III научно-практическая конференция «Балтийская весна»
«Права и обязанности медицинского работника в диапазоне практической деятельности»
25 апреля 2025 года

СЗГМУ им. И.И. Мечникова
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

Ризаханова Ольга Александровна – к.м.н. , доцент,
кафедра «Общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением»
ГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова, эксперт сектора бережливых технологий института медицинских образовательных технологий ГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЛИКБЕЗ
ИЕРАРХИЯ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

КОНСТИТУЦИЯ РФ
ЗАКОНЫ
ФЕДЕРАЛЬНЫЕ КОНСТИТУЦИОННЫЕ ЗАКОНЫ
КОДЕКСЫ РФ и ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ
ПОДЗАКОННЫЕ АКТЫ
УКАЗЫ ПРЕЗИДЕНТА РФ
ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ
АКТЫ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ, ИЗДАВАЕМЫЕ В ПРЕДЕЛАХ ИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
АКТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РФ, ИЗДАВАЕМЫЕ В ПРЕДЕЛАХ ИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
АКТЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

**Федеральные законы и законы субъектов РФ включены в одну категорию, поскольку последние имеют приоритет по вопросам, отнесенным к исключительному ведению субъектов РФ (ч. 6 ст.76 Конституции РФ*

Информационно-правовой портал: minjust.gov.ru

ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Статья 37.

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

5. Каждый имеет право на отдых.

Статья 45.

2. Принудительный труд запрещен.
Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

- ✓ - Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ),
- ✓ - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС),
- ✓ - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)
- ✓ - Профессиональные стандарты,
- ✓ - Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025г.,
- ✓ - Нормативные правовые акты субъекта РФ,
- ✓ - Коллективный договор, локальные нормативные акты учреждения (ЛНА).

МЕДИЦИНСКИЙ РАБОТНИК

физическое лицо, которое:

1. имеет медицинское или иное образование
2. работает в медицинской организации
3. в трудовые (должностные) обязанности входит осуществление медицинской деятельности
4. является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

СУБЪЕКТЫ И ОБЪЕКТЫ ПРАВА

Законные представители : родители, усыновители, опекуны, попечители

ПРАВОСПОСОБНОСТЬ способность иметь права и нести обязанности

ДЕЕСПОСОБНОСТЬ способность своими действиями приобретать и осуществлять субъективные права и юридические обязанности

ДЕЛИКТОСПОСОБНОСТЬ *— способность лица отдавать отчет своим действиям и нести за них ответственность*

Правовой статус медицинских работников составляют их права и обязанности, социальные гарантии и ограничения, налагаемые на медицинских работников, ответственность, которая установлена действующим законодательством РФ.

АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА

1. **Общий аспект** правового статуса медицинского работника, прежде всего, права, свободы и обязанности специалистов системы здравоохранения, закрепленные соответствующими положениями Конституции РФ и ФЗ.

2. **Специализированный аспект** правового статуса медицинских работников – это система прав, свобод и обязанностей, имеющих специфические особенности, характерные для конкретных медицинских специальностей:
а) врачей-специалистов
б) среднего медицинского и фармацевтического персонала
Особенностью специализированного правового статуса медицинского работника в этом случае является и квалификация (профессиональный уровень специализации, подтвержденный не только сертификатом/свидетельством об аккркдитации специалиста, но и решением аттестационной квалификационной комиссии).

3. **Личностно-профессиональный аспект правового статуса** медицинского работника подразумевает систему прав, свобод, обязанностей и юридических гарантий их реализации, свойственных конкретному субъекту медико-правовых отношений. Личностно-профессиональный аспект – сложная и многогранная этико-правовая категория. Этические нормы не являются правовыми нормами

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Основными обязанностями работника в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ являются **добросовестное выполнение трудовых обязанностей**, соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу организации, **выполнение установленных норм труда**.

Рассматривая правовой статус медицинского работника с позиций действующего трудового законодательства (в соответствии с имеющейся специализацией) в отношении третьих лиц (пациентов). В этом **случае правосубъектность медицинского работника не может быть ограничена только нормами права ТК РФ (например, гл. 2), коллективным и индивидуальным трудовыми договорами, должностной инструкцией, действующими правилами охраны труда и техники безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, т. к. выходит за определенные законом рамки.**

ПРАВО НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста.

Педагогические и научные работники, имеющие сертификат специалиста либо свидетельство об аккредитации специалиста, осуществляющие практическую подготовку обучающихся либо научные исследования в сфере охраны здоровья, вправе осуществлять медицинскую деятельность.

В СООТВЕТСТВИИ С П. 1. СТ. 100 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА ОТ 21.11.2011 № 323-ФЗ (РЕД. ОТ 28.12.2022) «ОБ ОСНОВАХ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН В РФ» ДО 01.01.2026 УСТАНОВЛЕН ОСОБЫЙ ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ПРАВА НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ИЛИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОГЛАСНО КОТОРОМУ:

1) право на осуществление медицинской деятельности в РФ имеют лица, получившие медицинское или иное образование в РФ и имеющие сертификат специалиста;

2) право на занятие фармацевтической деятельностью в РФ имеют лица, получившие фармацевтическое образование в Российской Федерации и имеющие сертификат специалиста, а также лица, обладающие правом на занятие медицинской деятельностью и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации, обособленных подразделениях медицинских организаций (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики), имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности;

3) лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки) и при наличии сертификата специалиста;

4) лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах, допускаются к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности после признания в РФ образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, в порядке, установленном законодательством об образовании, сдачи экзамена по специальности в порядке, устанавливаемом уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, и получения сертификата специалиста, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации.

