



МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО

ИНФОРМАЦИОННО—ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА

«МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»

ЭНЦИКЛОПЕДИЯ РЕШЕНИЙ

НОЯБРЬ 2021 ГОДА

МАТЕРИАЛЫ ПОДГОТОВЛЕНЫ
ЭКСПЕРТАМИ ГАРАНТ

 NOVARTIS

ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА «МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»

ЭНЦИКЛОПЕДИЯ РЕШЕНИЙ

Ноябрь 2021 года. Выпуск №11 (15)

Обновляемые подборки практических решений, вопросы-ответы по наиболее актуальным правовым, организационным и экономическим вопросам в сфере здравоохранения

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлено экспертами компании «ГАРАНТ»)	2
1. Конклюдентное ИДС, разрешение на проведение медицинского вмешательства без медицинской лицензии и немедицинскими работниками - уже реальность?	2
2. А как вы рассчитываете отпускные работникам, оказывающим медпомощь не только в рамках ОМС?	4
3. Аварийное здание больницы стало причиной нецелевых трат средств ОМС почти в 1 млн рублей ..	5
II. ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ (Подготовлено с использованием системы «ГАРАНТ»)	6
1. Какова процедура отзыва из отпуска медицинского работника?	6
2. Врач находится в декрете шесть лет. В настоящее время действующего сертификата нет. В последние пять лет сотрудница не вступила в систему непрерывного медицинского образования, вероятно, пройти аккредитацию не сможет. Каковы действия работодателя? Можно ли уволить сотрудника по статье 84 ТК РФ в связи с отсутствием сертификата (свидетельства об аккредитации)? Каков порядок такого увольнения? Необходимо ли сначала отстранить сотрудника от работы?	7
3. Возможно ли медицинскому работнику (работающему пенсионеру) взять в течение года отпуск без сохранения заработной платы сроком до 90 дней?	10

Материалы подготовлены с использованием справочно-правовой системы «ГАРАНТ»

I. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлено экспертами компании «ГАРАНТ»)

1. Конклюдентное ИДС, разрешение на проведение медицинского вмешательства без медицинской лицензии и немедицинскими работниками - уже реальность?

Решение Московского городского суда от 28 октября 2021 г. по делу N 3а-2578/2021

Мосгорсуд опубликовал мотивированное решение об отказе в административном иске о признании недействующим в части [приказа](#) Департамента здравоохранения г. Москвы и Департамента образования и науки г. Москвы от 13.10.2021 N 997/567 "О проведении мероприятий по раннему выявлению (диагностике) COVID-19 с использованием экспресс-теста на антиген SARS-CoV-2 методом иммунохроматографического анализа в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы".

Несмотря на то, что спорный Приказ адресован образовательными организациями и обучающимся, в данном деле суд сформулировал актуальные правовые позиции в сфере здравоохранения.

Напомним, что спорный приказ (он действует в отношении всего лишь нескольких школ) вводит следующее правило:

- все учащиеся данных школ [подлежат](#) медицинской манипуляции - экспресс-тестированию на COVID каждые две недели. Экспресс-тестирование проводится - хотя и с применением медицинских изделий - отнюдь [не медработниками](#), а [работниками школы](#) (без медицинского образования, при отсутствии у школы [медицинской лицензии](#)), или [родителями](#) (в отношении собственных детей), а старшеклассникам позволено самим проводить у себя отбор биоматериала из носа;

- никаких информированных [добровольных согласий](#) (ИДС) на медицинское вмешательство ни у учеников, ни у их родителей [не отбирается](#) (это прямо указано в тесте Приказа),

- процесс тестирования в школе происходит [в классе](#), от начала и до конца [снимается на видео](#), об итогах проведенного экспресс-теста классный руководитель [информирует](#) через смс-сообщения в родительском чате, при этом согласия о разглашении врачебной тайны не оформляются;

- если родители против такого экспресс-тестирования, они [вправе](#) дважды в месяц приносить результаты ПЦР-тестирования своих детей;

- дети, чьи родители против экспресс-тестирования, а также не представили ПЦР из медучреждения, [не допускаются к образовательному процессу](#).

