

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ

Иванова Н.А., Бурашникова И.П.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**DOI:** 10.61634/2782-3024-2023-10-30-33

### **Автор, ответственный за переписку:**

Иванова Наталья Анатольевна, магистрант 2-го года обучения по направлению подготовки «Общественное здравоохранение» ФГБОУ ВО ОмГМУ Минздрава России. 644099, г. Омск, ул. Ленина 12, [nataliaivanovapochta@mail.ru](mailto:nataliaivanovapochta@mail.ru)

Дефицит медицинских работников является самым серьезным вызовом современного здравоохранения. В статье рассматриваются вопросы совершенствования законодательства как одного из способов решения проблемы недостаточной обеспеченности врачами.

**Ключевые слова:** медицинский работник, дефицит, законодательство, целевое обучение.

## IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF LEGAL REGULATION OF TARGETED TRAINING OF MEDICAL WORKERS AS A WAY TO SOLVE THE PROBLEM OF SHORTAGE OF MEDICAL PERSONNEL

Ivanova N.A., Burashnikova I.P.  
Omsk State Medical University

The shortage of medical workers is the most serious challenge of modern healthcare. The article considers the issues of improving the legislation as one of the ways to solve the problem of insufficient supply of doctors.

**Key words:** medical worker, deficit, legislation, targeted training.

Без улучшения кадрового обеспечения здравоохранения ни о каком повышении доступности, качества и эффективности медицинской помощи говорить не приходится, разрешение кадровой

проблемы должно быть первоочередным [1]. Приоритетным направлением в решении проблемы дефицита врачей остается целевая подготовка специалистов с высшим медицинским образованием в

случае их гарантированного последующего трудоустройства в медицинские организации для нужд государственной (муниципальной) системы здравоохранения. Правовое регулирование целевого обучения в Российской Федерации характеризуется частотой изменений и временным характером принимаемых норм [2].

Для формирования механизма мотивации к выполнению выпускниками обязательств по трудоустройству в 2019 году в федеральное законодательство были внесены принципиальные изменения, в частности, принято постановление Правительства Российской Федерации от 21 марта 2019 года №302 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 года № 1076» (далее – постановление № 302), а в последующем аналогичное постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020 года № 1681 (далее – постановление № 1681). Указанными правовыми актами были предусмотрены не только обязательства обучающегося по договору о целевом обучении (далее – целевик) по трудоустройству к заказчику (работодателю) после освоения образовательной программы и осуществлению трудовой деятельности в течении 3 лет, но также и меры ответственности в случае невыполнения указанных обязательств, что в условиях отмены действовавшей ранее системы государственного распределения выпускников должно было восполнить возникший пробел в механизме закрепления на конкретных рабочих местах лиц, обучающихся на условиях целевого приема за счет средств бюджета.

Однако реальной возможности гарантированного трудоустройства целевиков указанные нормативные правовые акты не создали, поскольку

предметом обязательств целевика является заключение трудового договора, то есть распоряжение своим правом на труд, в связи с чем, понуждение к исполнению обязанности в натуре сводится к обязанности целевика поступить на работу и отработать по трудовому договору определенный срок, что, по сути, является принуждением к труду и противоречит гарантированному Конституцией Российской Федерации праву гражданина на труд. В силу этого единственный способ создания мотивации к трудоустройству последнего, согласующийся с принципами национального законодательства, – использование мер гражданско-правовой ответственности, которые могут быть применены к целевику, уклонившемуся от исполнения обязательств по договору о целевом обучении: возмещение целевиком понесенных затрат на обучение и предоставленные меры социальной поддержки.

Выпуск обучающихся по договорам о целевом обучении по программам ординатуры, заключенным в соответствии с постановлением № 302, впервые имел место в 2021 году. Таким образом, фактическое правоприменение положений указанного нормативного правового акта в части мер ответственности при невыполнении целевиком обязательств по трудоустройству стало возможным с 2021 года в отношении трудоустройства врачей, закончивших обучение в ординатуре по договору о целевом обучении. При этом правоприменительная практика 2021 года не продемонстрировала высокую эффективность мер ответственности, предусмотренных договорами о целевом обучении.

