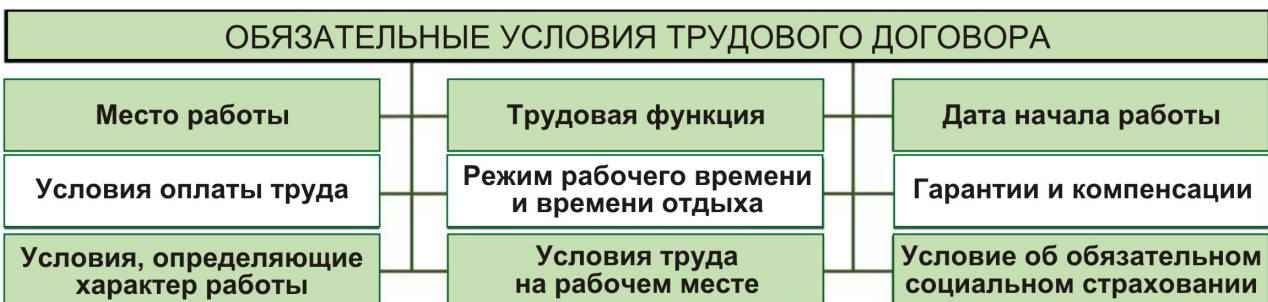
ного психиатрического освидетельствования, вступившие в силу с 1 сентября 2022 года, не устанавливают периодичности данной процедуры – работодатель вправе направить работника на освидетельствование, если во время обязательного медосмотра психиатр заподозрит противопоказания к труду.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре, заключаемом с медицинским работником, работодатель должен указать:

- фамилию, имя, отчество медицинского работника и наименование медицинской организации, заключившей трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность медицинского работника и работодателя – физического лица;
- ИНН медицинской организации;
- сведения о представителе медицинской организации, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Кроме того, указанной статьей Трудового кодекса определены условия, которые должны быть включены в трудовой договор медицинского работника в обязательном порядке.

Местом работы следует считать расположенную в определенной местности медицинскую организацию, ее представительство, филиал, иное структурное подразделение. Трудовая функция медицинского работника подразумевает работу по должности в соответствии со штатным расписанием медицинской организации, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Дата начала работы указывает конкретный день, в который медицинский работник обязан приступить к исполнению своей трудовой функции. Указывая в трудовом договоре условия оплаты труда медицинского работника, работодатель должен указать в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Включение в трудовой договор режима рабочего времени и времени



отдыха медицинского работника обязательно, если для данного работника этот режим отличается от общих правил, действующих в медицинской организации. В случае, если медицинский работник принимается на работу, где имеются вредные или опасные условия труда, работодатель должен в трудовом договоре указать, что работа предусматривает такие вредные и опасные условия, с указанием конкретных характеристик условий труда на рабочем месте медицинского работника. В некоторых случаях медицинский работник может приниматься на работу в медицинскую организацию, где его работа может изначально носить особенный характер: например, подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы. Условия труда на рабочем месте могут быть различными: безопасные и допустимые, оптимальные, вредные или опасные. Конкретные условия труда, в которых будет выполнять трудовые обязанности медицинский работник, должны быть отражены в трудовом договоре. Право на обязательное социальное страхование означает то, что медицинская организация как работодатель должна застраховать медицинского работника и впоследствии производить отчисление соответствующих взносов. Данная обязанность работодателя гарантирует впоследствии медицинскому работнику выплаты из соответствующих фондов страхового обеспечения в случаях, когда по объективным причинам он теряет доход, получаемый в результате своей трудовой деятельности, или если этот доход существенно уменьшается. Так, страховыми случаями в Российской Федерации признаются: достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные российским законодательством.