Приказ вызвал бурю возмущения, составление петиций, многочисленные жалобы в надзорные органы и прокуратуру (кстати, напрасно: прокурор в данном процессе выступил на стороне Депздрава и Депобразования), а также - административный иск, в котором указывалось на противоречие спорного приказа положениям федерального законодательства - об образовании (нарушено право ребенка на получение образования), о лицензировании и медицинской деятельности (в части проведения медицинской манипуляции без получения соответствующей лицензии, лицами без медицинского образования) и об основах охраны здоровья граждан (в части проведения медвмешательства без оформления ИДС и вообще принудительном характере этого тестирования).

По поводу нарушения права на образование (у недопущенных к образовательному процессу) суд отметил, что оно не нарушается - образование может быть получено как в школе, так и вне её, в форме семейного образования. Что же касается "медицинских" правовых позиций, то суд указал следующее:

- в части [п. 3.2](#) Приказа, который не предполагает сбор информированных согласий родителей (законных представителей) детей на проведение экспресс-тестирования ИХА, суд отметил, что, действительно, проведение экспресс-тестирования возможно только после предоставления пациенту или его законному представителю соответствующей информации о медицинском вмешательстве. Но истец не учел, что эта информация о медвмешательстве, согласно [Порядка](#), **предоставляется путем подробной информационно-разъяснительной работы с педколлективами, учениками, родителями о необходимости, актуальности и эффективности экспресс-тестирования ИХА посредством сервисов Московской электронной школы, родительских чатов и смс-сообщений,**

- а что до надлежащего оформления ИДС - так избрание обучающимися и их родителями одного из способов проведения экспресс-тестирования ИХА **само по себе свидетельствует о совершении конклюдентных действий** по даче согласия на проведение медицинского вмешательства, основанного на предварительном предоставлении полной информации о диагностике обучающихся на наличие COVID-19;

- наконец, по поводу того, что спорный Приказ разрешает проводить медицинскую манипуляцию (сбор биоматериала) лицам, не имеющим медицинского образования (учителям), а также в организациях, не имеющих лицензии на осуществление медицинской деятельности (в школах), суд отметил следующее. Спорный [п. 3.7](#) Приказа не закрепляет в качестве единственно возможного способа экспресс-тестирования ИХА его проведение работниками школы. При этом [п. 3.3](#) Приказа предусматривает, среди прочего, возможность предъявления в школу отрицательного результата ПЦР-теста ученика, полученного в медицинской организации. В такой ситуации, закрепление в [п. 3.7](#) возможности проведения тестирования работниками школы "само по себе не свидетельствует о нарушении прав заявителя и противоречии пункту законодательным нормам, поскольку для обучающихся, их родителей (законных представителей) сохраняется возможность проведения тестирования лицами с медобразованием". Другими словами, если спорный приказ в принципе не запрещает медикам в поликлинике совершать спорное медвмешательство (чтобы потом предъявить его результат в школе), то это законно.

Кроме того, суд рассмотрел еще аргумент о нарушении врачебной тайны - ведь сведения о факте медвмешательства (то есть участия в экспресс-тестировании на COVID) относятся к сведениям, составляющим [врачебную тайну](#); при поголовном экспресс-тестировании эта тайна неизбежно нарушается, тем более что тестирование проходит строго под [видео](#), однако [согласия](#) на её разглашение никто из пациентов не давал. На это суд предсказуемо заметил, что разглашение тайны [допустимо](#) при угрозе распространения инфекционных заболеваний, обжалуемая норма соответствует санитарному законодательству, а цель оправдывает средства

- "целью является именно защита жизни и здоровья, а не произвольное вмешательство в личную жизнь и образовательный процесс обучающихся".