В связи с этим вопрос о поиске новых и (или) совершенствовании действующих механизмов мотивации к выполнению выпускниками обязательств по трудоустройству остался открытым. Решение данного вопроса

представляется возможным только посредством внесения изменений в федеральное законодательство, призванных обеспечить комплексный подход к решению проблемы повышения эффективности целевого обучения врачей, в том числе уклонения целевиков от трудоустройства.

Одним из перспективных направлений при решении данной задачи представляется расширение прав работодателей. Так, законодательно не установлены ограничения для трудоустройства целевика к другому работодателю в случае невыполнения выпускником обязательств перед заказчиком целевого обучения.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, отказ соискателю в заключении трудового договора может быть оспорен в судебном порядке. Таким образом, недобросовестный целевик не лишен правовой возможности трудоустройства к другому работодателю (по другому месту работы), не предусмотренному договором о целевом обучении, а у последнего при наличии вакансии и дефицита медицинских кадров отсутствуют достаточные правовые основания для отказа уклоняющемуся целевику в трудоустройстве по причине наличия у последнего неисполненных обязательств по трудоустройству перед заказчиком (иной медицинской организацией).

Принимая во внимание, что интерпретация обоснованности отказа в приеме на работу носит оценочный характер, отсутствие законодательного закрепления возможности отказа в приеме на работу по причине договорного обязательства по трудоустройству перед заказчиком целевого обучения, влечет риск негативной судебной практики. Для устранения указанной несогласованности целесообразно рассмотреть вопрос о дополнении статьи 350 Трудового кодекса Российской

Федерации положением, предусматривающим соответствующее основание для отказа в приеме на работу. В призма рассматриваемого вопроса также заслуживают внимания случаи самостоятельного, не согласованного с заказчиком целевого обучения, поступления выпускников после завершения обучения по программам специалитета в ординатуру как на основании договоров об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, так и за счет средств бюджетов разных уровней на бюджетные места, а также путем заключения договора с иным заказчиком целевого обучения. Препятствия для поступления целевиками, уклоняющимися от трудоустройства, на обучение по программам ординатуры в указанном порядке федеральным законодательством не предусмотрены, восполнение указанного пробела правового регулирования представляется необходимым.

Обоснование для установления подобного ограничения представляется очевидным: в соответствии с постановлением № 1681 гражданин, освоивший образовательную программу в соответствии с договором о целевом обучении, может заключить с тем же заказчиком (по согласованию с организацией-работодателем, если организация-работодатель является стороной договора о целевом обучении) следующий за договором о целевом обучении договор с приостановлением по инициативе гражданина и последующим освобождением его от исполнения обязательств, установленных договором о целевом обучении, если он предусматривает освоение образовательной программы следующего уровня. При этом для создания в отношении неопределенного круга лиц новых предписаний – невозможности зачисления для обучения по программам высшего образования – программам ординатуры лиц, не выполнивших обязательства по

договорам о целевом обучении, за исключением граждан, заключивших следующий договор о целевом обучении, необходимо внесение соответствующих изменений, предусматривающих запрет или ограничение на прием для обучения по программа ординатуры лиц, не исполнивших ранее возникшие обязательства по договорам целевого

обучения в части трудоустройства, в постановление № 1681, в Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам ординатуры, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 11 мая 2017 года № 212н.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Шахабов И.В., Мельников Ю.Ю., Смышляев А.В. Анализ кадровой обеспеченности врачами различных специальностей в Российской Федерации и за рубежом. Сибирское медицинское обозрение 2020;5(125):96-101. (Shakhabov I.V., Melnikov YU., Smyshlyaev A.V. Analysis of doctors of different specialties staffing in the Russian Federation and abroad. Siberian Medical Review 2020;5(125):96-101).

2. Степанова Е.А. О применении норм трудового законодательства к отношениям о целевом обучении. Трудовое право в России и за рубежом 2022;1:33. (Stepanova E.A. On the Application of Labor Law Provisions to Employer-Sponsored Education Relations. Labor Law in Russia and Abroad 2022;1:33).