

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «Компас»**

Отделение непрерывного медицинского образования



УТВЕРЖДАЮ

Директор

АНО ДПО «НОЦ «Компас»

М.С. Смирнова

« 15 » 2022 г.

Приказ № 15/03/22/01-ОД от «15» марта 2022 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ВРАЧЕЙ**

**Особенности регулирования трудовых отношений медицинских
работников**

по специальности

"Организация здравоохранения и общественное здоровье"

Количество часов – 36 зачётных единиц трудоёмкости

Разработчики программы:

- Директор юридической компании ООО «Прогресс-НСК», г. Новосибирск, старший преподаватель кафедры «Гуманитарные науки и иностранные языки» Новосибирского технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн Искусство)» Архипенко Евгений Николаевич
- Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья, руководитель отделения НМО АНО ДПО «НОЦ «Компас», Лелюхина Ирина Вячеславовна

Рецензенты:

- Заведующий кафедрой клинической медицины Саратовского медицинского университета «РЕАВИЗ», профессор, д.м.н., Трубецков Алексей Дмитриевич.
- Доцент кафедры «Информационных систем и цифрового образования» Новосибирского государственного педагогического университета, к.экон.н., доцент, Троянова Елена Николаевна.

Программа принята:

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (количество часов – 36) принята на заседании Педагогического совета АНО ДПО «НОЦ «Компас» Протокол № 18 от «14» марта 2022 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Российское трудовое законодательство является одной из важнейших отраслей социальной сферы. Кризисные явления в социальной сфере существенно отразились на здравоохранении и проявляются в отсутствии у медицинских работников заинтересованности в улучшении качества медицинской помощи. Это обуславливает необходимость разработки в здравоохранении новых механизмов правового регулирования труда медицинских работников, направленных на повышение заинтересованности в совершенствовании профессиональных знаний, активизацию творческого потенциала каждого работника, на улучшение качества медицинской помощи населению.

Одним из проблемных вопросов является строгое соблюдение общих норм трудового права и норм, устанавливающих особенности регулирования труда медицинских работников.

Цель освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Особенности регулирования трудовых отношений медицинских работников» – это совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности руководителей медицинских организаций, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, развитие стремления к строгому соблюдению законодательства, решение возникающих вопросов с учетом правоприменительной практики.

Категория обучаемых: заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда), заместитель руководителя (начальника) медицинской организации, главный врач (начальник) медицинской организации, директор больницы (дома) сестринского ухода, хосписа, получившие сертификат специалиста после 1 января 2016 года.

Срок обучения: 2 недели

Трудоемкость программы - 36 зачётных единиц

Форма обучения: заочная

Режим занятий: 3 академических часа в день (1 академический час – 45 минут.)

При успешной аттестации обучающийся получает удостоверение о повышении квалификации (ФЗ № 273 от 29.12.12, установленный образец, третьего вида). Освоение программы необходимо для формирования портфолио с целью дальнейшей аккредитации специалиста.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

2.1. Требования к результатам освоения дополнительной профессиональной программы «Особенности регулирования трудовых отношений медицинских работников»

В результате освоения дополнительной профессиональной программы у специалиста должны быть усовершенствована компетенция «Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями» и сформированы новые компетенции: «Оценка рисков ведения ненадлежащего кадрового учета для медицинской организации в целом и для ее руководства, в частности», «Способность находить правовые решения с учетом правоприменительной практики и готовность нести за них ответственность».

Целевой аудиторией программы являются специалисты в области организации здравоохранения и общественного здоровья, которым необходимо усовершенствовать профессиональную компетенцию на основе трудовой функции 3.6.1. профессионального стандарта (код 02.022, утверждённый Приказом Минтруда России № 708н от 07.01.2017г.).

В соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 N 541н, для специальностей «Психиатрия» и «Общая врачебная практика (семейная медицина)» применяется квалификационная характеристика по должностям «Врач-психиатр» и «Врач общей практики (семейный врач)», которые должны знать основы трудового законодательства. Если в отношении должностей отсутствуют профессиональные стандарты и не предусмотрены отдельные квалификационные характеристики, то к ним применяем квалификационную характеристику по должности «Врач-специалист», который должен знать основы трудового законодательства. Эта норма относится к дополнительным специальностям: «Мануальная терапия», «Ортодонтия», «Профпатология», «Психиатрия-наркология», «Психотерапия», «Радиотерапия», «Сурдология-оториноларингология», «Управление сестринской деятельностью».

2.2. В результате освоения программы обучающийся должен:

Знать - трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения;

Уметь – планировать ресурсное обеспечение медицинской организации;

Иметь навыки – обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования.

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Всего, час./зет	В том числе				Форма контроля
			Лекции, час.	Практические. Лабораторные. Семинары. Консультации. Зачеты. Диссертационная подготовка	СР/Практическая подготовка		
1	Понятие, предмет, метод, принципы и особенности системы трудового права в сфере здравоохранения	15	6	3	6		Промежуточная аттестация - тест
1.1.	Субъекты трудовых правоотношений в медицинской организации	6	3	3	0		
1.2.	Трудовой договор с работником медицинской организации	9	3	0	6		
2	Оплата труда и трудовые споры в рамках деятельности медицинской организации	18	6	3	9		Промежуточная аттестация - тест
2.1.	Особенности оплаты труда работников медицинской организации, осуществляющих трудовые функции в условиях, отклоняющихся от нормальных	9	3	3	3		
2.2.	Особенности разрешения трудовых споров: досудебный и судебный порядок	9	3	0	6		
3	Итоговая аттестация	3	0	3	0		тест
ИТОГО:		36	12	9	15		

4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Всего, час./зет по учебному плану	1 неделя	2 неделя	Всего выполнено часов
1	Понятие, предмет, метод, принципы и особенности системы трудового права в сфере здравоохранения	15	15	0	15
2	Оплата труда и трудовые споры в рамках деятельности медицинской организации	18	3	15	18
3	Итоговая аттестация	3	0	3	3
ИТОГО нагрузка:		36	18	18	36

5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

5.1. Рабочая программа раздела 1. Понятие, предмет, метод, принципы и особенности системы трудового права в сфере здравоохранения

Задачи: обучение основам знаний и умений в области трудового законодательства

Планируемые результаты:

Знать - трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения;

Уметь – планировать ресурсное обеспечение медицинской организации;

Иметь навыки – обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования.

Тематический план

Код	Наименование тем
1.	Понятие, предмет, метод, принципы и особенности системы трудового права в сфере здравоохранения
1.1.	Субъекты трудовых правоотношений в медицинской организации
1.2.	Трудовой договор с работником медицинской организации

Содержание раздела

- *Субъекты трудовых правоотношений в медицинской организации.*

Понятие, источники трудового права. Особенности трудовых отношений медицинских работников. Права и обязанности работника и работодателя. Дисциплина труда. Трудовой договор.

- *Трудовой договор с работником медицинской организации.*

Составление трудового договора с медицинским работником. Особенности. Основания и порядок расторжения. Новая форма трудового договора.

5.2. Рабочая программа раздела 2. Оплата труда и трудовые споры в рамках деятельности медицинской организации

Задачи: изучение прав и обязанностей гражданина в области трудовых правоотношений, что особенно важно в условиях формирования рыночной системы и возникновения рынка труда в России.

Планируемые результаты:

Знать - трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения;

Уметь – планировать ресурсное обеспечение медицинской организации;

Иметь навыки – обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования.

Тематический план

Код	Наименование тем
2.	Оплата труда и трудовые споры в рамках деятельности медицинской организации
2.1.	Особенности оплаты труда работников медицинской организации, осуществляющих трудовые функции в условиях, отклоняющихся от нормальных
2.2.	Особенности разрешения трудовых споров: досудебный и судебный порядок

Содержание раздела

- Особенности оплаты труда работников медицинской организации, осуществляющих трудовые функции в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Правовые аспекты оплаты труда медицинских работников. Реформирование системы оплаты их труда в свете выполнения майских Указов Президента РФ. Порядок перехода на "эффективный контракт", Гарантии и компенсации работникам. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.