Отметим, что сформулированные судом правовые позиции, - если они будут поддержаны вышестоящими инстанциями, - означают фактическую либерализацию лицензионного законодательства в сфере медицинской деятельности. Напомним, что ранее, например, медорганизации могли получить штраф за работу без лицензии по генетике, если, например, они принимали от пациента самостоятельно отобранные ими образцы буккального эпителия: процедура проводится не зондом в носоглотке, как в экспресс-тесте, и вообще не медицинским изделием, а простой ватной палочкой - ею нужно провести по внутренней стороне щеки. Тем не менее суды, включая Верховный Суд РФ сочли, что такая потенциально опасная манипуляция может проводиться только медработником, требует наличия медлицензии, а отсутствие таковой влечет риски причинения вреда здоровью граждан (мы подробно [рассказывали](#) об этом деле).

Кроме того, позиции суда пригодятся и при рассмотрении ряда других распространенных нарушений:

- отсутствие бумажного/электронного ИДС может быть преодолено тем, что пациент совершил конклюдентные действия, свидетельствующие о его согласии на медицинскую помощь,

- непредоставление медработником в доступной форме полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, а также о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи можно преодолеть включением пациента в общий чат (например, больничной палаты), в рамках которой эти разъяснения и были даны;

- отсутствие медицинской лицензии, необходимого образования или аккредитации специалиста могут не признаваться нарушениями, если у пациента была реальная возможность обратиться в заведение с лицензией, либо к специалисту с образованием.

2. А как вы рассчитываете отпускные работникам, оказывающим медпомощь не только в рамках ОМС?

Решение АС Самарской области от 20.09.2021 по делу N А55-19578/2021

Медицинская организация за счет страховых средств выплатила отпускные сотрудникам, непосредственно занятым в оказании медпомощи в рамках ОМС.

Однако ТФОМС при проверке часть этих расходов признал нецелевыми. Как выяснилось, ранее эти работники были задействованы исключительно в оказании платных услуг, и в течение расчетного периода были переведены на работу по ОМС. При определении среднего дневного заработка для оплаты отпусков в расчет были включены и выплаты по коммерческой деятельности. Ревизоры пересчитали отпускные и потребовали вернуть в бюджет Фонда без малого 130 тыс. рублей плюс штраф - 10% от этой суммы.

Медорганизация попыталась оспорить решение ТФОМС в суде, аргументировав свои действия тем, что закон [обязывает](#) при расчете средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат. По мнению организации, указанные нормы

предписывают формировать единый расчет среднего заработка и не обязывают рассчитывать среднюю зарплату исходя из доли выплат, полученных сотрудниками из каждого источника финансирования. Да и методики, закрепляющей подобный способ подсчета, попросту нет.

Но суд не принял доводы медцентра и напомнил, что отнесение всей суммы отпускных выплат к деятельности по ОМС противоречит принципам бюджетного законодательства. Выплата отпускных за период работы сотрудников в секторе платных услуг противоречит требованиям Тарифного соглашения и является нецелевым использованием страховых средств. В силу Закона N 326-ФЗ об обязательном медицинском страховании медорганизация обязана вести раздельный учет по операциям со средствами ОМС. А значит, части среднего заработка, относящиеся к различным видам деятельности, должны рассчитываться пропорционально сумме средств по различным источникам, учитываемым при расчете данных выплат. Только такой подход позволит достоверно определить сумму отпускных, подлежащих оплате за счет ОМС. В итоге суд полностью поддержал выводы ТФОМС и признал расходы нецелевыми.

3. Аварийное здание больницы стало причиной нецелевых трат средств ОМС почти в 1 млн рублей

Решение АС Ярославской области от 12.10.2021 по делу N А82-6657/2021

ТФОМС при проверке районной больницы выявил целый "букет" нарушений. В частности, как нецелевые были квалифицированы расходы учреждения, так или иначе связанные со зданием одного из отделений, признанным аварийным.

Госпитализация пациентов в этот корпус была приостановлена, непосредственно при оказании медицинских услуг здание не использовалось. Однако продолжало отапливаться, и расходы на "коммуналку" оплачивались из средств ОМС. Ревизоры потребовали вернуть в бюджет Фонда нецелевые траты, направленные на оплату коммунальных услуг по аварийному зданию, а также часть оплаченного из страховых средств земельного налога, приходящегося на долю этого здания, - всего более 550 тыс. рублей.

