

УДК 349.227

***T.V. Русских***ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,  
e-mail: Tatiana-russk@yandex.ru***K.V. Шишкина***ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,  
e-mail: kvshishkina@mail.ru**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ  
ИЛИ ШТАТА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ****Ключевые слова:** трудовая функция, сокращение численности или штата, медицинский работник, медицинская деятельность.

В статье рассматриваются особенности сокращения численности или штата медицинских работников. Проанализирован вопрос о том, насколько общие положения действующего трудового законодательства в части увольнения работников по данному основанию применимы к отношениям с участием медицинских работников, с одной стороны, и медицинских организаций, с другой. В частности, исследован вопрос принятия решения работодателем о сокращении численности или штата медицинской организации, возможности исключения из штатного расписания должностей медицинских работников, полномочий главного врача. Особое внимание уделено проблеме сокращения должностей санитарок в медицинских организациях. В работе проанализирована судебная практика по делам, связанным с сокращением численности и штата работников медицинской организации. Все вышеизложенное позволило прийти к заключению о необходимости установления специального в правовом регулировании увольнения медицинских работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Был сделан вывод о необходимости реформирования трудового законодательства и внесения изменений в федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в части установления обязательных требований к структуре, штатному расписанию и штатной численности работников медицинской организации.

***T.V. Russians***

Udmurt State University, e-mail: Tatiana-russk@yandex.ru

***K.V. Shishkin***

Udmurt State University, e-mail: kvshishkina@mail.ru

**SOME PROBLEMS OF MEDICAL STAFF REDUNDANCY****Keywords:** job description, staffing reduction, medical staff redundancy, medical worker, medical function.

The right to lay off staff is researched in the article. The question of using common points of labour legislation to medical staff during laying off them from medical organizations is analysed. In particular, decision making on staff redundancy by employee, excluding from the schedule of positions and salaries, competence of senior physician in this sphere are described. Special attention is given to downsizing the hospital attendant staff. Also court practice of medical staff redundancy is considered. All of the aforesaid led to the conclusion that the necessity of special regulation of downsizing of medical staff according to p. 2 art. 81 Labour code of the Russian Federation. The conclusion of reforming labour law sphere in the part of reconstruction the federal act "On fundamental healthcare principles in the Russian Federation" in so far as relevant to set of requirements of structure schedule of positions and salaries and number of employees was made.

Правовое регулирование трудовой деятельности с участием медицинских работников занимает особое место в сфере трудового права. Следует согласиться с Т.И. Белоколодовой, которая указывает, что «медицинская деятельность, посредством которой только и оказывается медицинская помощь, должна быть направлена на сохранение здоровья и жизни человека, и в этом смысле ее необходимо рассматривать в качестве осуществля-

емого в публичных интересах, особого вида профессиональной деятельности, непосредственно связанной с реализацией конституционного права каждого на охрану здоровья и медицинскую помощь» [1, 2017, с. 3]. В этой связи политика государства должна быть направлена на установление правового режима, при котором медицинская помощь оказывается на высоком уровне, что не может быть не связано с регулированием труда

медицинских работников, направленным на создание условий для достойного труда.

По этой причине Президентом РФ в 2012 году были приняты так называемые «майские указы» [2], которые должны были значительным образом улучшить социально-экономическое положение в Российской Федерации и, прежде всего, области здравоохранения, в частности увеличить заработную плату медицинских работников. Однако промежуточные результаты, оцененные Счетной палатой в опубликованном отчете, демонстрируют обратный результат. В частности, в нем указано: «несмотря на то, что «оптимизация» предполагает действия, при которых достигается наилучшее состояние системы в целом, комплекс проведенных мероприятий в основном ограничен только мерами по сокращению объектов, их реорганизации или сокращению численности работников, что в итоге привело к снижению доступности услуг и ухудшению результатов деятельности государственных и муниципальных организаций, в первую очередь проявляющихся ухудшением качества образования, ростом на 3,7% числа умерших в стационарах, увеличением на 2,6% внутрибольничной летальности больных, ухудшением качества жизни населения» [3].

Фактически улучшение условий труда медицинских работников, увеличение заработной платы было достигнуто посредством сокращения штата медицинских работников, которое приобрело массовый характер, что противоречит идее повышения уровня социальной защищенности работников в сфере здравоохранения, целям и задачам трудового законодательства. По этой причине в «майских указах» Президента РФ в 2018г. было исключено требование о повышении заработной платы в определенном размере [4]. Однако проблема сокращения штата медицинских работников продолжает оставаться одной из актуальных в сфере медицины. В частности, при увольнении медицинских работников организаций здравоохранения по такому основанию как сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) [5] принцип равенства прав и возможностей работников не всегда соблюдается, работодателями неверно

толкуются нормы действующего законодательства, не применяются установленные законом дополнительные гарантии прав работников. По этой причине рассмотрение отдельных правовых аспектов сокращения медицинских работников особенно актуально.