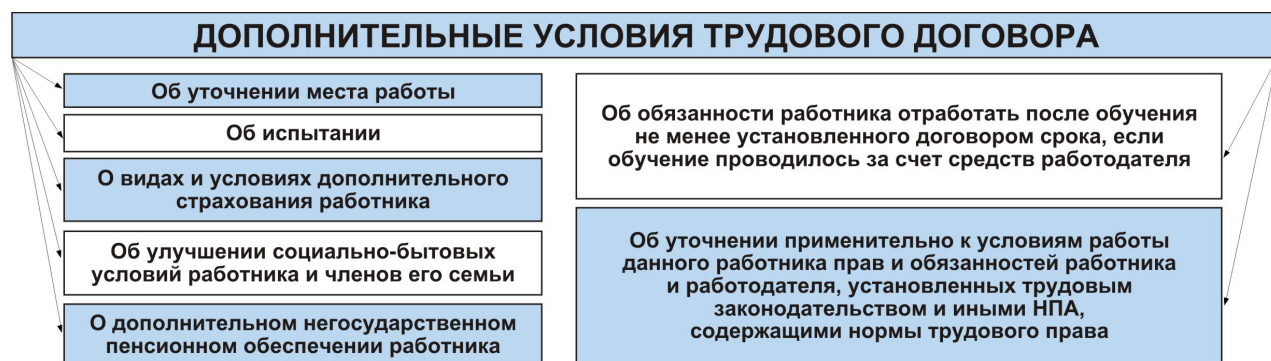
Подчеркнем: если при заключении трудового договора в него не были включены

какие-либо обязательные сведения или условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения. На работника в данном случае распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и локальными актами работодателя.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовые договоры с медицинским работником могут заключаться как на неопределенный срок (так называемый бессрочный трудовой договор), так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Однако срочный трудовой договор не может быть заключен с медицинским работником на срок более пяти лет. При этом заключить срочный трудовой договор с медицинским работником работодатель может далеко не всегда. Срочный трудовой договор заключается лишь тогда, когда трудовые отношения с медицинским работником не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом закон прямо устанавливает, что запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор, заключенный при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания медицинским работником и работодателем, если иное не установлено законом или самим трудовым договором. Меди-



цинский работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, а если такой день не определен – медицинский работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. При этом, если работник не приступит к работе в день начала работы, работодатель имеет право без выяснения уважительности причин отсутствия на работе аннулировать трудовой договор.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в медицинскую организацию, должно предъявить работодателю трудовую книжку. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратив-

нении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора и др. При этом в случаях, установленных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора медицинский работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Еще одним, возможно, обязательным документом, который должен предъявить кандидат на должность в медицинскую организацию, является справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (далее – справка об отсутствии судимости) (абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Но не в каждую медицинскую организацию требуется та-

ВАЖНО

Аннулирование трудового договора — это процедура, при которой работодатель вправе признать трудовой договор незаключенным на основании нарушения условий о дате начала работы, без выяснения причин и обстоятельств неявки (ст. 61 ТК РФ).

шими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» с 1 января 2023 года вводятся в действие трудовые книжки нового образца [4]. Данное постановление вступит в силу с 1 сентября 2023 года – с этой же даты вступит в силу порядок ведения и хранения трудовых книжек (приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек») [5]. При этом имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат, а имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них старого образца также действительны и могут использоваться без ограничения срока.

С 2020 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого медицинского работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об уволь-

кой документ. Данную справку работодатель должен потребовать у лица, которое он намерен принять на работу, предполагающую осуществление трудовой деятельности в сферах, указанных в части 1 статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данном случае речь идет о лицах, имеющих судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности. При этом справку об отсутствии судимости должны предоставлять не только врачи, непосредственно ведущие прием детей, но все иные медицинские и хозяйственные работники, которые могут встретиться с несовершеннолетним в медицинской организации (апелляционным определением суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 04.09.2018 по делу № 33-5971/2018 было признано законным увольнение сотрудницы пищеблока



Статья 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

противотуберкулезного диспансера, имевшей погашенную судимость).

Прием медицинского работника на работу оформляется трудовым договором. С 22 ноября 2021 года работодатель не обязан издавать приказ о приеме медицинского работника на работу и знакомить его с ним.

Вместе с тем работодатель может продолжить оформлять приказы о приеме на работу, но в этом случае, как и ранее, содержание документа должно соответствовать условиям трудового договора.