- Особенности разрешения трудовых споров: досудебный и судебный порядок.

Понятие и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядок рассмотрения индивидуального трудового спора. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция, срок обращения, порядок рассмотрения. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание, исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах, сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

6. ЛИТЕРАТУРА

Основные нормативно-правовые акты и Определения Конституционного суда РФ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
2. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"
3. Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников"
4. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа"
5. Приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.05.2014 N 32328)
6. Постановление Совмина РСФСР от 17.01.1991 № 27 "О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации"
7. Определение Конституционного Суда РФ от 22.01.2014 № 21-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Крапчинского Альберта Андреевича на нарушение его конституционных прав частями первой и третьей статьи 92, частями первой и третьей статьи 147, частью второй статьи 219, статьями 251, 252 и частью первой статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации"
8. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2019 № 1275-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лукашевича Георгия Георгиевича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации"

Дополнительная литература

1. Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Аналитический обзор на тему: "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / отв. ред. Л.А. Чиканова // СПС КонсультантПлюс. 2014.
2. Головина С.Ю. Особенности трудового статуса медицинских работников // Медицинское право. 2013. N 6. С. 22 - 26.
3. Ефремов А.В. Трудовой стаж работы на медицинских должностях в военных комиссариатах должен засчитываться в льготный трудовой стаж для назначения досрочной пенсии // Право в Вооруженных Силах. 2011. N 4. С. 78 - 83.
4. Желомеева Н.В. Правовое регулирование оплаты труда медицинских работников организаций частной системы здравоохранения при внешнем совместительстве и сверхурочной работе // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 4. С. 44 - 46.
5. Каковы общие требования к медицинской организации? // Азбука права: электрон. журн. 2019.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.
7. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. 128 с.
8. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014. 304 с.
9. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.
10. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. М.: КОНТРАКТ, 2018. 152 с.
11. Романов С.В., Абаева О.П., Хазов М.В. Современные проблемы нормативно-правового регулирования труда медицинских работников по совместительству // Медицинское право. 2017. N 1. С. 46 - 49.

12. Салыгина Е.С. Юридическое сопровождение деятельности частной медицинской организации. М.: Статут, 2013. 192 с.
13. Соколова Н.А. Профессиональный риск медицинских работников и его компенсация средствами трудового права // Современное право. 2010. N 2. С. 75 - 79.
14. Старчиков М.Ю. Договор оказания медицинских услуг: правовая регламентация, рекомендации по составлению, судебная практика и типовые образцы. М.: Инфотропик Медиа, 2017. 280 с.
15. Старчиков М.Ю. К вопросу о правах и обязанностях медицинского работника: законодательство и судебная практика // СПС КонсультантПлюс. 2018.
16. Тыртышный А.А., Помазкова С.И. Досудебные и внесудебные способы урегулирования споров между врачами и пациентами // Медицинское право. 2018. N 1. С. 8 - 13.
17. Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве // Медицинское право. 2016. N 1. С. 17 - 21.
18. Юсупов В.Г., Гущина К.О. Трудовые договоры: новые требования и возможности: Справочник для работников и работодателей. М.: Омега-Л, 2008. 187 с.

7. ОРГАНИЗАЦИОННО–ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Для реализации дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации центр располагает наличием:

1. учебно-методической документации и материалов;
2. учебно-методической литературой для внеаудиторной работы обучающихся;
3. платформой для корпоративного обучения Moodle, которая соответствует всем критериям электронной информационно-образовательной среды, позволяя решить вопрос идентификации личности при подтверждении результатов обучения и осуществлять образовательный процесс.

По изучаемым разделам установлен перечень обязательных видов работы слушателя, включающий

- тестирование
- регулярное изучение литературы, рекомендованной для освоения программы.

Текущий и промежуточный контроль успеваемости слушателя по дисциплинам осуществляется преподавателем путем оценки его учебной деятельности.

