

УДК 34.01

Особенности регулирования труда медицинских работников при использовании дистанционных технологий

**Щербаков В.А.**

Старший преподаватель кафедры биомедэтики,
медицинского права и истории медицины
Казанского государственного медицинского университета,
магистрант юридического факультета
Казанского (Приволжского) федерального университета

Актуальность темы обусловлена спецификой трудовых правоотношений в сфере здравоохранения, которые в последние пять – семь лет претерпели серьёзную трансформацию под влиянием внедрения информационно-телекоммуникационных технологий в процесс оказания медицинской помощи. Цель научного исследования – рассмотреть влияние дистанционных технологий на реализацию трудовых прав медицинского работника. Научная и практическая значимость работы заключается в анализе норм трудового права, проблем их реализации в сфере медицины. По результатам исследования сделан вывод о необходимости принятия юридических норм, регулирующих дистанционный труд медицинских работников. Новизна проведенного исследования заключается в осмыслении необходимости принятия правовых норм в зависимости от узкой специализации медицинских работников.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, медицинский работник, телемедицина, дистанционная работа, телемедицинские технологии, трудовой договор

Информационно-коммуникационное пространство современного общества постоянно трансформируется. Появление новых технических устройств, программных продуктов вносит изменение в характер труда человека. Новый технологический уклад актуализировал использование инструментов информационных технологий в разнообразных сферах общественной жизни. В зависимости от характера труда данные технологии придают особенности их использования и, соответственно, правового регулирования.

Сфера здравоохранения и медицины, как никакая другая, стала пионером использования последних достижений научно-технического прогресса. Ныне действующий Федеральный закон № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [1] (далее – ФЗ № 323-ФЗ) был принят в 2011 г., но только с 1 января 2018 г. в нём появились нормы, закрепляющие содержание понятия «телемедицинские технологии» (ст. 2, п. 22) и нормы, регулирующие особенности медицинской

помощи, оказываемой с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий (ст. 36.2).

Новая коронавирусная инфекция COVID-19 способствовала широкому внедрению телемедицинских технологий при оказании медицинской помощи, что дало возможность массовому внедрению дистанционной формы работы в разные сферы медицинской деятельности [2]. Согласно ст. 2 ФЗ № 323-ФЗ, медицинским работником может быть не только физическое лицо, которое имеет медицинское образование, иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, но это может быть и физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность [1]. Среди них – врачи (работники с высшим медицинским образованием, например, при дистанционной работе – врач клинической лабораторной диагностики,

врач лучевой диагностики), также это могут быть работники со средним профессиональным медицинским образованием (например, медицинский регистратор). Следовательно, в соответствии с законодательством, дистанционным медицинским работником может быть и лицо без медицинского образования (например, методист по адаптивной физкультуре, массажист). Профессиональные функции, исполняемые медицинскими работниками с использованием дистанционных технологий, повышают эффективность и оптимизируют процесс оказания медицинской помощи.

С 2013 г. в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплено содержание понятий «дистанционная (удалённая) работа», «дистанционный работник» (ст. 312.1) [3].

Существует много ситуаций, дающих возможность медицинскому работнику исполнять свои трудовые обязанности дистанционно в течение полного рабочего дня или в какую-то его часть (временно). Например, чтение и расшифровка ЭКГ, рентгеновских снимков врачом-диагностом и т.д.; работа в колл-центрах, оформление медицинской документации медицинским регистратором; повышение квалификации – неотъемлемая, обязательная часть профессиональной деятельности сотрудника медицинской организации: дистанционный формат способствует проведению конференций, участию в семинарах специалистами разного профиля [4].

Ст. 350 ТК РФ выделяет некоторые особенности при нормативном регулировании труда медицинского работника. Среди прочего – «дежурство на дому» – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в режиме ожидания вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) [3].

С 2018 г., в соответствии с нормами ст. 36.2 ФЗ № 323-ФЗ, при оказании медицинской помощи можно использовать телемедицинские технологии (в режиме онлайн-взаимодействия медицинских работников друг с другом, с пациентами). Но главным образом для консультаций пациента (его законного представителя) в целях профилактики, сбора, анализа жалоб пациента и данных анамнеза, оценки эффективности лечебно-диагностических мероприятий, медицинского наблюдения за состоянием здоровья пациента, а также принятия решения о необходимости проведения очного приема (осмотра, консультации) [1].

В рамках медицинской организации работник, осуществляющий свои трудовые функции в дистанционной форме (полностью или частично) также оформляет трудовой договор, в котором на основании существующей нормы Трудового кодекса РФ предопределяется её выполнение в рамках рабочего времени с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети

Интернет и сетей связи общего пользования. На основании ТК РФ модели дистанционной работы врача, среднего и младшего медицинского персонала могут быть: на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), временной (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) [3].

В трудовом законодательстве нет запрета на исполнение трудовых функций медработником посредством удаленной (дистанционной) работы с целью оказания как медицинской помощи, так и медицинских услуг посредством технологий телемедицины (п. 22, ст. 2, ст. 36.2 ФЗ № 323-ФЗ). Об актуальности данной формы трудовых отношений свидетельствует разрешение проведения дистанционных медицинских осмотров, которые используют медицинские изделия, обеспечивающие передачу данных о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль автоматизировано и дистанционно (ч. 9 ст. 46 ФЗ № 323-ФЗ).