ПРАВА МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА

Медицинские работники имеют равные права с работниками других профессий. На них распространяются общие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Данные права регулируются ст. 21 ТК РФ:

Работник имеет право на:

- ✓ **заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;**
- ✓ **предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;**
- ✓ **рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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 нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим 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 настоящим 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- ✓ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- ✓ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО НА ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА:

1) создание руководителем медицинской организации соответствующих условий для выполнения работником своих трудовых обязанностей, включая обеспечение необходимым оборудованием, в порядке, определенном законодательством РФ;

2) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ;

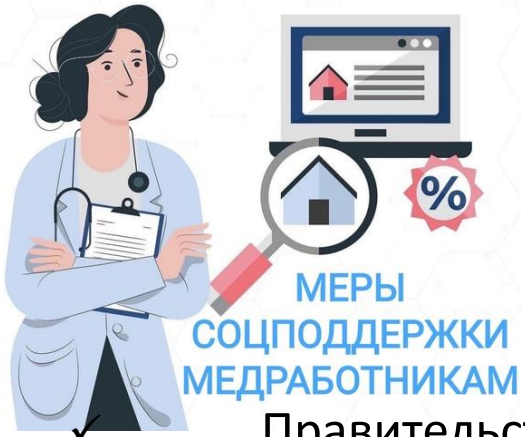
3) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством РФ, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации;

4) прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации;

5) стимулирование труда в соответствии с уровнем квалификации, со спецификой и сложностью работы, с объемом и качеством труда, а также конкретными результатами деятельности;

6) создание профессиональных некоммерческих организаций;

7) страхование риска своей профессиональной ответственности.



- ✓ Правительство Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе устанавливать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки медицинским работникам и фармацевтическим работникам за счет соответственно бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

- ✓ Информация об установлении дополнительных гарантий и мер социальной поддержки медицинским работникам и фармацевтическим работникам размещается в Единой государственной информационной системе социального обеспечения. Размещение и получение указанной информации в Единой государственной информационной системе социального обеспечения осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи".

ОБЯЗАННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА

СОГЛАСНО СТ. 21 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ, РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ выполнять установленные нормы труда;
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ✓ бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- ✓ незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Помимо Трудового кодекса РФ, обязанности медицинских работников содержатся в ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Медицинские работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии.

Профессиональный стандарт «Медицинская сестра/медицинский брат»

Приказ Министерства труда Российской Федерации
от 31.07.2020 N 475н

"Об утверждении профессионального стандарта
"Медицинская сестра/медицинский брат"

(Зарегистрировано в Минюсте России 04.09.2020 N 59649)

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Соблюдение врачебной тайны, принципов медицинской этики в работе с пациентами, их законными представителями и коллегами

Соблюдение программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, нормативных правовых актов в сфере охраны здоровья граждан, регулирующих медицинскую деятельность

Основная цель вида профессиональной деятельности	Трудовые функции
Сохранение и поддержание здоровья, улучшение качества жизни населения, оказание медицинской помощи *(Приказ Минтруда России от 31.07.2020 №475-н)*	• Оказание медицинской помощи, осуществление сестринского ухода и наблюдения за пациентами при заболеваниях и (или) состояниях; • Проведение мероприятий по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи; • Проведение мероприятий по профилактике неинфекционных и инфекционных заболеваний, формированию здорового образа жизни; • Ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала; • Клиническое использование крови и (или) ее компонентов; • Оказание медицинской помощи в экстренной форме.

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА И ЭТИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ

- В случаях, когда исполнение профессиональных обязанностей противоречит моральным ценностям медицинской сестры, она должна принять меры, чтобы как можно быстрее разрешить возникший этический конфликт и минимизировать его последствия для оказания медицинской помощи.

ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ЗАКОННЫХ ПРАВ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

✓Уровень жизни медицинской сестры должен соответствовать статусу ее профессии. Ни медицинских работников вообще, ни кого-либо из медицинских сестер в частности, **нельзя принуждать к работе на неприемлемых для них условиях.**

✓ Обеспечение условий профессиональной деятельности медицинской сестры **должно соответствовать требованиям охраны труда.**

✓ Медицинская сестра вправе рассчитывать на то, что Общероссийская общественная организация **«Ассоциация медицинских сестер России» окажет ей полноценную и всеобъемлющую помощь, согласно законодательства Российской Федерации для медицинских работников.**

ПРЕДЕЛЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Возмещения вреда здоровью, причиненного при оказании медицинских услуг пациентам медицинскими работниками.

Допускается, что вред здоровью может быть нанесен одним или несколькими **субъектами оказания медицинской помощи**, т. е. конкретными физическими лицами. В соответствии со ст. 1068 по правилам параграфа 2 гл. 59 ГК РФ ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником, **обязанность возмещения вреда лежит на работодателе**.

Конкретный **причинитель** вреда в этой ситуации может нести **дисциплинарную ответственность**. Денежные суммы, перечисляемые пострадавшему лицу, возмещаются из фондов МО, причем в этом случае зачастую страдает весь трудовой коллектив. В установленном законом порядке (ст. 1081ГК РФ) **работодатель имеет право обратного требования (регресса) к причинителю** вреда в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Понятие морального вреда определено в статье 151 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Моральный вред — это физические или нравственные страдания, испытываемые гражданином при нарушении его личных неимущественных или иных нематериальных благ.

ПОД НРАВСТВЕННЫМИ СТРАДАНИЯМИ КАК ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫМИ ПЕРЕЖИВАНИЯМИ ЧЕЛОВЕКА СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ИСПЫТЫВАЕМЫЕ ИМ ЧУВСТВА УНИЖЕНИЯ, РАЗДРАЖЕНИЯ, ПОДАВЛЕННОСТИ, ГНЕВА, СТЫДА, ОТЧАЯНИЯ, УЩЕРБНОСТИ, СОСТОЯНИЯ ДИСКОМФОРТА. ЭТИ ЧУВСТВА МОГУТ БЫТЬ ВЫЗВАНЫ:

— **противоправным посягательством на жизнь и здоровье как самого потерпевшего, так и его близких родственников (родителей, супруга, ребенка, брата, сестры);**

— незаконным лишением или ограничением свободы либо права свободного передвижения;

— причинением вреда здоровью, в том числе уродующими открытые части тела человека шрамами и рубцами;

— раскрытием семейной, личной или врачебной тайны;

— нарушением тайны переписки, телефонных или телеграфных сообщений;

— распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь и достоинство гражданина;

— нарушением права на имя, на изображение;

— нарушением его авторских и смежных прав и т. д.

