

*Сафонова Альбина Васильевна, студент-магистрант
ФГБОУ ВО "ИГУ" (Иркутский государственный университет)*

e-mail: albina.dobrynina2016@yandex.ru

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МЕДИЦИНСКИМ РАБОТНИКОМ

Аннотация: Объектом этого исследования являются общественные отношения в сфере труда медицинских работников. Предмет исследования – трудовое законодательство, которое регулирует порядок заключения трудового договора с медицинским работником. Автор рассматривает нормы Трудового кодекса РФ о трудовом договоре и особенности труда медицинских работников; обращает внимание на недостатки трудового законодательства. В статье затрагивается также эффективный контракт и проблема его внедрения. По итогам анализа автор формулирует рекомендации по совершенствованию трудового законодательства, которое регулирует содержание трудового договора с медицинским работником.

Ключевые слова: медицинский работник, труд, трудовое законодательство, трудовое право, трудовой договор, эффективный контракт.

Annotation: The object of this study is social relations in the field of work of medical workers. The subject of the study is labor legislation, which regulates the procedure for concluding an employment contract with a medical worker. The author examines the norms of the Labor Code of the Russian Federation on the employment contract and the specifics of the work of medical workers; draws attention to the shortcomings of labor legislation. The article also touches upon an effective contract and the problem of its implementation. Based on the results of the analysis, the author formulates recommendations for improving labor legislation, which regulates the

content of an employment contract with a medical worker.

Key words: medical worker, labor, labor legislation, labor law, labor contract, efficient contract.

Актуальность исследования. Нет сомнений в том, что трудовой договор выступает в качестве юридической основы трудовых отношений, поскольку именно он позволяет официально зафиксировать достижение соглашения между работодателем и работником по ключевым вопросам и, прежде всего, по поводу готовности (согласия, намерения) сторон вступить друг с другом в соответствующие отношения. Это характеризует роль трудового договора, с одной стороны, как значимого регулятора соответствующих правоотношений, а с другой стороны, как некоторого документального средства, обеспечивающего сторонам трудовых отношений определенные гарантии соблюдения их прав и законных интересов. Такое значение рассматриваемого договора обосновывает необходимость уделять повышенное внимание его содержанию, ведь от содержания договора во многом зависит эффективность охраны прав каждой из сторон, возможность каждой стороны обеспечить защиту своих прав и законных интересов в случае возникновения спора, в том числе, в рамках судебного разбирательства.

Что касается медицинских работников, то их труд имеет некоторую специфику в части правового регулирования, в связи с чем интерес представляют и вопросы установления нормативных требований к трудовому договору с медицинским работником, как к одной из правовых основ возникающих трудовых отношений.

Проблема. Предусмотрев ряд особенностей регулирования труда медицинских работников, отечественный законодатель, тем не менее, не уделил должного внимания вопросам содержания трудового договора, заключаемого с медицинским работником. Это обусловило возникновение пробелов в рассматриваемой сфере, наличие которых в дальнейшем может стать предпосылкой для возникновения споров по многим вопросам, касающимся, в

частности, предоставления медицинским работникам, в том числе, бывшим, тех или иных дополнительных гарантий. Все изложенное обусловило пристальный интерес автора к данной проблематике.

Методы. В основе данного исследования лежат системный подход, а также формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

Обзор литературы. В научной литературе проблематика содержания трудового договора, заключаемого с медицинским работником, затрагивается многими авторами, хотя в целом рассматриваемая тема не относится к числу наиболее популярных. Но первоочередное внимание обратить на нормы Трудового кодекса Российской Федерации [1] (далее – ТК РФ). Ст. 350 ТК РФ, специально призванная регламентировать некоторые отличия правового регулирования трудовой деятельности медицинских работников, содержит ряд принципиально важных аспектов, обеспечивающих некоторые дополнительные требования, ограничения, гарантии для медицинских работников и их работодателей, в том числе сокращённую продолжительность рабочего времени, дополнительные гарантии в части обеспечения права на отпуск и т. д. При этом законодатель неоднократно ссылается на Правительство РФ, которое должно соответствующие аспекты конкретизировать на подзаконном уровне в рамках соответствующих постановлений.

Касательно содержания трудовых договоров, заключаемых с медицинскими работниками каких-либо положений указанная статья не содержит. В ст. 57 ТК РФ, обеспечивающей регламентацию именно содержания трудового договора, перечисляется широкий спектр вопросов, которые должны обязательно быть конкретизированы в трудовом договоре, заключаемом с работником. Но положения данной статьи носят общий характер и многие аспекты отношений, возникающих при трудоустройстве медицинского работника, в ней не учитывают. Это одна из ключевых проблем исследуемой тематики.

Особое внимание следует обратить на положение ст. 57 ТК РФ, предусматривающее возможность внесения в содержание трудового договора

дополнительных условий, которые, в результате которых не ухудшается положение работника, в сравнении с теми условиями, которые гарантируются нормами трудового законодательства. Именно данное положение даёт возможность работодателю, в том числе работодателю медицинского работника, допускать некоторые отклонения в части регулирования трудовых отношений. И зачастую соответствующие вопросы крайне сложно однозначно оценить с юридической точки зрения. Особенно это касается частных организаций, специализирующихся на медицинской деятельности и пользующихся значительной свободой, в отличие от организаций государственного сектора.