Но это не все. Поскольку из-за аварийного состояния корпуса больница не имела достаточных условий для оказания медицинской помощи пациентам, а финансирования из иных источников не было, учреждение за счет ОМС оплатило разработку проектной и сметной документации для возведения модульного здания. Проверяющие решили, что и в этом случае средства ОМС - более 280 тыс. рублей - использованы не в соответствии с целями, на которые были предоставлены, а значит, подлежат возмещению.

Учреждение обратилось в суд, где пояснило, что аварийное здание хоть и не использовалось для госпитализации и лечения пациентов, но было занято под архив, то есть задействовалось в общей деятельности больницы, а значит, его содержание могло быть профинансировано за счет средств ОМС.

Однако арбитров это не убедило. По обоим нарушениям судьи приняли сторону Фонда. За счет страховых средств правомерно оплачивать затраты на содержание объектов недвижимого имущества, закрепленного за медицинской организацией и эксплуатируемого при оказании медицинской помощи. Поскольку в рассматриваемом случае здание не использовалось при оказании медицинских услуг, коммунальные расходы и соответствующая часть земельного налога не могут быть оплачены из средств ОМС. Что касается расходов на проектно-сметную документацию, здесь суд отметил, что согласно положениям нормативных актов, действовавших в проверяемом периоде, расходы медорганизаций на капитальный ремонт и

строительство, а также составление проектно-сметной документации для их проведения не входят в норматив финансирования, установленных территориальной программой ОМС, и должны осуществляться за счет средств соответствующего бюджета. Такие расходы за счет средств ОМС признаются нецелевыми.

II. ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ (Подготовлено с использованием системы «ГАРАНТ»)

1. Какова процедура отзыва из отпуска медицинского работника?

Если условия труда медицинского работника являются вредными: "Законом установлен безусловный запрет на отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда. Если работодатель в нарушение трудового законодательства все-таки отзовет работника из отпуска, он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Трудовое законодательство предусматривает возможность отозвать работника из отпуска (часть вторая ст. 125 ТК РФ). Главное условие отзыва - согласие работника. Соответственно, по общему правилу если сотрудник не возражает, он по распоряжению работодателя может вернуться к исполнению трудовых обязанностей до окончания срока отпуска. Однако в рассматриваемом случае отозвать работника из отпуска не представляется возможным, даже при наличии его согласия. Ведь частью третьей ст. 125 ТК РФ установлен безусловный запрет на отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, исключений в отношении какой-либо категории работников, в том числе и медицинских, закон не предусматривает.

Поэтому если в приведенной ситуации медицинский работник, трудящийся во вредных условиях труда, находится в ежегодном оплачиваемом отпуске (независимо от того, основной это отпуск или дополнительный), он должен использовать все дни отпуска, указанные в приказе. Отзыв такого работника из уже начавшегося отпуска является незаконным даже в связи с производственной необходимостью и с согласия работника" (Вопрос: Медицинский работник находится в очередном ежегодном отпуске. Его нужно отозвать из отпуска на один день в связи с производственной необходимостью, работник согласен на выход из отпуска на один день, но в его трудовом договоре указано, что условия труда на рабочем месте являются вредными - класс 3.2. Как оформить выход из отпуска данного работника на один день? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июнь 2018 г.)).

Если условия труда медицинского работника не являются вредными:

Отзыв медработника из отпуска может быть продиктован производственной необходимостью, которая должна иметь документальное подтверждение. Ниже приведем следующий алгоритм оформления отзыва из отпуска в кадровой документации.

1. Руководитель структурного подразделения, в котором трудится работник, оформляет служебную записку с обоснованием причины отзыва из отпуска.
2. Служебная записка передается руководителю учреждения на согласование. Ознакомившись с запиской, руководитель ставит на ней резолюцию, которой подтверждает свое согласие или отказ, проставляет дату и подпись.

3. Работник письменно уведомляется об отзыве из отпуска, подтверждая свое согласие в письменной форме.

4. На основании письменного согласия работника и служебной записки издается приказ по учреждению, в котором указывается период, на который переносится часть неиспользованного отпуска.