**Страдание предопределяет, что действия причинителя вреда должны найти отражение в сознании потерпевшего в форме ощущений и переживаний.*

ВРАЧЕБНАЯ ТАЙНА

- ***не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей, кроме случаев, установленных законом.***
- **За нарушение указанного запрета предусмотрена:**
- **административная ответственность** (ст. 13.14 КоАП РФ - Разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, влечет **наложение административного штрафа на должностных лиц - от 4 000 до 5 000 рублей**);
- **уголовная ответственность** (ст. 137 УК РФ - Незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации с использованием своего служебного положения, - наказываются **вплоть до лишения свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет**).
- Кроме того, разглашение врачебной тайны является самостоятельным **основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом "в" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ.**

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:

- Общие положения: *в зависимости от вида совершаемого медицинскими работниками (и медицинскими учреждениями) правонарушения законом предусматриваются следующие виды юридической ответственности:*

✓ **Дисциплинарная (ТК РФ);**

✓ **Гражданско-правовая (ГК РФ);**

✓ **Административная (КоАП РФ);**

✓ **Уголовная ответственность (УК РФ).**

Дисциплинарная ответственность – ***это вид юридической ответственности работника за совершение дисциплинарного проступка, связанного с исполнением трудовых обязанностей.***

Гражданско-правовая ответственность – *это одна из форм государственного принуждения, состоящая во взыскании судом с правонарушителя в пользу потерпевшего имущественных санкций, перелагающих на правонарушителя невыгодные имущественные последствия его поведения и направленных на восстановление нарушенной имущественной сферы потерпевшего.*

Административная ответственность - *это реализация административно-правовых санкций, применение уполномоченным органом или должностным лицом административных наказаний к гражданам и юридическим лицам, совершившим правонарушение.*

Уголовная ответственность – *это правовое последствие совершения преступления, предусмотренного Уголовного кодекса Российской Федерации и заключается в применении к виновному государственного принуждения в форме уголовного наказания.*

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Трудовой кодекс Российской Федерации

-Меры дисциплинарного взыскания: *замечание, выговор, увольнение* (Ст.192) Они применяются последовательно.

Увольнение может применяться при однократном грубом нарушении работником своих трудовых обязанностей (Ст.81):

- **Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.**
- **Разглашение охраняемой законом тайны (в т.ч. врачебной)**
- **Прогул (отсутствие на работе более 4 часов) без уважительной причины.**
- **Хищение или умышленное уничтожение (повреждение) имущества.**
- **Нарушение требований по охране труда, повлекшее тяжкие последствия либо создавшие их реальную угрозу.**
- **Совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы**

ст. 192, 193 ТК РФ За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- ***Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.***
- *Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.*
- *Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.*

СТ. 193 ТК РФ ЗА КАЖДЫЙ ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК МОЖЕТ БЫТЬ ПРИМЕНЕНО ТОЛЬКО ОДНО ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ.

- *Приказ (распоряжение) работодателя о применении* ***дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.*** *Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.* ***Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.***

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РФ ОТ 17.03.2004 № 2 «О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» П. 53 :

При рассмотрении спора в суде работодателю необходимо представить доказательства того, что работник совершил дисциплинарный проступок и что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ)

✓В соответствии со ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей.

✓Работодатель в свою очередь вправе предъявить регрессный иск работнику для возмещения причиненного действиями работника прямого действительного ущерба. Вместе с тем, законодательство ограничивает пределы материальной ответственности работника размерами среднего месячного заработка работника (ст. 241 ТК РФ).

✓Вместе с тем, **работодатель не может взыскать с работника сумму ущерба в размере месячного заработка единовременно**. **Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов.**

✓**Законодательством также установлены случаи полной материальной ответственности (ст. 242 ТК РФ).** Применительно к медицинским работникам полная материальная ответственность наступает в следующих случаях:

- **умышленного причинения ущерба**;
- **причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**;
- причинения ущерба в результате **преступных действий работника**, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате **административного проступка**, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- **разглашения сведений**, составляющих охраняемую законом тайну;
- причинения ущерба **не при исполнении работником трудовых обязанностей**.

Где?

Трудовой договор

(ст. 56 ТК РФ)

это **соглашение** между **работодателем и работником**, в соответствии с которым

работодатель обязуется

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы рудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а **работник обязуется** лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя.

Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)

Обязательные условия трудового договора

(ч. 2 ст. 57 ТК РФ)

- место работы
- трудовая функция
- дата начала работы
- **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
- режим рабочего времени и времени отдыха
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- и другие условия

Компенсационные и стимулирующие выплаты
(ч. 1 ст. 129 ТК РФ)

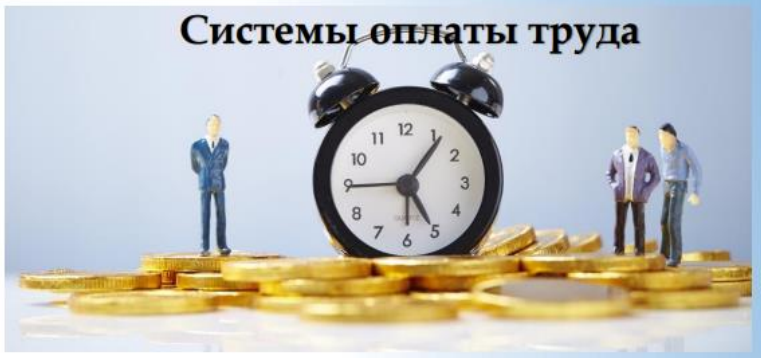
ОПЛАТА ТРУДА

Установление заработной платы

(ч. 1 ст. 135 ТК РФ)

устанавливается

в соответствии с



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА) (Ч. 1 СТ. 129 ТК РФ)

- **<u>вознаграждение за труд в зависимости от:</u>**
- квалификации работника,
- количества,
- сложности,
- качества и условий выполняемой работы,

* а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с чем?

Система оплаты труда

- **это совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения**, включая размеры

*Тарифных ставок, окладов (**должностных окладов**)*

+

доплат и надбавок компенсационного характера, *в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных*

+

системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования

установленных в соответствии *с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*.