8. ФОРМА АТТЕСТАЦИИ

Итоговая аттестация по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации проходит в форме тестирования. Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации (ФЗ № 273 от 29.12.12, установленный образец, третьего вида).

9. ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

№	Дата	Код	Изменения в содержании	Подпись ответственного лица
1		2.1.	В соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 N 541н, для специальностей «Психиатрия» и «Общая врачебная практика (семейная медицина)» применяется квалификационная характеристика по должностям «Врач-психиатр» и «Врач общей практики (семейный врач)», которые должны знать основы трудового законодательства. Если в отношении должностей отсутствуют профессиональные стандарты и не предусмотрены отдельные квалификационные характеристики, то к ним применяем квалификационную характеристику по должности «Врач-специалист», который должен знать основы трудового законодательства. Эта норма относится к дополнительным специальностям: «Мануальная терапия», «Ортодонтия», «Профпатология», «Психиатрия-наркология», «Психотерапия», «Радиотерапия», «Сурдология-оториноларингология», «Управление сестринской деятельностью».	

Контрольно-измерительные материалы к промежуточному контролю

Тест к Разделу 1

Укажите все правильные ответы

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству;
- г) трудовые отношения;
- д) отношения по выплате пенсий.

2. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) хозяйственные общества.

3. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

4. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- а) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- б) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- в) лица, осужденные к лишению свободы;
- г) лица, не достигшие 18-летнего возраста;
- д) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- е) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы.

5. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, с последующим оформлением письменного договора.

6. Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное;
- д) неполное;
- е) усеченное.

7. Дискриминацией является указание на:

Выберите один или несколько ответов:

- а) Религию
- б) Возраст
- в) Стаж
- г) Пол

8. Трудовая дисциплина - это:

Выберите один или несколько ответов:

- а) обязанность работников своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда
- б) обязанность работать честно и добросовестно
- в) обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей

9. Трудовой кодекс РФ регулирует

Выберите один или несколько ответов:

- а) отношения, связанные с государственным социальным страхованием
- б) отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве
- в) обязательства, возникающие на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

10. Конституция РФ

- а) затрагивает право на охрану здоровья и оказания медицинской помощи
- б) затрагивает ответственность медицинских работников
- в) все вышеперечисленное

Критерии выставления оценок за тест:

- Оценка «5» - 9-10 правильных ответов;
- Оценка «4» - 7-8 правильных ответов;
- Оценка «3» - 5-6 правильных ответов;
- Оценка «2» - менее 5 правильных ответов

Тест к Разделу 2

Укажите все правильные ответы

1. Системы оплаты труда работников устанавливаются:

- а) Указами Президента РФ
- б) коллективными договорами,
- в) соглашениями,
- г) локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) объявление общественной признательности;
- г) выдача премии;
- д) занесение в список почета.

3. Правила и нормы по охране труда подразделяются на:

- а) унифицированные;
- б) дифференцированные;
- в) межотраслевые;
- г) отраслевые.

4. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

- а) при наличии упущенной выгоды;
- б) при совершении противоправного действия (бездействия);
- в) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;
- г) при наличии вины;
- д) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;
- е) при причинении прямого действительного ущерба;
- ж) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

5. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

6. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) примирительная комиссия;
- б) суд общей юрисдикции;
- в) профсоюз;
- г) комиссия по трудовым спорам;
- д) мировой суд.

7. Дела по спорам об установлении или отказе в установлении трудовой пенсии, о выплате указанной пенсии, об удержаниях из этой пенсии и о взыскании излишне выплаченных сумм такой пенсии, а также по иным спорам, связанным с назначением и выплатой трудовых пенсий, подведомственны:

- а) мировым судам
- б) судам общей юрисдикции;
- в) третейским судам
- г) судам не подведомственны, поскольку подлежат разрешению в комиссиях по трудовым спорам.