Если работник не даст своего письменного согласия выйти на работу, то его нельзя привлечь за это к дисциплинарному взысканию. Как отмечено в п. 37 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать сотрудника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Таким образом, отказ работника, законно находящегося в очередном отпуске, выйти на работу не может быть расценен как неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, из-за которого работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание на основании ст. 192 ТК РФ. Следовательно, применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения по данному основанию нельзя (Предоставление отпусков медработникам (М. Зарипова, журнал "Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение", N 8, август 2020 г.) // Отзыв медработника из отпуска).

Ответ подготовил:
специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ
Щербанова Екатерина

2. Врач находится в декрете шесть лет. В настоящее время действующего сертификата нет. В последние пять лет сотрудница не вступила в систему непрерывного медицинского образования, вероятно, пройти аккредитацию не сможет. Каковы действия работодателя? Можно ли уволить сотрудника по статье 84 ТК РФ в связи с отсутствием сертификата (свидетельства об аккредитации)? Каков порядок такого увольнения? Необходимо ли сначала отстранить сотрудника от работы?

В соответствии с ч. 1 ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Закон N 323-ФЗ) право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. В то же время до 01.01.2026 право на осуществление медицинской деятельности в РФ подтверждается наличием у лиц, получивших высшее или среднее медицинское образование, сертификата специалиста (п. 1 ч. 1 ст. 100 Закона N 323-ФЗ). Согласно п. 1 Условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.11.2012 N 982н (далее - Порядок), сертификат специалиста действует пять лет.

Как следует из этих норм, в настоящее время законом предусмотрена обязанность медицинских работников иметь свидетельство об аккредитации специалиста или действующий сертификат специалиста. Исходя из п. 2 Порядка и Номенклатуры специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование (утверждена приказом Минздрава России от 07.10.2015 N 700н), в которой указана, в частности, специальность "педиатрия", требование о получении сертификата специалиста распространяется и на врача-педиатра.

Если сертификат выдается повторно, одним из условий его выдачи является положительный результат сдачи сертификационного экзамена. Как следует из п. 15 Порядка, в рассматриваемом случае для допуска медицинского работника к сдаче сертификационного экзамена ему необходимо представить экзаменационной комиссии документ государственного образца о повышении квалификации по соответствующей специальности.

В силу части четвертой ст. 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. В свою очередь, на медицинских работников возлагается обязанность совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (п. 3 ч. 2 ст. 73 Закона N 323-ФЗ).

Пунктом 4 Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях (утверждены приказом Минздрава России от 03.08.2012 N 66н, далее - Порядок и сроки) предусмотрено, что повышение квалификации медицинских работников проводится не реже одного раза в пять лет в течение всей их трудовой деятельности. Повышение квалификации осуществляется путем обучения медицинских работников в образовательных и научных организациях по дополнительным профессиональным образовательным программам (п. 3 Порядка и сроков).

Таким образом, работодатель обязан обеспечить медицинскому работнику возможность получить дополнительное профессиональное образование и сдать сертификационный экзамен, а работник для продолжения трудовой деятельности по специальности врача в связи с истечением срока действия сертификата специалиста обязан совершить соответствующие действия, направленные на получение документа о повышении квалификации, а также сертификата, выданного на новый срок.

Отметим, что, по мнению некоторых специалистов, если работодатель свою обязанность по направлению на повышение квалификации исполнил, а работник не прошел повышение квалификации и не получил сертификат специалиста по своей вине, то он может быть уволен по обстоятельствам, независящим от воли сторон - в связи с истечением срока действия специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, то есть по п. 9 части первой ст. 83 ТК РФ.

При этом нам встретилось судебное решение, в котором суд признал правомерным увольнение работника по п. 9 части первой ст. 83 ТК РФ и в ситуации, когда работник отказался выполнить требование работодателя пройти курсы повышения квалификации в связи с тем, что находился в ежегодном оплачиваемом отпуске (смотрите определение СК Ленинградского областного суда от 15.05.2014 по делу N 33-2318/2014).