Определенный **в организации порядок установления оплаты труда (заработной платы) работникам**

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (СТ. 144 ТК РФ, ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ НА 2025Г.)

- **С учетом:**

✓ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих

✓ Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих

✓ Профессиональных стандартов

✓ Государственных гарантий по оплате труда

✓ Перечня видов выплат компенсационного характера

✓ Перечня видов выплат стимулирующего характера

✓ Примерных положений об оплате труда работников

✓ Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

✓ Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Система оплаты труда

(ст. 135, 144 ТК РФ)

Приложение 10
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУЗ «Городская клиническая больница ДЗМ»

п. 1.7 Двустороннего отраслевого соглашения

устанавливается

- ✓ Коллективный договор (раздел, приложение)
- ✓ Соглашение
- ✓ Локальный нормативный акт, принятый с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ)

включает

- ✓ *размеры окладов (должностных окладов),*
- ✓ *доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,*
- ✓ *системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования*

Действие трудового законодательства

(ч. 3 ст. 11 ТК РФ)

Внесение дополнений и изменений в состав профессиональных квалификационных групп на уровнях субъекта Российской Федерации, местного самоуправления и медицинских организаций – **НЕПРАВОМЕРНО!**

Перечень видов выплат компенсационного характера

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822)

Составная часть

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149-154 ТК РФ)

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(ст. 149 ТК РФ)

- При выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
- Сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ)
- Работе в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- Выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)

Постановление КС РФ от 28.06.2018 № 26-П

включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные СОТ

- Совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
- При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

СТ. 352 ТК РФ, СТ. 11 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА ОТ 12.01.1996Г. № 10- ФЗ («О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ, ИХ ПРАВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»)

✓ **заключение, изменение и расторжение трудового договора**

✓ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором

✓ рабочее место

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

✓ отдых (обеспечение нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков)

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

✓ подготовку и дополнительное профессиональное образование

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

✓ участие в управлении организацией

✓ 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

✓ возмещение вреда

✓ обязательное социальное страхование

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Ч. 1 СТ. 40 ТК РФ)

– это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура коллективного договора (ст. 41 ТК РФ) определяются сторонами

Могут включаться обязательства работников и работодателя:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- другие вопросы, определенные сторонами.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Ч. 1 СТ. 40 ТК РФ)

Двустороннее отраслевое соглашение на 2025 год (пункт 1.7) Обязанность сторон включать в коллективные договоры:

- ❑ Правовой регламентации режима труда и отдыха
- ❑ Занятости, переобучения, условий высвобождения работников
- ❑Выплаты пособий по временной нетрудоспособности
- ❑Гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- ❑Системы оплаты труда и материального стимулирования работников
- ❑ Охраны труда, в том числе финансирования мероприятий по охране труда в организациях Департамента
- ❑ Дополнительных гарантий и компенсаций работникам в случае проведения работодателям мероприятий по сокращению штатов
- ❑ Социальной защиты работников
- ❑ Обеспечения условий работникам для приема горячего питания
- ❑ Молодежной политики
- ❑ Создания работодателем условий для осуществления деятельности выборных органов ППО

РАЗДЕЛ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА «ОПЛАТА ТРУДА» (СТР. 49-50 РЕКОМЕНДАЦИЙ)

➢ Структура заработной платы (ст. 129 ТК РФ)

➢ Гарантия выплаты месячной зарплаты работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда(трудовые обязанности), не ниже МРОТ –для организаций финансируемых из федерального бюджета (ст. 133, 133.1 ТК РФ)

➢ Индексация заработной платы (порядок индексации зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги) (ст. 130, 134 ТК РФ)

➢ Порядок установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ)

➢ Порядок установления системы оплаты труда (ст. 135, 144 ТК РФ)

➢ Формы выплаты заработной платы (ч. 1 ст. 131 ТК РФ)

➢ Место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)

➢ Порядок извещения работника при выплате заработной платы (ч. 1 ст. 136 ТК РФ)

➢ Сроки расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ), сроки оплаты отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ)

➢ Порядок выплаты заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, в том числе сроки и круг лиц для указанной выплаты (ст. 141 ТК РФ)

➢ Порядок утверждения формы расчетного листка (ст. 136, 372 ТК РФ)

➢ Исчисление средней заработной платы (ст. 139 ТК РФ)

➢ Иные нормы, обеспечивающие соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда

ГОВОРЯ О ПРИЧИНАХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ

Объективные причины

Субъективные причины

ТРУДОВОЙ СПОР — это конфликтная ситуация между работодателем и работником. Она возникает, когда стороны не могут найти компромисс по вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

"ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" ОТ 30.12.2001 N 197-ФЗ (РЕД. ОТ 07.04.2025)

ТК РФ Глава 60. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора
- Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
- Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров
- Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам
- Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам
- Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам
- Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам
- Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание
- Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам
- Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд
- Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах
- Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора
- Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов
- Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу
- Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника
- Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе
- Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

КАКИМИ БЫВАЮТ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

- **Индивидуальный трудовой спор. Ст. 381 ТК РФ определяет такой конфликт, как *«неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов… о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»*.** *Спор возможен между организацией и как действующим сотрудником, так и бывшим или кандидатом на трудоустройство.*

- **Коллективный трудовой спор**. Ст. 398 ТК РФ дает этому понятию такое разъяснение: это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями или их представителями. Такие конфликты касаются условий труда, заработной платы, заключения, изменения и выполнения коллективных соглашений и договоров.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