8. В случае несогласия с решением органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, гражданин вправе обжаловать его:

- а) в вышестоящий орган (по отношению к органу, вынесшему соответствующее решение)
- б) в суд
- в) в прокуратуру

9. При обращении работника в суд в связи с нарушением работодателем его трудовых прав государственная пошлина:

- а) уплачивается в размере 300р.;
- б) уплачивается, исходя из цены иска;
- в) не уплачивается.

10. работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину

- а) в размере 6000р.;

- б) исходя из цены иска;
- в) госпошлина не уплачивается.

Критерии выставления оценок за тест:

- Оценка «5» - 9-10 правильных ответов;
- Оценка «4» - 7-8 правильных ответов;
- Оценка «3» - 5-6 правильных ответов;
- Оценка «2» - менее 5 правильных ответов

Тестовые задания

Укажите все правильные ответы

1. Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 48 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

- а) 35 часов в неделю;
- б) 37 часов в неделю;
- в) 39 часов в неделю;
- г) 40 часов в неделю, при условии предоставлении дополнительного дня отпуска.

4. Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

- а) строгий выговор;
- б) понижение в должности;
- в) замечание;
- г) перевод на нижеоплачиваемую работу;
- д) выговор

5. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если:

- а) ущерб возник вследствие непреодолимой силы,
- б) ущерб возник вследствие нормального хозяйственного риска,
- в) ущерб возник вследствие крайней необходимости или необходимой обороны,
- г) ущерб возник вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику,
- д) все вышеперечисленное.

6. Руководитель медицинской организации несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации:

- а) в размере, не превышающем его среднемесячной заработной платы,
- б) в полном объеме,
- в) только при заключении с ним договора о полной материальной ответственности.

7. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) на основании отчета независимого оценщика,
- б) на основании данных бухгалтерского учета работодателя,
- в) на основании фактических потерь, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

8. Медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на:

- а) создание руководителем медицинской организации соответствующих условий для выполнения работником своих трудовых обязанностей, включая обеспечение необходимым оборудованием, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации;
- б) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя;
- в) 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;
- г) стимулирование труда в соответствии с уровнем квалификации, со спецификой и сложностью работы, с объемом и качеством труда, а также конкретными результатами деятельности;
- д) ежегодную компенсацию части затрат на поездку к месту отдыха и обратно;
- е) страхование риска своей профессиональной ответственности.

9. Медицинские работники обязаны:

- а) оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями, служебными и должностными обязанностями;
- б) соблюдать врачебную тайну;
- в) сообщать в трудовую инспекцию о фактах нарушения работодателем норм трудового законодательства;
- г) совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам;
- д) назначать лекарственные препараты в порядке, установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

10. К полномочиям Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности относится:

- а) урегулирование конфликта интересов медицинских и (или) фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- 2) анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности;
- 3) мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности;
- 4) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров работников медицинских организаций.

11. В положении об оплате труда работников медицинского учреждения могут быть указаны:

- а) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий)
- б) фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий)
- в) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий)

12. К выплатам компенсационного характера относятся

- а) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- б) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- в) Выплаты за замещение временно отсутствующего работника.

г) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

д) Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

13. Специальная оценка условий труда является:

а) процессом определения вредных производственных факторов;

б) деятельностью работодателя по определению критериев нормальных условий труда.

в) единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника.

14. Предъявлению в суд искового заявления об установлении факта трудовых отношений должно предшествовать:

а) обращение работника к работодателю с претензией,

б) обращение работника в комиссию по трудовым спорам,

в) обращение работника в трудовую инспекцию,

г) обязательный досудебный (в том числе претензионный) порядок разрешения споров действующим законодательством не предусмотрен.

15. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд:

а) в течение трех со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат,

б) в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

в) в любое время со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат.

Критерии выставления оценок за тест:

Оценка «5» - 13-15 правильных ответов;

Оценка «4» - 10-12 правильных ответов;

Оценка «3» - 7-9 правильных ответов;

Оценка «2» - менее 7 правильных ответов

Разработчик



Е.Н. Архипенко



И.В. Лелюхина