На наш взгляд, основание увольнения, предусмотренное п. 9 части первой ст. 83 ТК РФ, в приведенной ситуации не может применяться, поскольку отсутствие у работника сертификата специалиста всегда является следствием неправомерного бездействия либо работодателя либо работника, то есть находится в зависимости от воли сторон. Поэтому считаем, что увольнение по пункту 9 части первой ст. 83 ТК РФ в подобных случаях неправомерно.

Кроме того, в рассматриваемом случае необходимо учитывать, что во время отпуска, независимо от его вида, работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106, ст. 107 ТК РФ). Поэтому направление работника на повышение квалификации в период отпуска, в том числе и отпуска по уходу за ребенком или отпуска без сохранения заработной платы, невозможно. Аналогичные разъяснения содержатся и в консультациях с информационного портала Роструда "Онлайнинспекция.РФ" (смотрите вопрос-ответ 1, вопрос-ответ 2). Непрохождение в этом случае сотрудником повышения квалификации не вступает в противоречие с нормами, обязывающими работодателя направить работника на повышение квалификации, а работника ее пройти, поскольку повышение квалификации необходимо для выполнения работником определенных видов деятельности, а в период отпуска (любого) сотрудник от работы освобожден.

Иными словами, по нашему мнению, работник в период отпуска по уходу за ребенком или отпуска без сохранения заработной платы не обязан выполнять требование работодателя о прохождении повышения квалификации, необходимого для дальнейшего осуществления медицинской деятельности. При этом правила об отзыве из отпуска, предусмотренные ст. 125 ТК РФ для ежегодного оплачиваемого отпуска, к отпуску по уходу за ребенком и отпуску без сохранения заработной платы не применяются. Неисполнение требования работодателя пройти курсы повышения квалификации в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком или отпуске без сохранения заработной платы не может служить основанием для его увольнения.

Работодатель должен направить работника на повышение квалификации по окончании его отпуска. До прохождения работником необходимого обучения для получения сертификата специалиста работодателю, по нашему мнению, следует отстранить работника от работы. Подобный подход встречается и в разъяснениях Роструда (смотрите например, вопрос-ответ 1, вопрос-ответ 2).

В свою очередь, работник по окончании отпуска обязан по требованию работодателя пройти соответствующее обучение. Отказ работника или его уклонение без уважительных причин от обязательного повышения квалификации в этом случае является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (определение Свердловского областного суда от 06.08.2014 N 33-10347/2014). За совершение такого проступка работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора (ст. 192 ТК РФ).

Если к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено, то возможно применение к работнику нового дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ. Увольнение по этому основанию допустимо в том числе и тогда, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Следовательно, когда работник и после привлечения его к дисциплинарной ответственности продолжает уклоняться от прохождения обязательного повышения квалификации, можно считать, что он совершает новый дисциплинарный проступок. Тогда при наличии у работника неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания он может быть уволен по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Ответ подготовил:
специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ
Глотов Иван

3. Возможно ли медицинскому работнику (работающему пенсионеру) взять в течение года отпуск без сохранения заработной платы сроком до 90 дней?

Если отпуск без сохранения заработной платы предоставляется с согласия работодателя, его продолжительность определяется по соглашению сторон ([часть первая ст. 128 ТК РФ](#)). Для таких случаев законом не установлено ни минимального, ни максимального количества дней отпуска.

Продолжительность отпуска за свой счет регламентирована [законом](#) только для случаев, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить такой отпуск. Причем для таких ситуаций установлено не фиксированное, а максимальное число дней отпуска в году или по конкретному случаю-основанию. Работник может написать заявление и на меньшее число дней отпуска. Если же работник указал в заявлении больше дней отпуска, чем установленный законом максимум, в превышающей части отпуск без сохранения заработной платы также может быть предоставлен, но уже по соглашению сторон.

Возможна ситуация, когда гражданин относится сразу к нескольким категориям работников, имеющих право требовать предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Законом не установлено, что работник в этом случае может выбрать только одно из оснований использования отпуска. Поэтому работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск за свой счет такой продолжительности, которая равна сумме дней, причитающихся по каждому основанию".

Ответ подготовил:
Специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ
Капулин Михаил