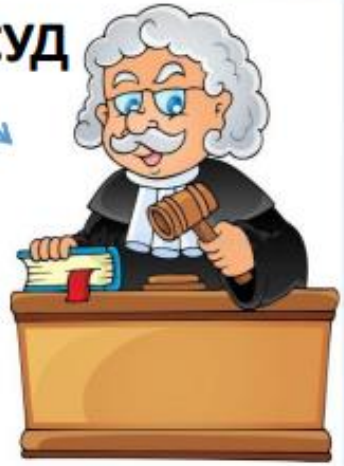
Работодатель

Работник

Юридическая контора

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

СУД



Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников

- Затраты денежных средств
- Личное свободное время
- Нервное напряжение

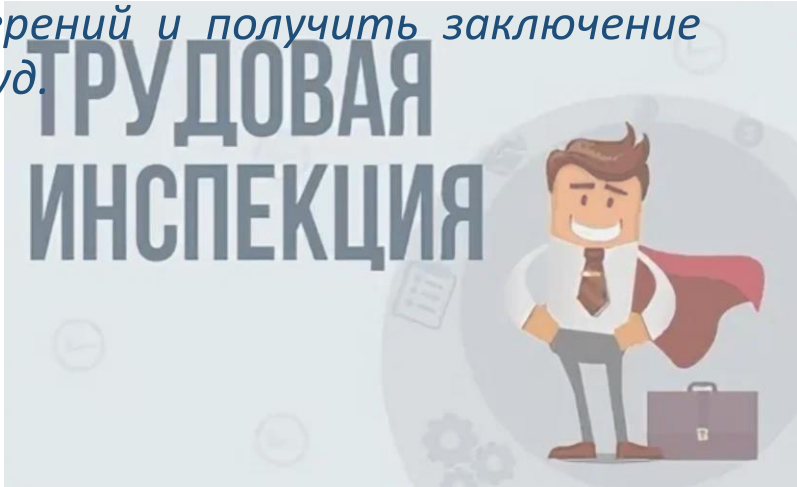
**** Первым шагом к примирению должны стать переговоры между сторонами. Это самый безболезненный и внесудебный способ найти компромисс. Заявить о нарушении прав работник может устно, письменно или с помощью сервиса Роструда на сайте «Онлайнинспекция.рф».***

ПОЛНОМОЧИЯ ГИТ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

- ✓ При возникновении спорных ситуаций работники часто обращаются в трудовую инспекцию. ГИТ действительно может стать первой инстанцией, однако она не занимается разрешением трудовых споров.

- ✓ Инспекторы ГИТ могут принять жалобу от сотрудника предприятия, дать рекомендации по вопросу и при необходимости привлечь работодателя к административной ответственности. Много полезных материалов и пошаговых схем разрешения проблемных ситуаций есть на портале «Онлайнинспекция.рф».

- *Однако решать конфликтную ситуацию будут другие органы. Например, принять решение о восстановлении незаконно уволенного работника в своей должности **может только суд.** ГИТ осуществляет консультационную роль. Она поможет сориентироваться в вопросе, показать работодателю серьезность намерений и получить заключение для последующего представления в КТС или суд.*



КАК РАБОТОДАТЕЛЮ УЗНАТЬ О ЖАЛОБЕ СОТРУДНИКА ?

- ***Обычно работодатели узнают о том, что в ГИТ поступила жалоба от сотрудника, от инспектора трудовой инспекции перед проведением проверки организации.***

- ***При этом работодатель не может запросить непосредственно текст жалобы, чтобы ознакомиться с ним. Инспектор не обязан показывать обращение. Организация может получить только те сведения, которые напрямую относятся к предмету проверки (ст. 21 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ).***

ЧТО ТАКОЕ КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) ?

- **Комиссия по трудовым спорам — это особый орган, который создается в организации.** Именно КТС, согласно ст. 382 ТК РФ, является одним из двух независимых посредников, который может рассматривать индивидуальные трудовые споры. ***Второй посредник — это суд.***

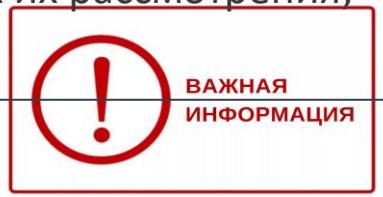
- **Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, если работник не смог урегулировать конфликт с работодателем самостоятельно в ходе переговоров.** КТС может быть вовлечена в процесс, если ТК или иными федеральными законами не установлен другой порядок рассмотрения подобных разногласий (ст. 385 ТК РФ).

- **КТС образуются по инициативе работодателя, работников или их представительного органа (ст. 384 ТК РФ).** В комиссию в равном количестве входят представители обеих сторон. При этом представителей работодателя назначает руководитель организации, а представители сотрудников выбираются и утверждаются на общем собрании. Затем члены комиссии выбирают председателя, его заместителя и секретаря.

Комиссия по трудовым спорам

В КТС НЕ МОГУТ РАССМАТРИВАЮТСЯ ВОПРОСЫ:

- – Установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок; изменения штатов;
- -Исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;
- -Установления или изменения условий оплаты труда.



КАКОВ ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ:

- **Сотрудник обращается в комиссию по трудовым спорам, когда считает, что его права нарушаются. На это у него есть три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.**
- КТС регистрирует заявление работника, а затем обязана рассмотреть его в течение 10 календарных дней. Сотрудник (или его представитель) должен присутствовать на заседании, если только не заявит письменно о заочном участии. Если работник дважды не явится на заседание, КТС может снять вопрос с рассмотрения.
- Комиссия вправе вызывать на рассмотрение дела других лиц: свидетелей, специалистов, а также запрашивать документы у работодателя.
- Протокол заседания подписывают и заверяют печатью комиссии председатель КТС или его зам.
- Решение принимается тайным голосованием, а затем оформляется в соответствии со ст. 388 ТК РФ.
- Руководитель КТС подписывает и заверяет документ и его копии печатью. Работник и работодатель получают копии в течение трех дней со дня вынесения вердикта.

**** Затем стороны получают 10 дней на обжалование решения. Если никто не переносит рассмотрение дела дальше — в судебную инстанцию, решение комиссии должно быть исполнено в течение следующих трех дней. В противном случае работник получает в КТС удостоверение, с которым может обратиться к судебному приставу.***

КАКИЕ СПОРЫ РАЗРЕШАЮТСЯ В СУДЕ

- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в суде в нескольких ситуациях. Например, **если сотрудник не согласен с решением КТС и решил его обжаловать или прокурор счел его некорректным и подал исковое заявление** (ст. 45 ГПК РФ).