Особое внимание следует обратить на то, что указанная статья не содержит каких-либо положений, которые бы исключали возможность существенного изменения функций (характера функций) медицинского работника в сравнении с изначально согласованными или в сравнении с теми, которые установлены в нормативных документах, закрепляющих круг их трудовых функций. При этом в части регулирования дополнительных условий каких-либо жёстких ограничений указанная статья не содержит.

Между тем, содержательная сторона трудового договора для медицинских работников остаётся крайне важной, на что указывают как учёные, так и юристы-практики. В частности, в период пандемии коронавируса не редки были ситуации, когда работники медицинских организаций были вынуждены доказывать обусловленность возникновения у них данного заболевания именно местом работы и характером трудовых функций. В подобного рода случаях одним из ключевых источников доказательств становился именно трудовой договор, где конкретизировались трудовые функции, обязанности и содержались указания на рабочее место [6].

Очевидно, что если рабочее место конкретного медицинского работника недостаточно однозначно указано, описано в трудовом договоре, то могут возникнуть трудности при защите его прав, в частности, прав на получение дополнительных гарантий и мер государственной поддержки. В таких ситуациях именно максимальная конкретизация отдельных аспектов трудовых отношений

является юридическим основанием для отнесения медицинского работника к той или иной категории лиц, которым, например, предоставляются дополнительные гарантии.

В литературе также обращается внимание на значение трудового договора как некой основы локального нормативного регулирования трудовых отношений с медицинскими работниками. В этой связи подчёркивается, в частности, что содержание приказа о приёме на работу, который работодатель может издать, должно соответствовать содержанию трудового договора [2, с. 58]. То есть именно содержание трудового договора в значительной мере определяет дальнейшую свободу работодателя в части регламентации трудовых отношений, что применительно к деятельности медицинских работников особенно важно, исходя из специфики их труда и права на дополнительные гарантии.

В научной литературе зачастую предлагается представляется перечень вопросов, которые обязательно должны быть представлены в трудовом договоре. Так, Г.А. Сидоров и Р.З. Симонян особо подчёркивают неважность соответствия должности медицинского работника, указанной в трудовом договоре, номенклатуре должностей медицинских работников, а в целом положений трудового договора – профессиональным стандартам, которые в настоящее время являются обязательными [3, с. 152–153]. Вместе с тем нормативной основы, которая бы обеспечивала максимально точное соблюдение такого рода требований, пока нет.

Более того, перечень договорных положений, которые обязательно надлежит включать в трудовой договор с медицинским работником, выделяется исключительно в научной литературе. То есть этот вопрос остаётся в поле дискуссий.

Особое внимание необходимо обратить на вопрос обеспечения соответствия медицинского работника установленным требованиям в части наличия образования и квалификации. В этой связи Б.К. Сорокин [4, с. 49] подчёркивает обязательность предоставления медицинским работником при заключении трудового договора соответствующих подтверждающих

документов. При этом в ст. 57 ТК РФ в числе сведений, которые подлежат обязательному указанию в трудовом договоре, документы об образовании и квалификации не перечисляются, что в контексте регулирования труда медицинских работников представляется пробелом.

Особого внимания требует вопрос так называемого эффективного контракта, заключаемого с медицинским работником, в рамках которого особое внимание уделяется показателям эффективности (результативности) труда, и на основе которых определяется размер его оплаты. В этой части нормы ТК РФ тоже не содержит каких-либо уточнений. В то же время проблематика эффективного контракта широко освещена в научной литературе [5]. В этой связи условия оплаты труда медицинских работников, в том числе с учётом эффективности, тоже требует детализации именно в рамках трудового договора, поскольку в таком случае сама система оплаты становится более прозрачной и понятной непосредственно медицинскому работнику. А такая прозрачность минимизирует возможности злоупотреблений со стороны руководства медицинских организаций при начислении заработной платы, значительная часть которой часто формируется из разного рода надбавок, доплат и пр.

Выводы. По итогам проведённого анализа можно сделать вывод о наличии законодательного пробела в части регулирования содержания трудового договора, заключаемого с медицинским работником. Нормы ТК РФ и профессиональные стандарты предусматривают некоторые особенности труда медицинских работников и устанавливают дополнительные требования. Однако в части регулирования содержания трудового договора какие-либо нормы, учитывающие эту специфику, отсутствуют. Поэтому для совершенствования данного аспекта трудовых отношений предлагается внести в ТК РФ нормы:

- во-первых, обязывающие работодателя включать в содержание трудового договора с медицинским работником сведения о документах, подтверждающих уровень его образования и квалификацию, а также факт проверки подлинности указанных документов;

- во-вторых, обязывающие работодателя конкретизировать в трудовом

договоре порядок расчета размера заработной платы.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № I (часть I). Ст. 3.
2. Савков Д.С., Савкова В.М. Трудовой договор с медицинским работником в условиях нового законодательства // Здоровоохранение Дальнего Востока. 2023. № 1 (95). С. 53–59.
3. Сидоров Г.А., Симонян Р.З. Права медицинских работников в сфере трудовых правоотношений: особенности заключения трудового договора с медицинскими работниками // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 3-1. С. 151-153.
4. Сорокин Б.К. Содержание трудового договора медицинских и фармацевтических работников и особенности его заключения // Закон и право. 2017. № 9. С. 45-49.
5. Шишкин С.В., Темницкий А.Л. Результативность введения эффективного контракта с медицинскими работниками: препринт WP8/2019/02. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019. 88 с.
6. Юристы объяснили, как работающим с COVID медикам получить доплаты // Право.ru. 2020. URL: <https://pravo.ru/news/221825/> (дата обращения: 04.08.2023).