

Гражданка З.(далее по тексту-истича) обратилась в районный суд г. Н. с иском заявлением к учреждению здравоохранения (далее по тексту-ответчик), в котором указала, что работает в учреждении здравоохранения врачом с 2000 года, в период с 2006 года по 2011 год находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения полутора и трех лет. По истечении указанных отпусков, а также неоплачиваемого отпуска в период с июля 2011 года по август 2011 года, при выходе на работу до нее довели приказ, в котором указано, что следует считать ее приступившей к работе врача с «08.08.2011 года и с «такого же числа» 08.2011 года отстранить ее от этой должности, перевести врачом – стажером. Согласия на данный перевод она не давала. Полагая действия ответчика незаконными, гражданка З. обратилась к нему с претензией, в удовлетворении которой ей отказано.

Истича просила суд возложить на ответчика обязанность отменить приказ о переводе врачом-стажером и издать приказ, где полагать ее приступившей к исполнению должности врача.

В ходе разбирательства истича дополнила свои исковые требования, просила суд обязать ответчика отменить приказ о переводе и издать приказ, где полагать ее приступившей к исполнению должности врача, а так же выплатить заработную плату по должности врача за время вынужденного прогула с августа 2011 года по октябрь 2011 года,

Представитель истицы гражданин Б, действующий на основании доверенности, доводы своего доверителя поддержал, суду пояснил, что работодателем был издан приказ о переводе, с которым истича не согласилась. Ответчик в своем решении об отказе полагает, что начав свою трудовую деятельность с врача – стажера, истича согласилась с переводом. При этом ответчиком не оформлен надлежащим образом трудовой договор, согласия истицы на перевод на другую работу не было. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Заявление на обучение истича не писала, согласно приказу Министерства здравоохранения Хабаровского края № 670-р от 16.09.2009 года, заявки на последующий год на обучение подаются работодателем в учебные заведения до 01 апреля текущего года, а также указано, что обучение необходимо проводить до окончания срока сертификата. Согласно представленному коллективному договору (п. 1.4.6), работодатель обязуется повышать профессиональный уровень работника, согласно п.4.7 этого же договора, администрация обязуется осуществлять подготовку и переподготовку кадров в соответствии с планом. Также работодателем не был представлен план обучения работников на 2011 год, что не дает оснований утверждать, что он выполнил обязательство по планированию обучения своих работников. На основании вышеизложенного представитель истицы полагает, что действиями ответчика его доверителю причинен моральный вред, размер компенсации которого оценивается в сумме 10 000 рублей.

Представители ответчика в судебном заседании иск не признали на том основании, что обязательное требование к врачу-специалисту: наличие высшего профессионального образования, сертификата специалиста, повышение квалификации не реже одного раза в пять лет. Повышение квалификации сотрудников работодателя осуществляется в институте повышения квалификации сотрудников здравоохранения. В вопросах финансирования дополнительного профессионального образования работодатель не имеет полномочий самостоятельно распоряжаться бюджетными средствами. Обучение происходит по утвержденному плану, который формируется на основании заявок. Истича находилась в отпуске по уходу за ребенком с июня 2006 года по июль 2011 года. Срок действия сертификата истек в 2008 году. С заявлением о повышении квалификации истича к работодателю не обращалась. Истец при этом отказалась от прохождения курсов повышения квалификации по графику, предложенному работодателем, обосновав свой отказ нахождением в отпуске по уходу за ребенком. Ответчик в силу действующего законодательства не имел права на допуск работника к работе. Трудовые права истицы не были нарушены. Таким образом, требования о взыскании компенсации морального вреда, заявленные истицей, считаются необоснованными. Истича в течение 2010-2011 года неоднократно вносила изменения в свой график выхода из отпуска по уходу за ребенком и вышла на работу в августе 2011 года, когда кафедра института повышения квалификации не работала. В октябре 2011 года она прошла обучение.

Суд, выслушав стороны, а так же свидетеля гражданина В., пришёл к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований по следующим основаниям:

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника... в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.93 г. N 5487-1 (в ред. от 02.02.2006 г.), право на занятие медицинской и фар-

мацевтической деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание, а также *сертификат специалиста* и лицензию на осуществление медицинской или фармацевтической деятельности.

Согласно абзацу 5, статьи 54 Основ законодательства, установлен ограничивающий пятилетний интервал, после которого врач должен пройти переподготовку, для допуска к практической медицинской деятельности.

В соответствии с квалификационными требованиями к должностям врачей специалистов, изложенных в Части III Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» в подразделе «Должности специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 6.11.2009 г. N 869 (в ред. от 03.03.2010 г.), врач-специалист должен иметь высшее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Педиатрия", "Стоматология", "Медицинская биофизика", "Медицинская биохимия", "Медицинская кибернетика", послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и *сертификат специалиста* по специальности в соответствии с «Квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения», утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 7.07.2009 г. N 415н.