- Также сотрудник **имеет право миновать КТС и сразу обратиться в судебную инстанцию.**

- Только в судах рассматривается определенный перечень разногласий (ст. 391 ТК РФ):

- Со стороны работника: об отказе в приеме на работу, о восстановлении на работе, переводе на другую должность, неправомерных действиях работодателя, компенсации морального вреда и другие.

- Со стороны работодателя: о возмещении сотрудником причиненного ущерба.

**** Работники вправе обратиться в суд в течение трех месяцев с момента нарушения прав. В случае споров об увольнении — в течение месяца, а в случае отсутствия зарплаты и других выплат — в течение года. Работодатель может подать иск в течение года. Иногда суд может восстановить срок, который уже прошел (ст. 392 ТК РФ).***

КРОМЕ ТОГО, НЕПОСРЕДСТВЕННО В СУДАХ РАССМАТРИВАЮТСЯ ТАКЖЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СПОРЫ:

- - Об отказе в приеме на работу;
- - Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- - Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Трудовые споры, подведомственные суду, рассматриваются районными судами, мировыми судьями.

РЕШЕНИЯ СУДОВ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ ПОДЛЕЖАТ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ ИСПОЛНЕНИЮ ПО ВСТУПЛЕНИИ ИХ В ЗАКОННУЮ СИЛУ, КРОМЕ СЛУЧАЕВ НЕМЕДЛЕННОГО ИСПОЛНЕНИЯ.

- ***Решение о восстановлении на работе*** незаконно уволенного работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.
- ***Решения о взыскании заработной и иной платы*** за труд в пределах платежей, исчисленных за один месяц, также исполняются немедленно.

СЛУЖБА ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ:

- - Осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- - Проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- - Формирует список трудовых арбитров;
- - Проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- - Выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- - Оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- - Организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- - Организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА СОСТОИТ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ ЭТАПОВ:

- Все вопросы, связанные с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров, прописаны в главе 61 Трудового кодекса РФ. Порядок решения конфликтных ситуаций установлен в ст. 401 и состоит из этапов.

1. **Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ). Это обязательный этап.**
2. **Рассмотрение ситуации с участием посредника (ст. 403 ТК РФ).**
3. **Рассмотрение конфликта в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).**
4. **Выдвинуть требования работников может профсоюз или иные представители (ст. 29 ТК РФ) после того, как перечень требований был изложен в письменном виде и утвержден на общем собрании.**