**Целью** настоящей работы в этой связи является анализ действующего законодательства и практики его применения, выявление коллизий и пробелов в области правового регулирования сокращения численности или штата медицинских работников с целью их устранения.

Для достижения указанной цели был применен общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Обоснованность положений и выводов достигнута за счет комплексного применения частнонаучных методов: логико-юридического, сравнительно-правового, системно-структурного, анализа и синтеза.

Принятие решения о сокращении численности или штата работников медицинской организации относится, как правило, к компетенции главного врача, либо происходит по согласованию главного врача организации с установленными законом или уставом организации, субъектами. Практика применения трудового законодательства при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации складывается таким образом, что работодателям, в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, предоставлено право самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) [6]. В этой связи возникает вопрос: насколько это положение применимо к отношениям с участием медицинских работников, с одной стороны, и медицинских организаций, с другой? Полагаем, что в этом аспекте должны быть установлены специальные нормы правового регулирования. Принятие решения о сокращении численности или штата медицинских работников должно основываться на требованиях законодательства, а не исходить исключительно исходя из усмотрения руководителя организации.

Как и в любой организации, структура и численность работников медицинской организации устанавливается в штатном

расписании. В соответствии с пп. 7 п. 2 ст. 14 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [7] к полномочиям федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, относится установление общих требований к структуре и штатному расписанию медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения. Вместе с тем, зачастую, данные требования носят общий характер, а нормативы штатной численности – рекомендательный характер [8]. Согласно п. 2 Порядка составления штатного расписания учреждениями здравоохранения, утв. приказом Минздравмедпрома РФ «О введении форм штатных расписаний учреждений здравоохранения» [9] штатная структура и штатное расписание разрабатываются учреждениями здравоохранения самостоятельно. Вместе с тем, это не означает наличие возможности у работодателя произвольно сокращать должности медицинских работников. Количество медицинского персонала и его состав должны быть основаны на законодательстве РФ, поскольку это напрямую связано с жизнью и здоровьем людей. Как указывают В.В. Ершов, Е.А. Ершова при рассмотрении вопроса о сущности увольнения работника: «основное – «несвобода» администрации организации в решении вопроса о сокращении численности или штата работников. Рамками, ограничивающими деятельность администрации, могут быть не только федеральные законы и законы субъектов Федерации о труде, но и иные нормативные правовые акты о труде, отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, иные нормативные акты организаций, принятые их органами управления, наконец, трудовые договоры» [10, 1999, с. 143].

Прежде всего, законодателем могут быть установлены требования к минимальному количеству медицинских работников. Так, например, Приложением 2 к Приказу Минздрава России «О скорой психиатрической помощи» [11] установлены штатные нормативы медицинского персонала бригад скорой психиатрической помощи. В соответствии с п. 1.1

должности врачей-психиатров устанавливаются из расчета 1 круглосуточный пост на 300 тысяч населения в городах с численностью населения свыше 100 тысяч жителей, но не менее одного круглосуточного поста на город. В соответствии с п. 2. должности фельдшеров устанавливаются соответственно должностям врачей-психиатров, предусмотренным п. 1.1. Согласно п. 3 должности санитары (санитарки) устанавливаются соответственно должностям врача или фельдшера на каждую врачебную или фельдшерскую бригаду. Следовательно, при сокращении медицинского персонала должны быть учтены указанные нормативы и работодатель не вправе уменьшать количество работников ниже предусмотренных штатных нормативов.

Кроме того, законодателем устанавливается номенклатура медицинских работников, объем трудовой функции, требования к их профессиональной подготовке. Наименование должностей должно соответствовать номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, утв. приказом Минздрава России от 20.12.2012 № 1183н [12]; приказом Минздрава России от 08.10.2015 № 707н [13] утверждены квалификационные требования к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки»; приказом Минздрава России от 10.02.2016 № 83н [14] установлены квалификационные требования к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием. Содержание трудовой функции медицинских работников устанавливается профессиональными стандартами [15], приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» [16] и иными нормативными правовыми актами. Кроме того, в ряде актов закреплён порядок и способы оказания медицинской помощи. Следовательно, исполнение определенных трудовых обязанностей должно осуществляться определенным медицинским персоналом в установленном порядке.

Его изменение не входит в компетенцию главного врача медицинской организации. Следовательно, сокращение штатных должностей медицинской организации не может производиться безосновательно и без соблюдения установленных норм.