Трудовой договор, регулирующий профессиональную деятельность медицинского работника при дистанционной работе, в своём содержании опирается на нормативные требования, которые являются общими для всех трудовых договоров, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, нормами гл. 49.1 ТК РФ, являющимися специальными нормами.

Такой медицинский работник по своему усмотрению может установить режим рабочего времени (в том числе неполное рабочее время, так как это допускается нормой ст. 312.4 ТК РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда дистанционных работников [5]. Данная норма распространяется и на медицинских дистанционных работников.

Дистанционная форма работы медицинского работника оказалась особо востребованной в период пандемии COVID-19. Врачи, средний и младший медицинский персонал работали в условиях повышенного эпидемиологического риска. В этот период были приняты новые льготы, компенсации и гарантии для работающих в «красной зоне». Диагностика заболеваний в период пандемии – ключевой этап лечебного процесса. Врачи лучевой диагностики (устанавливающие диагноз с использованием компьютерной томографии), в том числе работающие дистанционно, испытывали повышенную нагрузку. Поэтому на них были распространены те же гарантии, льготы и компенсации, которые установлены для медицинских работников в данный период.

Заработная плата дистанционного медицинского работника устанавливается по общим правилам (ст. 312.5 ТК РФ).

Уязвимостью данной формы работы является отсутствие обязанности работодателя брать на себя организацию проведения обязательных медицинских осмотров, за исключением случаев, предусмотренных коллективным трудовым договором медицинской организации, в разработке и принятии которого учтены мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 312.7 ТК РФ).

На современном рынке труда все большую популярность приобретает так называемая «платформенная занятость», которая предполагает использование цифровой платформы как посредника между исполнителями и потребителями, в том числе медицинских консультационных услуг. При таком типе взаимодействия между врачом и пациентом медицинскому работнику также необходимо заключить трудовой договор с агрегатором для легализации своей профессиональной деятельности, который даст возможности использовать при таком типе занятости все социальные гарантии в соответствии с законодательством. Трудность оформления данных отношений заключается в дискуссионности вопроса о том, какую форму договора предполагает платформенная занятость: трудовой договор или гражданско-правовой договор, либо в законодательстве должно быть выработано определение новым гибридным отношениям [6].

Учитывая, что телемедицинские, в том числе дистанционные, услуги предполагают консультационную медицинскую деятельность врача, то данная форма работы приобретает все большую популярность в здравоохранении. Нужно иметь в виду, что ряд медицинских консультаций по определенным видам медицинской деятельности можно осуществлять на основании лицензии (п. 46, ч. 1, ст. 12 Федерального закона от 04.05.2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности») [7]. Перечень медицинских услуг содержится в Номенклатуре [2]. Лицензию может получить только медицинская организация или индивидуальный предприниматель. В этом случае врачу (медицинскому работнику) для легализации своей трудовой деятельности (в том числе дистанционной) необходимо зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя (что даст возможность получить лицензию).

Таким образом, телекоммуникационные технологии, цифровизация здравоохранения способствуют повышению эффективности оперативности предоставления медицинской помощи (услуги) пациенту. Профессиональная деятельность медицинского работника в новых технологических условиях защищена нормами трудового законодательства РФ [8],

но требует доработки на уровне подзаконных актов, нормы которых будут регулировать дистанционную профессиональную деятельность медицинских работников в зависимости от их специализации.

Литература:

1. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СПС Гарант.
2. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 07.10.2015 г. № 700н «О номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование» // СПС Гарант.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС Гарант.
4. Остапюк В.Г., Речанская А.В. О некоторых особенностях защиты трудовых прав медицинских работников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 11-2 (50). – С. 103–107.
5. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СПС Гарант.
6. Серова В.А. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 477. – С. 260–268.
7. Федеральный закон от 4.05.2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» // СПС Гарант.
8. Смирнова О.М. Роль институтов гражданского общества в формировании правовой политики РФ в сфере здравоохранения // Образование и право. – 2020. – № 9. – С. 29–31.

Features of Labor Regulation of Medical Workers When Using Remote (Information) Technologies

***Shcherbakov V.A.
Kazan State Medical University,
Kazan (Volga Region) Federal University***

The relevance of the topic is due to the specifics of labor legal relations in the field of healthcare, which in the last five to seven years have undergone a serious transformation under the influence of the introduction of information and telecommunication technologies in the process of providing medical care. The purpose and objectives of the scientific research are to consider the impact of remote technologies on the implementation of labor rights of a medical worker. The scientific and practical significance of the work lies in the analysis of labor law norms and the problems of their implementation in the field of medicine. Based on the results of the study, it was concluded that it is necessary to adopt legal norms regulating the remote work of medical workers. The value and novelty of the study lies in understanding the need to adopt legal norms depending on the narrow specialization of medical workers.

Key words: labor relations, medical worker, telemedicine, remote work, telemedicine technologies, employment contract