СПОРЫ О ДОПЛАТАХ ЗА УВЕЛИЧЕННЫЙ ОБЪЕМ РАБОТЫ

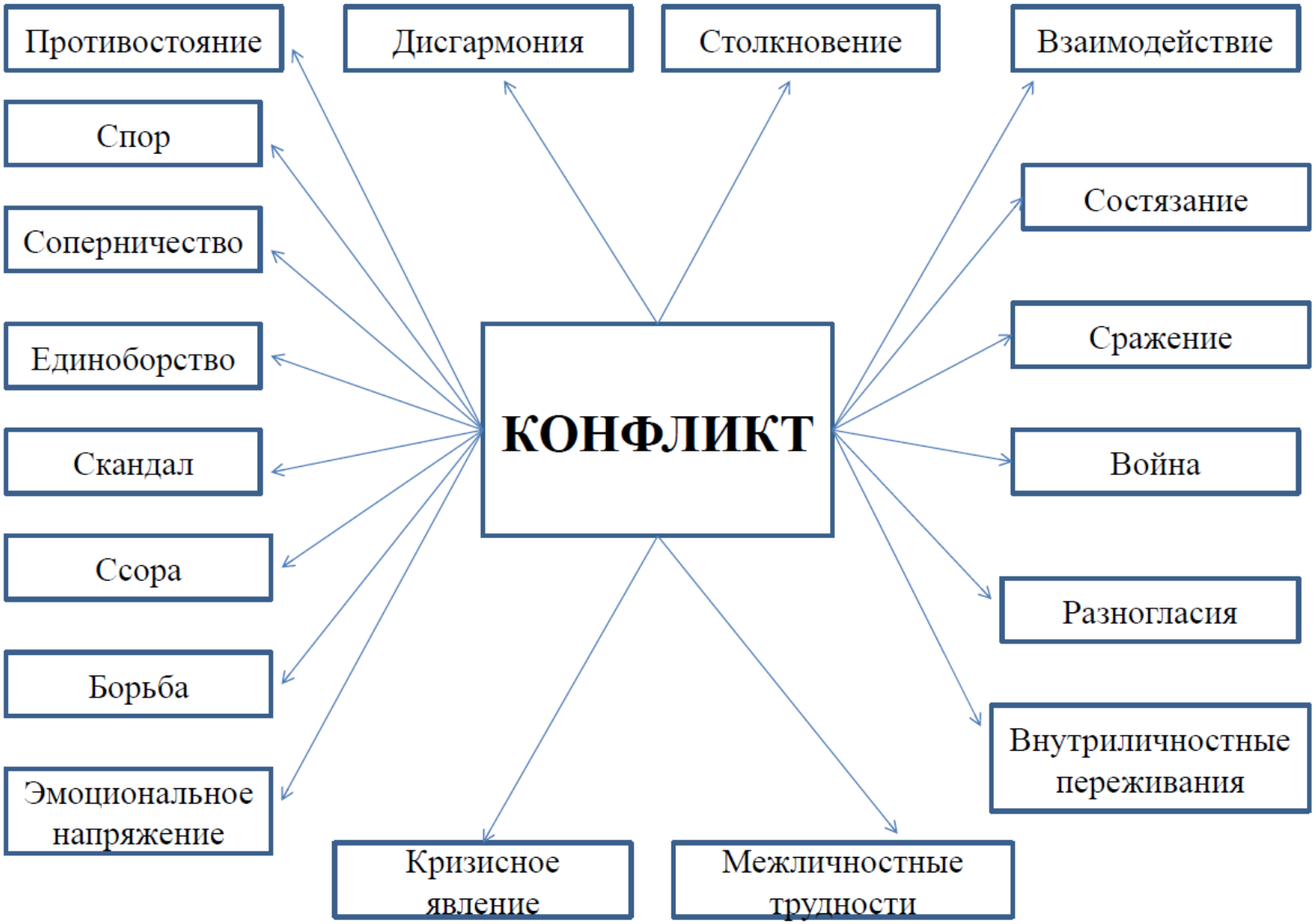
*** ПРИМЕРЫ ИСКОВ**

Бригада скорой помощи выезжала на вызовы не в полном составе из-за неукомплектованности штата. Вместо двух фельдшеров отправляли одного. Фельдшеры подали иск, чтобы взыскать доплату за то, что выполняли обязанности временно отсутствующего работника. Суд первой инстанции отказал, сослался на то, что дополнительную работу истцам не поручали. Однако апелляция с фельдшерами согласилась – один медработник в неукомплекованной бригаде работал за двоих. С клиники взыскали доплаты за увеличенный объем работы. Суммы составили от 10 тыс. до 40 тыс. руб. за календарный год. Дополнительно взыскали компенсации морального вреда и судебные расходы (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.03.2022 № 88-4311/2022).

** Чтобы избежать споров о доплатах за увеличенный объем работы, учитывайте установленные нормы труда. В том числе штатные нормативы, нормы времени приема и т. д. Если клиника их превышает, получите письменное согласие работника (ст. 60.2 ТК). Сотруднику можно поручить дополнительную работу в течение дня по другой или такой же должности. Размер доплаты согласуйте заранее (ст. 151 ТК). Минимального размера такой доплаты нет, поэтому она может быть невысокой с учетом нагрузки*.

Работа в выходные дни. *Для профилактики споров об оплате за работу в выходные правильно организуйте учет рабочего времени. Оплачивайте работу не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК). Работникам, которые получают дневную или часовую тарифную ставку, — не менее двойной ставки. Сотрудникам, которые получают оклад, — не менее одинарной ставки сверх оклада, если они работали в пределах месячной нормы рабочего времени. Если работали сверх нормы — не менее двойной ставки.*

КОНФЛИКТ - столкновение противоположно направленных мнений, точек зрения, идей



ВИДЫ КОНФЛИКТОВ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

По вертикали конфликты могут быть на следующих уровнях:

- Система здравоохранения – общество;
- Медицинская организация (администрация) – медицинский персонал;
- Медицинский персонал – медицинский персонал ***(врач-медицинская сестра-младший медицинский персонал);***
- Медицинский персонал – пациент (его родственники).

По горизонтали конфликты в МО отмечаются мжду:

- Различными МО, различными лечебными отделениями одной МО;
- Врач-врач, медицинская сестра-медицинская сестра, санитарка-санитарка (профессиональные или иные причины);
- Пациент-пациент (конфликты в очереди, личные причины и т.д.).

КОНФЛИКТ «МО (АДМИНИСТРАЦИЯ) – ПЕРСОНАЛ»

Причины:

- Неудовлетворённость условиями труда.
- Неудовлетворённость заработной платой.
- Неудовлетворённость мерами социальной поддержки.

Пути разрешения:

- Административные (чёткие должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, системы премирования и т.д.).
- Наличие комиссии по трудовым спорам.
- С помощью первичной профсоюзной организации.

КОНФЛИКТ
«МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ – МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ»

Причины:

- Профессиональные (несогласие в методах лечения и ведения пациентов, выполнения должностных инструкций, нарушение субординации и т.д.).
- Личные (личная неприязнь, разница в жизненных приоритетах и т.д.).
- Социально-экономические (разница в заработной плате, условиях труда и т.д.).

Организационно-управленческие условия, способствующие снижению проявлений конфликтности:

1. Высокий авторитет руководителя.
2. Наличие в коллективе высокой организационной культуры.
3. Выверенная кадровая политика.
4. Престиж деятельности и организации.
5. Благоприятный психологический климат.

ПРИРОДА И ТИПОЛОГИЯ КОНФЛИКТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

С точки зрения психологии и управления персоналом конфликты в трудовом коллективе, в т. ч. и сестринском, могут возникать:

- на социально-бытовой почве (например, кто-то регулярно не кладет на положенное место документацию, не вытирает со стола, занимает чужую вешалку и т. д.);
- на политической почве (разногласия в политических взглядах);
- на религиозной почве (разное отношение к вероисповеданию, рождению, жизни, смерти и, соответственно, к абортам, эвтаназии и т. д.);
- непринятие норм сложившихся отношений, устоев в коллективе (искажение понятий «субординация», «профессионализм», «уважение к старшим» и т. д.).
- на финансовой почве (разный уровень заработной платы сотрудников, необоснованное, по мнению зачинщика конфликта, снижение/повышение заработной платы, лишение премии, дискриминация в получении дополнительного заработка и др.);
- на профессиональной почве (разногласия в применении методик оказания помощи, недоделки, погрешности в работе и др.);
- личностные особенности сотрудников.

НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ

1. Неправильная организация труда
2. Слишком высокие требования администрации
3. Нарушение этических норм
4. Делегирование несоответствующих полномочий
5. Неспособность принять адекватное решение
6. Нарушение трудовой дисциплины
7. Ошибка организации контроля
8. Нерациональное использование рабочего времени
9. Недостаточный уровень знаний

НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ «МЕДИЦИНСКИЙ РАБОТНИК - МЕДИЦИНСКИЙ РАБОТНИК»

1. Негативные эмоциональные состояния (гнев, агрессия, раздражительность, брань)
2. Несовпадение взглядов на одну и ту же проблему
3. Невыполнение своих должностных инструкций одним медицинским работником, повлекшее за собой невозможность выполнения работы другим медицинским работником
4. Личная неприязнь
5. Нарушение этических норм
6. Неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами
7. Нерациональное использование рабочего времени

СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

КОНКУРЕНЦИЯ ИЛИ СОПЕРНИЧЕСТВО

- стремление к одностороннему выигрышу, к победе, к удовлетворению собственных интересов. Желание надавить на партнера, навязать свои интересы, игнорируя интересы другой стороны. **Его можно использовать, если вы обладаете достаточной властью и авторитетом, и вам представляется очевидным, что предлагаемое вами решение - наилучшее.**

СОТРУДНИЧЕСТВО

- **наиболее трудный из всех стилей**, но вместе с тем и наиболее эффективный при разрешении конфликтных ситуаций. Оппоненты вместе находят решение, которое приемлемо для обеих сторон. Из оппонентов они становятся партнерами.