Так, Харовским районным судом Вологодской области был рассмотрен иск К.И., которым оспаривалось сокращение должностей медицинских сестер по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи и возложение исполнения соответствующих обязанностей на медицинских сестер приемного покоя, и, как следствие, увольнение истца. Судом исковое заявление было удовлетворено, в апелляционной инстанции решение оставлено без изменения [17], а прокуратура Харовского района потребовала устранения нарушений законодательства [18]. Основанием для восстановления трудовых прав работника, в том числе, явился установленный порядок оказания скорой медицинской помощи. В соответствии с п.6 приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи» [19], скорая, в том числе скорая специализированная, медицинская помощь вне медицинской организации оказывается медицинскими работниками выездных бригад скорой медицинской помощи. А согласно п. 7 выездные бригады скорой медицинской помощи направляются на вызов фельдшером по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи или медицинской сестрой по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи с учетом профиля выездной бригады скорой медицинской помощи и формы оказания медицинской помощи. Следовательно, законодательством РФ не предусмотрено возложение обязанностей медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам на медицинских сестер приемно-диагностического отделения. Более того, приказом Минздравсоцразвития России «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», установлены должностные обязанности фельдшера и медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи. Они не могут быть возложены на иных работников. Следовательно, принятие решения о сокращении соответствующих должностей нарушает требования законодательства и не может быть признано законным.

Не менее острой проблемой при сокращении численности или штата медицинских работников организации является проблема сокращения должностей санитарок (здесь и далее по тексту термины «санитар» и «санитарка» применяем в качестве равнозначных) и введения в штатное расписание иных должностей с аналогичным объемом трудовой функции, в частности, уборщиков помещений [20] (иногда работодатель оформляет в качестве перевода на другую работу). Очевидно, работодатель подобным образом намерен сэкономить фонд оплаты труда, а также пытается уйти от сохранения за работниками гарантий и компенсаций, предусмотренных для медицинского персонала. Росстат опубликовал данные о численности работников медицинских организаций государственной и муниципальной форм собственности за январь-июнь 2018 г., из которых следует, что «по сравнению с первым полугодием 2017 г. численность младшего медицинского персонала в них сократилась еще на 171,3 тыс. То есть, медучреждения продолжают массово переводить младший медицинский персонал в уборщицы» [21]. В этой связи Министерство здравоохранения РФ опубликовало письмо «О переводе младшего медицинского персонала в уборщики служебных помещений» [22], в котором, в частности, указывается, что «медицинские организации вправе переводить санитаров в уборщики производственных помещений при несоответствии их квалификации требованиям профессионального стандарта». Разъясняется, что «в настоящее время в медицинских организациях проводится работа по оценке квалификации медицинских работников из числа младшего медицинского персонала на предмет их соответствия требованиям профессионального

стандарта «Младший медицинский персонал», утвержденного приказом Минтруда России от 12.01.2016 № 2н». Поскольку письмо не имеет силы нормативного правового акта и фактически не разъясняет правомерность действий работодателя, рассмотрение указанного вопроса имеет особую актуальность.

Сокращение должностей санитарок и введение в штатное расписание должностей уборщиков служебных помещений (и иных аналогичных должностей), не может, с нашей точки зрения, быть признано законным, поскольку, прежде всего, в данной ситуации отсутствует реальность сокращения. Трудовая функция санитарки до введения профессионального стандарта в медицинской организации определяется приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения». К должностным обязанностям санитарки помимо собственно уборки помещений и инвентаря входят: «помощь старшей медицинской сестре при получении медикаментов, инструментов, оборудования и доставке их в отделение; по указанию палатной медицинской сестры сопровождает больных в лечебно-диагностические кабинеты; выполняет функции курьера, осуществляет мойку аптечной посуды; при отсутствии младшей медицинской сестры по уходу за больными получает у сестры-хозяйки нательное и постельное белье и производит его смену; получает готовую пищу на пищеблоке, проверяет ее по весу и счету; расписывается в раздаточной ведомости; производит подогрев пищи; производит раздачу больным пищи в горячем виде согласно меню и назначенной диете. Таким образом, трудовая функция санитарки предполагает непосредственный контакт с пациентами, их биологическими отходами». В утвержденном профессиональном стандарте «Младший медицинский персонал» трудовая функция санитарки еще более расширена. Например, на санитарок возложена обязанность по предстерилизационной очистке медицинских изделий.

Что же касается трудовой функции уборщика, то в Постановлении Минтруда РФ «Об утверждении тарифно-квалифика-

ционных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих» [23] закреплены два вида наименований должностей: уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений. В целом, их трудовые функции идентичны и предполагают влажную и сухую уборку помещений.