В соответствие с Приложением к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ, по специальности истицы предусмотрено повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

В соответствие с п.п. «д» п.5 Положения о лицензировании медицинской деятельности, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 22.01.2007 года № 30, медицинская деятельность предусматривает, в том числе, повышение квалификации специалистов, осуществляющих работу (услуги) не реже одного раза в пять лет.

Согласно абзацу 4 пункта 2 приказа N 541н от 23 июля 2010 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», в случае, когда врач-специалист (провизор) имеет перерыв в работе по специальности более 5 лет, либо изменяет профиль специальности, требующей специальной подготовки и квалификации, *он назначается* на должность врача-стажера (провизора-стажера) на период прохождений в установленном порядке профессиональной переподготовки с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в должности врача-специалиста (провизора), и получения сертификата по соответствующей специальности.

В соответствие со ст. 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с постановлением Правительства РФ № 610 от 26.06.1995г. «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования и повышения квалификации специалистов» (к делу приложено), по-

вышение квалификации происходит в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования специалистов.

Повышение квалификации сотрудников ответчика осуществляется в «Институте повышения квалификации сотрудников здравоохранения»

Согласно распоряжениям Министерства здравоохранения Хабаровского края № 670-р от 16.09.2009г. и № 974-р от 30.12.2009г. обучение специалистов здравоохранения в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования производится за счет средств выделяемых из краевого бюджета и в пределах утвержденных бюджетных ассигнований (п.3.3 №670-р и п. 1.6 №974-р).

Обучение происходит по утвержденному плану, который формируется на основании заявок. Согласно п. 1.2. распоряжения Министерства здравоохранения Хабаровского края № 670-р от 16.09.2009г. заявки на обучение специалистов здравоохранения в учреждения дополнительного профессионального образования на следующий год подаются до 1 апреля, и на основании этого формируется план обучения сотрудников здравоохранения.

Судом установлено, что истица является работником ответчика в должности врача с 2000 года, в период с 2006 года по 2011 года находилась в отпусках по уходу за ребенком, что сторонами не оспаривается.

В 2011 года работодателем издан приказ « О переводе», согласно которому с « 08.2011 года истицу следует считать приступившей к работе врача. С «такого же числа» 08.2011 года истицу отстранить от выполнения работы по должности врача и назначить на должность врача-стажера временно, до получения сертификата по специальности. Истица с указанным приказом ознакомлена лично, выразила свое несогласие.

«...» августа 2011 года истица направила в адрес работодателя претензию по вышеуказанному приказу, обосновав свое несогласие тем, что перевод осуществлен в нарушении трудового законодательства, поскольку своего согласия на перевод она не давала. Ст. 76 ТК РФ не предусматривает отстранение от работы в связи с истечением срока сертификата, срок действия которого не ограничивается определенным периодом действия, согласно ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком засчитывается в стаж работы, от прохождения обучения она не отказывается.

В сентябре 2011 года решением работодателя истице отказано в удовлетворении требований в связи с их необоснованностью.

Суд пришёл к выводу о необоснованности требований истицы, поскольку обязанность работодателя по отстранению от работы истицы предусмотрена приказом N 541н от 23 июля 2010 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел « Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения».

Работодатель, в соответствии с требованиями ст. 196 ТК РФ, выполнил свою обязанность по проведению повышения квалификации работника, согласно материалам гражданского дела в мае 2011 года администрацией работодателя истице было предложено пройти обучение, о чем она была лично уведомлена. В уведомлении истице разъяснено, что при исполнении обязанностей в должности врача необходимо иметь сертификат, так как данные требования установлены законодательством РФ.

В июне 2011г. администрацией работодателя была направлена заявка на высылку дополнительной путевки на цикл по специальности истицы почтой. В августе 2011г. администрацией работодателя была направлена повторная заявка в электронной форме на дополнительную путевку на цикл по специальности истицы. Провести обучение по повышению квалификации в августе 2011г. не было возможным, так как с июля по август 2011 года профессорско-преподавательский состав находился в отпуске, после выхода истицы на работу провести внеплановый цикл сертификационного обучения по специальности невозможно.

С октября 2011 года по октябрь 2011 года истица направлена на сертификационное усовершенствование по специальности с сохранением заработной платы, ею получен сертификат специалиста и она переведена на должность врача, что сторонами не оспаривается.

Доводы стороны истицы о том, что, находясь в отпуске по уходу за ребенком, она не утратила сертификат, судом признаны несостоятельными, поскольку на основании статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж. Однако, в данном случае имеет место «перерыв в работе по специальности», в связи с чем, срок действия сертификата истек в 2008 году в соответствии со ст. 54 «Основ...»

В иске истицы отказано в полном объеме. Данное решение истицей оспаривалось в вышестоящую

инстанцию, однако решение суда первой инстанции осталось без изменения.