КОМПРОМИСС

- при этом стиле стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки. Он напоминает сотрудничество, однако осуществляется на более поверхностном уровне. **Акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, с которым каждая из сторон может согласиться.**

ПРИСПОСОБЛЕНИЕ

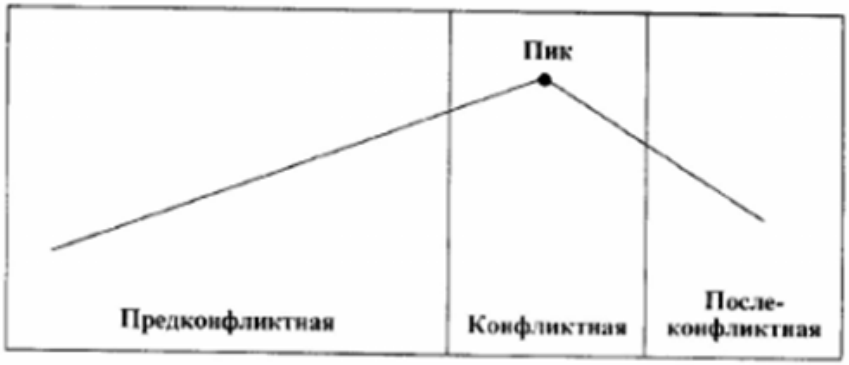
- этот стиль обозначает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки, или нужды другого человека могут оказаться более важными, чем ваши, или его позиции более сильными. В таких случаях **вы жертвуете собственными интересами в пользу другой сто**роны.

ИГНОРИРОВАНИЕ ИЛИ УКЛОНЕНИЕ

- этот стиль реализуется в тех случаях, когда конфликт **не затрагивает ваших прямых интересов**, возникшая проблема не столь важна для вас или вы не желаете тратить время и силы на решение проблемы.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

- Дай партнеру «выпустить пар»
- Потребуй от него спокойно обосновать претензии
- Сбивай агрессию неожиданными приемами
- Не давай ему отрицательных оценок, а говори о своих чувствах
- Предлагай партнеру сформулировать желаемый конечный результат
- Отражай как эхо его высказывания. Чтобы избежать непонимания



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

- Не останавливайтесь на первом приемлемом варианте, создавайте спектр вариантов
- Дай партнеру возможность «сохранить свое лицо»
- Не бойся компромиссов и не уходи без извинений, если неправ
- Оформляй будущую договоренность и оговори взаимоотношения на будущее
- Независимо от результата сохраняй отношения

СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

В работе лечебного учреждения для профилактики конфликтов необходимо использовать такие способы предупреждения конфликтов, как:

1 Четкую формулировку требований, правил, критериев оценки;

2.Однозначную иерархическую структуру и использование координирующих механизмов (все знают, кто главный, кто за что отвечает, кто принимает решение в случае разногласий);

3.Установление общих целей, формирование единых ценностей;

4.Система поощрений, исключающая столкновения различных подразделений или членов группы.

СТРАТЕГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

— **нормативная стратегия** – линия поведения, в основе которой лежит опора на нормативность позиции в сочетании с уважением к личности оппонента (излагается в различных документах – инструкциях, распоряжениях, кодексах);

— **конфронтационная стратегия** – активное использование угроз, психологического давления, блокирующих действий;

при этом сами конфликтные действия из средства достижения поставленных целей могут превращаться в конечную цель – **нанесение максимального ущерба оппоненту**;

— **манипулятивная стратегия** – достижение поставленных целей путем косвенного психологического воздействия на оппонента, нацеленное на изменение направленности его активности;

— **переговорная стратегия** – реализация стремления к поиску компромисса, к обсуждению проблемы, к разрешению противоречия путем уступок (односторонних или обоюдных), а также поиска такого решения, которое устраивает обе стороны.

СХЕМА КОНФЛИКТОВ ТРИГГЕРОВ

Я ХОЧУ ЭТОГО, НО НЕ НУЖДАЮСЬ В ЭТОМ.

мы сталкиваемся с приятными ситуациями, которые нас искушают и отвлекают от достижения целей (**соблазн, удовольствие, отвлечение).**

Воодушевляющие, но **непродуктивные триггеры** действуют очень убедительно, отвлекая нас и провоцируя сделать проигрышный выбор.

В верхнем левом квадрате мы жертвуем своими целями ради кратковременных удовольствий.

Я ХОЧУ ЭТОГО И НУЖДАЮСЬ В ЭТОМ. - продуктивные триггеры пересекаются с воодушевляющими, где долгосрочные цели совпадают с кратковременными удовольствиями.

Распространенные в правом верхнем квадрате триггеры (**признание, награда, восхищение, денежные и другие поощрения**) побуждают усиленно работать и подкрепляют положительное поведение, ведущее нас к достижению целей.

Я НЕ ХОЧУ ЭТОГО И НЕ НУЖДАЮСЬ В ЭТОМ.

безвыходные ситуации, в которых мы становимся жалкими (**изоляция, неуважение, общественное давление**).

Это место, в котором наши **триггеры непродуктивны**, всячески останавливают и разрушают нас.

Я НЕ ХОЧУ ЭТОГО, НО НУЖДАЮСЬ В ЭТОМ.

расхолаживающие триггеры (**страх стыда, наказания, неуважения, сожаления, боли, игнорирования, одиночества и т.** п.), которых мы не хотим, но знаем, что они являются необходимыми.

Это дает сильную мотивацию для того, чтобы оставаться верным своим долгосрочным целям.

Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова

110 ЛЕТ - СОХРАНЯЯ ТРАДИЦИИ УСТРЕМЛЕН В БУДУЩЕЕ

Спасибо за внимание!