Следовательно, исключение из штатного расписания медицинской организации должности «санитарка» и введение в штатное расписание должности «уборщик помещений» свидетельствует об отсутствии реального сокращения, что является нарушением процедуры расторжения трудового договора по данному основанию. Поскольку трудовая функция уборщика помещений дублирует часть трудовых обязанностей санитарки в части уборки помещений. Оставшиеся трудовые действия (термин, применяемый в профессиональном стандарте), не могут быть возложены на другой медицинский персонал, поскольку их профессиональными стандартами не предусмотрено исполнение данных трудовых обязанностей. А само по себе исключение из штатного расписания должности санитарки не будет означать отсутствие необходимости исполнения ее функций. Медицинская организация не изменит направление и цели деятельности, продолжив лечение пациентов, в том числе и посредством участия санитарок в обслуживании больных. Более того, Министерством здравоохранения и социального развития РФ утверждены акты, касающиеся порядка оказания медицинской помощи по различным профилям, в которых установлены рекомендуемые штатные нормативы, которые включают в себя должности санитарок. Данные акты предусматривают примерную численность должностей, но не их состав. Следовательно, работодателем не может быть произвольно введены иные должности, не предусмотренные законом. Сокращение должностей санитарок является не только незаконным, но и грубо противоречит указу Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в котором указано на необходимость сохранения кадрового потенциала в бюджетном секторе.

В заключении следует отметить, что действующее законодательство в сфере регулирования увольнения работников медицинской организации по рассмотренному основанию, нуждается в существенном

реформировании. Так, полагаем необходимым внести изменения в пп. 7 п. 2 ст. 14 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в части установления обязательных требований к структуре, штатному расписанию и штатной численности работников медицинской организации. Из этого положения вытекает право руководителя медицинской

организации на сокращение медицинских работников только в тех случаях, когда это не влечет за собой изменение структуры медицинской организации. Это требование вытекает не только из штатных нормативов оказания медицинской помощи, но и основано на конституционном праве каждого на доступную медицинскую помощь надлежащего качества.

*Библиографический список*

1. Белоколодова Т.И. Современный трудовая правовой статус медицинского работника и его особенности: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения; науч. рук. С.П. Маврин; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 2017. – 192 с.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета от 09.05.2012 г. № 102.
3. [http://www.ach.gov.ru/press\\_center/news/21297](http://www.ach.gov.ru/press_center/news/21297).
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Российская газета. – № 97с. – 09.05.2018.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Российская газета. – № 256. – 31.12.2001.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
7. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 28.11.2011. – № 48. – Ст. 6724.
8. Письмо ФФОМС от 06.04.2015 № 1726/30-4 «О порядке формирования штатных расписаний» // СПС «Консультант Плюс»
9. Приказ Минздравмедпрома РФ от 18.01.1996 № 16 «О введении форм штатных расписаний учреждений здравоохранения» // Здравоохранение. – 1996. – № 3.
10. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. – М.: Дело, 1999. – 352 с.
11. Приказ Минздрава России от 8 апреля 1998 г. № 108 «О скорой психиатрической помощи» // Здравоохранение. – 1998. – № 8.
12. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20.12.2012 г. № 1183н (ред. от 01.08.2014) «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» // Российская газета от 27.03.2013. – № 65.
13. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 8 октября 2015 г. № 707н (ред. от 15.06.2017) «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки» // СПС «Консультант Плюс».
14. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» // СПС «Консультант Плюс».
15. Приказ Минтруда России от 12.01.2016 № 2н «Об утверждении профессионального стандарта «Младший медицинский персонал» // СПС «Консультант Плюс».
16. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.07.2010 № 541н (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» // Российская газета от 27.09.2010 г. – № 217.
17. Дело № 2-181/2018 // архив Харовского районного суда ВО; дело № 33-3782/2018 // архив Вологодского областного суда.
18. Письмо Прокуратуры Харовского района № 07-448-2018/256 от 17.05.18 // архив Харовского районного суда.
19. Приказ Минздрава России от 20.06.2013 № 388н (ред. От 22.01.2016) «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи» // Российская газета от 05.09.2013 г. – № 197/1 (специальный выпуск).
20. <https://medvestnik.ru/content/news/Rosstat-gosmeduchrejdeniya-poteryali-za-god-171-3-tys-sanitarok.html>; <https://regnum.ru/news/2406703.html>; <http://www.medsestre.ru/forum/viewtopic.php?t=950>; <https://taktaktak.ru/problem/14682> и др.
21. <https://medvestnik.ru/content/news/Rosstat-gosmeduchrejdeniya-poteryali-za-god-171-3-tys-sanitarok.html>.
22. Письмо Минздрава России от 07.02.2018 № 16-3/10/2-705 «О переводе младшего медицинского персонала в уборщики служебных помещений» // СПС «Консультант Плюс».
23. Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (ред. от 24.11.2008) «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» // СПС «Консультант Плюс».