ми документами работодатель должен именно до подписания трудового договора – соответственно, именно на медицинскую организацию будет возложена обязанность доказать факт такого ознакомления. Сотрудники государственных инспекций труда обращают внимание, что перед заключением трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда; положение о защите персональных данных работников;



Статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить медицинского работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Под локальным правовым актом следует понимать официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах своей компетенции должностным лицом с соблюдением установленной законодательством процедуры, который содержит общеобязательные правила поведения, возникающие в связи с реализацией права гражданина [6]. При этом важным аспектом приведенной статьи является императивная норма о том, что ознакомить работника с указанными

положение об индексации заработной платы; коллективный договор (при наличии); перечень должностей с ненормированным рабочим днем (при наличии таковых); иные документы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

В целях проверки соответствия медицинского работника поручаемой работе работодатель может установить принимаемому на работу медицинскому работнику испытание. Данное условие об установлении испытания должно в обязательном порядке найти отражение в трудовом договоре медицинского работника. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании – это означает, что медицинский работник принят на работу без испытательного срока. Необходимо отметить, что в период испытания на медицинского работника распространяются все положения трудового законодательства, коллективного до-

говора и всех локальных нормативных актов работодателя.

Максимальный срок испытания для медицинского работника не может превышать трех месяцев, а в случае его приема на руководящую должность (руководителя медицинской организации или его заместителя) – шести месяцев.

Таким образом, трудовой договор является главным основанием для возникновения трудовых правоотношений и существования их во времени. Заключением трудового договора на его стороны распространяются права и обязанности, предусмотренные общим и специальным трудовым законодательством.

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ : текст с изм. и доп. на 11 янв. 2023 г. : [принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 05.02.2023).

Labor Code of the Russian Federation: dated December 30, 2001 No. 197-FZ: text as amended. and additional on 11 Jan. 2023: [adopted by the State Duma 21 Dec. 2001: Approved by the Federation Council on 26 Dec. 2001]. Electronic fund of legal and normative-technical documents. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (Accessed February 5, 2023).

2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» : Федер. закон от 2 июля 2021 г. № 312-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2021. № 27, ч. 1. Ст. 5140.

On Amendments to the Federal Law "On the Fundamentals of Protecting the Health of Citizens in the Russian Federation": Federal Law of July 2, 2021 No. 312-FZ. Collected legislation of Russian Federation. 2021. No. 27, part 1. Art. 5140.

3. Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование : приказ М-ва здравоохранения Рос. Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202205300013> (дата обращения: 05.02.2023).

On approval of the procedure for passing a mandatory psychiatric examination by employees engaged in certain types of activities, its frequency, as well as the types of activities

in the course of which a psychiatric examination is carried out: order of the Ministry of Health of the Russian Federation of May 20, 2022 No. 342n. Official Internet portal of legal information. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202205300013> (Accessed February 5, 2023).

4. Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации : постановление Правительства Рос. Федерации от 24 июля 2021 г. № 1250 // Собр. законодательства Рос. Федерации. № 31. Ст. 5916.

On certain issues related to work record books and the invalidation of certain acts of the Government of the Russian Federation and certain provisions of certain acts of the Government of the Russian Federation: Decree of the Government of Ros. Federation of July 24, 2021 No. 1250. Collected legislation of Russian Federation. No. 31. Art. 5916.

5. Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек : приказ М-ва труда Рос. Федерации от 19 мая 2021 г. № 320н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106020011> (дата обращения: 05.02.2023).

On approval of the form, procedure for maintaining and storing work record books: order of the Ministry of Labor of Russian Federation of May 19, 2021 No. 320n // Official Internet portal of legal information. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106020011> (Accessed: February 5, 2023).

6. Савкова В. М., Савков Д. С. Правовые аспекты проблемы качества и безопасности медицинской деятельности // Здоровоохранение Дал. Востока. 2015. № 1. С. 19–55.

Savkova VM, Savkov DS. Legal aspects of the problem of quality and safety of medical activity. Zdravookhraneniye Dal'nego Vostoka. 2015;1:19–55.