

КАДРОВЫЙ ВОПРОС



Журнал «Архивъ внутренней медицины» выходит более двух лет, и все это время самое пристальное внимание мы уделяем кадровым вопросам, ведь медицинские работники порой оказываются в очень непростых ситуациях. Разбираться в самых сложных случаях нам помогает Кадровая справочная система «Система Кадры» (КСС «Система Кадры»), которая была разработана специально для профессионалов кадрового дела и представлена рынку в сентябре 2011 года. Задачи «Архива внутренней медицины» и данной справочной системы во многом совпадают. По традиции на вопросы медицинских работников отвечает Вероника Борисовна Шатрова, главный редактор КСС «Система Кадры», эксперт-

консультант по трудовому праву и кадровому учёту. Обращаем ваше внимание, что вопросы, касающиеся трудовой деятельности, вы по-прежнему можете высылать на электронные адреса редакции: editor@medarhive.ru и info@medarhive.ru

В организации работают помощники врачей и инструкторы-дезинфекторы (средний медицинский персонал). В их должностных инструкциях написано, что они имеют право проходить обучение через 5 лет. Обязаны ли они проходить обучение через 5 лет, чтобы получить сертификат специалиста? Имеют ли они право работать без сертификата, если не пройдут обучение повторно? Какими документами это подтверждено?

В соответствии со ст. 100 Закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», до 1 января 2016 г. вправе заниматься медицинской или фармацевтической деятельностью специалисты при одновременном выполнении следующих условий:

- наличие высшего или среднего медицинского и фармацевтического образования, полученного или признанного в РФ;
- наличие сертификата специалиста, причём сертификаты, выданные до 1 января 2016 г., действуют до истечения указанного в них срока.

Таким образом, сертификат специалиста удостоверяет право на занятие медицинской деятельностью. Истечение срока действия сертификата означает истечение срока действия специального права.

Согласно ч. 4 ст. 196 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных законом, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Пунктом 2 ч. 1 ст. 72 Закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские и фармацевтические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счёт средств работодателя в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации. Соответственно, на работодателе лежит обязанность направить медицинского работ-

ника на повышение квалификации и оплатить обучение работника.

Таким образом, заниматься медицинской деятельностью можно строго только при наличии сертификата. Сертификаты действуют до истечения указанного в них срока. Следовательно, по истечении срока действия сертификата медработник не вправе заниматься медицинской или фармацевтической деятельностью, а работодатель обязан за свой счёт направить сотрудника на повышение квалификации.

Если работник не пройдёт повышение квалификации в результате собственных виновных действий или бездействия, то работодатель может уволить его по п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ: истечение срока действия специального права работника. Если работник своевременно не пройдёт обучение и не получил сертификат по вине работодателя, то его нужно отстранить от работы с сохранением 2/3 среднего заработка до тех пор, пока работодатель не организует обучение и специалист не получит сертификат.

Скажите, пожалуйста, если медицинский стаж у сотрудника прервался на 10 дней, аннулируется ли его надбавка «за выслугу лет»? Сколько календарных дней может быть перерыв между периодами в работе?

Непрерывный трудовой стаж — это продолжительность последней непрерывной деятельности работника на предприятии, а также время его предыдущей работы или иной деятельности. Он сохраняется при переходе с одного места на другое при условии, что перерыв в работе не превышал, по общему правилу, одного месяца. Исчислялся непрерывный трудовой стаж по Правилам, утверждённым Постановлением Совета Министров СССР от 13.04.1973 № 52. Однако в настоящее время этот документ утратил силу.

Вместе с тем, непрерывный трудовой стаж продолжает применять в ряде случаев, в частности при определении права на получение различных доплат и надбавок к заработной плате, предоставлении дополнительного отпуска отдельным категориям работников. Такие компенсации и гарантии могут быть установлены ведомственными или локальными нормативными актами организаций как меры поощрения и стимулирования. При отсутствии у работника каких-либо прав на дополнительные гарантии, которые связаны с продолжительностью непрерывной работы, рассчитывать непрерывный трудовой стаж не требуется.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся к выплатам стимулирующего характера. Их размеры и условия назначения устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, а в бюджетной сфере — с учётом Перечня видов выплат стимулирующего характера для федеральных бюджетных учреждений.

С учётом указанного, при переходе сотрудника с одного места на другое при условии, что перерыв в работе не превышал по общему правилу одного месяца, непрерывный трудовой стаж сохраняется. Следовательно, сотрудник может претендовать на выплату надбавки «за выслугу лет», если условиями локального акта организации, который регулирует выплату, не предусмотрен особый порядок расчёта непрерывного стажа.

Входит ли в медицинский стаж для установления доплаты за непрерывный стаж время нахождения в интернатуре и ординатуре? Или эти периоды считаются как время учебы?

Ответ на этот вопрос зависит от конкретной должности медработника и вида надбавки, о которой идёт речь. В соответствии с Положением, утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 28 августа 2008 г. № 463н, в стаж работы, дающей право на получение надбавок, засчитывают:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажёров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях.

Аналогичные нормы содержатся и в региональных документах, регулирующих порядок оплаты труда в государственных учреждениях здравоохранения.

Указанные периоды засчитывают в стаж только для назначения надбавки в размере 20% тарифной ставки или оклада за первые три года работы и 10% — за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% всем работникам учреждений здравоохранения за рядом исключений. К таким исключительным категориям относятся:

- врачи, средний и младший медицинский персонал выездных реанимационных гематологических бригад, а также выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи;
- врачи-консультанты, привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи;
- врачи фтизиатры и педиатры, а также средний медицинский персонал противотуберкулёзных учреждений и подразделений, работающих на участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

Работникам, поименованным в перечне исключений, надбавку устанавливают в более высоком размере — до 80%. Но при этом в стаж работы время пребывания в интернатуре и ординатуре уже не засчитывают.

А

Редакция «Архива внутренней медицины» благодарит справочную систему «Система Кадры» www.1kadry.ru за помощь в подготовке материала.

