**Предмет:**

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Преподаватель: Абдурахманов Нариман Рустемович**

**ГРУППЫ 41 – ФБ; 41 - ФК**

**Тема лекции: Трудовые отношения в здравоохранении**

**Трудовое право** – это отрасль права, регулирующая отношения, возникающие между работником и работодателем независимо от их организационно-правовых форм деятельности.

       Регулируемые трудовым правом отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции, в подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

       *Предметом трудового права* являются трудовые отношения и отношения, тесно с ними связанные: организация труда и его управление, профессиональная подготовка, рассмотрение трудовых споров, ответственность работников и работодателей, контроль за соблюдением трудового законодательства.

       Участниками трудовых правоотношений выступают работник и работодатель. Согласно статье 20 Трудового кодекса РФ, **работник** – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. **Работодатель** – это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

**Медицинский работник** – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

Не стоит путать участников трудовых отношений и субъекты трудовых правоотношений. Поскольку субъектами трудовых отношений могут выступать кроме работников и работодателей профсоюзы, органы по рассмотрению трудовых споров и др. субъекты.

       *Признаки трудовых правоотношений:*

1) трудовые отношения осуществляются на основе правил внутреннего трудового распорядка;

2) работник работает в коллективе конкретной организации;

3) работник приступает к работе в соответствии с особым юридическим документом – трудовым договором;

4) работник выполняет определенную работу в соответствии со своей специальностью или должностью;

5) работодатель обеспечивает определенные условия труда.

       *Источники трудового права:*

1) Конституция РФ от 12.12.1993 года.

2) ФКЗ и ФЗ РФ, содержащие в себе нормы трудового права (ФЗ «О системе государственной службы в РФ», ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и др.). Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г.

3) Законы субъектов РФ.

4) Подзаконные акты РФ: Постановления Правительства РФ, Указы Президента РФ, Приказы Министерства здравоохранения РФ, Министерства труда РФ.

5) Локальные НПА, к которым относятся коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, приказу по учреждению и др.акты.

6) Международные акты.

*Права работника:*

1) право на труд и на вознаграждение за него;

2) право на отдых;

3) право на участие в управлении организацией и на объединение для защиты своих прав;

4) право на социальное страхование и на возмещение вреда.

*Обязанности работника:*

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

3) выполнять установленные нормы труда;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

6) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей.

*Права работодателя:*

1) права на законное урегулирование трудовых правоотношений (заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном законодательством, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, принимать локальные нормативные акты, создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них);

2) права на поощрение и наказание (поощрять работников, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности).

*Обязанности работодателя:*

1. соблюдение законов и обеспечение условий труда;
2. ведение коллективных переговоров и допуск контроля за соблюдением трудовых правоотношений;
3. возмещение вреда.

Особенности трудовых отношений медицинских работников заключаются в следующем. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и специальности продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ. Право на осуществление медицинской деятельности имеют лица, получившие медицинское и иное образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Медицинская деятельность осуществляется в соответствии с лицензией, выдаваемой на конкретный вид деятельности. Помимо этого необходимо чтобы лицо, осуществляемое медицинскую деятельность имело свидетельство об аккредитации специалиста.

**Трудовой договор** – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель предоставляет работу и своевременно оплачивает труд, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор может заключаться на определенный срок (бессрочный) и на определенный срок (срочный), не более 5 лет.

В трудовом договоре указываются следующие условия:

1) место работы с указанием места нахождения;

2) трудовая функция (работа по должности;

3) режим времени работы и отдыха и др.

       Кроме этого в договоре должны указываться ФИО работника, наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя, ИНН того и другого налогоплательщика.

       Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, либо со дня, когда работник приступил фактически к работе с ведома работодателя.

       При заключении трудового договора в него может быть внесено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (по соглашению сторон). При этом срок испытания обязательно оплачивается. Максимально испытательный срок может длиться 3 месяца. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу, для беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, для несовершеннолетних, для тех, с кем договор заключается на срок до 2х месяцев.

Расторжение трудового договора может производиться при инициативе работника и при инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:

1) ликвидация предприятия;

2) сокращение штата работников;

3) несоответствие работника занимаемой должности;

4) неоднократного неисполнения работником без уважительной причины своих трудовых обязанностей;

5) однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины и др.

В случае нарушения трудовой дисциплины работник несет дисциплинарную ответственность за совершение **дисциплинарного проступка**– неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Работодатель вправе применить следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

**Вопросы и задания:**

1. Как Вы думаете, кто является участниками трудовых отношений? Самостоятельно приведите несколько примеров участников трудовых отношений.

2. Определите, как отражается комплексность медицинского права как отрасли во взаимосвязи медицинского права и трудового права.

3. Укажите, по каким признакам можно отличить трудовые правоотношения от других видов правоотношений?

4. Какие, по Вашему мнению, условия трудового договора обязательно должны быть включены в структуру трудового договора?

5. Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленный вопрос. Работник при поступлении на новое место работы по семейным обстоятельствам на неделю уехать из города. В связи с этим работник заявил, что за него это время поработает его друг. Оцените ситуацию. Возможно ли то с правовой точки зрения?