

Абесалашвили М. З.¹, Хлебникова А. А.², Удычак Д. А.³

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

¹Кубанский казачий государственный институт пищевой индустрии и бизнеса (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)», 353500, Темрюк, Россия;

²Кубанский институт социэкономки и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», 350062, Краснодар, Россия;

³ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», 385000, Майкоп, Россия

Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников в условиях реформирования системы подготовки кадров для медицинской сферы, внедрения цифровых технологий в повседневную деятельность врача приобретает ярко выраженные специфические черты. Цель исследования заключается в рассмотрении действующего трудового законодательства, регламентирующего трудовую дисциплину, и выявлении оснований привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников в медицинских организациях.

Ключевые слова: трудовое законодательство; дисциплинарный проступок; ответственность медицинских работников; трудовые функции; медицинская помощь; медицинская организация

Для цитирования: Абесалашвили М. З., Хлебникова А. А., Удычак Д. А. Дисциплинарная ответственность медицинских работников в медицинских организациях. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024;32(спецвыпуск 1):505—511. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-s1-505-511>

Для корреспонденции: Хлебникова Анна Андреевна; e-mail: stakhova69@mail.ru

Abesalashvili M. Z.¹, Khlebnikova A. A.², Udychak D. A.³

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF MEDICAL WORKERS IN MEDICAL ORGANIZATIONS

¹Kuban Cossack State Institute of Food Industry and Business — Branch of the Moscow State University of Technology and Management named after K. G. Razumovsky (First Cossack University), 353500, Temryuk, Russia;

²Kuban Institute of Socio-Economics and Law — Branch of the Academy of Labor and Social Relations, 350062, Krasnodar, Russia;

³Maikop State Technological University, 385000, Maikop, Russia

Bringing to disciplinary responsibility of medical workers in the context of reforming the system of personnel training for the medical field, the introduction of digital technologies into the daily activities of a doctor, acquires pronounced specific features. The purpose of the study is to review the current labor legislation regulating labor discipline and identify the grounds for bringing medical workers to disciplinary responsibility in medical organizations.

Keywords: labor legislation; disciplinary misconduct; responsibility of medical workers; labor functions; medical care; medical organization

For citation: Abesalashvili M. Z., Khlebnikova A. A., Udychak D. A. Disciplinary responsibility of medical workers in medical organizations. *Problemi socialnoi gigieni, zdravookhraneniya i istorii meditsini*. 2024;32(Special Issue 1):505–511 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-s1-505-511>

For correspondence: Anna A. Khlebnikova; e-mail: stakhova69@mail.ru

Source of funding. This study was not supported by any external sources of funding.

Conflict of interest. The authors declare no apparent or potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Received 06.03.2024

Accepted 07.05.2024

Введение

Дисциплинарная ответственность медицинских работников в медицинских организациях является одним из видов юридической ответственности, возникающей вследствие нарушения медицинским работником трудовой дисциплины и должностных обязанностей, и налагающей на виновное лицо обязанность претерпевать неблагоприятные последствия назначенного наказания.

В Трудовом кодексе РФ¹ (ТК РФ) закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192). Для медицинских работников, помимо предусмотренных ТК РФ мер ответственности за дисциплинарные нарушения, в иных феде-

ральных нормативных правовых актах не содержится дополнительных дисциплинарных взысканий.

Однако медицинский специалист, в силу заключённого трудового договора, обязан в рамках своих профессиональных обязанностей оказывать медицинскую помощь пациентам, обратившимся в медицинское учреждение. Следовательно, основанием для привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности является и нарушение правил внутреннего трудового распорядка, установленного в медицинской организации, и надлежащее оказание медицинской помощи, а в некоторых ситуациях — нарушение норм медицинской этики [1].

Дисциплинарная ответственность в случае надлежащего оказания медицинской помощи представляет собой вариант воздействия на медицинского работника в более мягкой форме по сравнению с наказанием в уголовном праве, но также ста-

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 16.03.2024).

вит своей целью сдерживание непрофессионального поведения медицинского специалиста [2].

Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников в условиях реформирования системы подготовки кадров для медицинской сферы, внедрения цифровых технологий в повседневную деятельность врача приобретает ярко выраженные специфические черты. Поэтому при привлечении медицинских работников к дисциплинарной ответственности следует принимать во внимание особые критерии оценки надлежащего выполнения им своих трудовых и профессиональных функций [3].

Цель исследования заключается в рассмотрении действующего трудового законодательства, регламентирующего трудовую дисциплину, и выявлении оснований привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников в медицинских организациях.

Материалы и методы

Теоретическую основу статьи составили трудовое законодательство Российской Федерации и исследования отечественных авторов, рассматривающих вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников, среди которых следует выделить работы М. А. Жильцова [1], М. В. Кратенко [2], Г. В. Шониной [3], Н. В. Касаткиной и соавт. [4].

В ходе исследования автором были применены анализ научных источников и системный анализ.

Результаты

В ряде случаев, когда работником нарушается трудовая дисциплина, не выполняются локальные нормативные акты организации или ненадлежащим образом исполняются профессиональные обязанности, законодательством предусматриваются меры воздействия в виде дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность — это вид юридической ответственности работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, закреплённых в трудовом законодательстве и локальных актах работодателя, способ наказания сотрудника за совершённый им проступок.

Для привлечения к дисциплинарной ответственности медицинского работника в медицинском учреждении должны иметься основания. Вопрос привлечения работников к ответственности регламентируется гл. 30 ТК РФ. По общему правилу, наказание для работника в виде дисциплинарного взыскания можно применить только в случае совершения им дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок представляет собой допущенное сотрудником нарушение, которое вы-

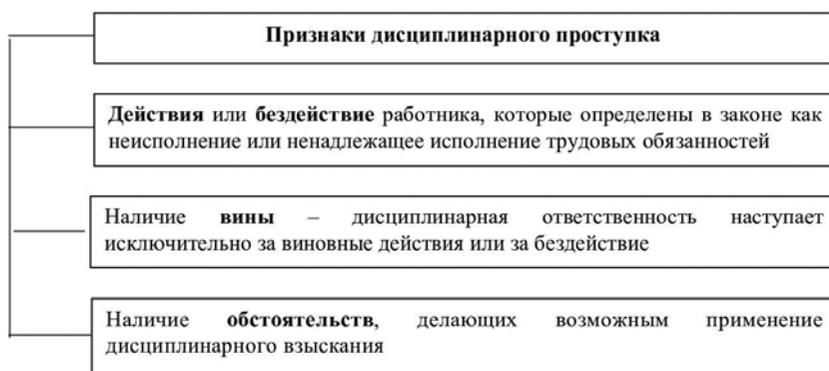


Рис. 1. Основные признаки дисциплинарного проступка, выделяемые в ТК РФ.

ражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении предусмотренных для его должности и профессии обязанностей, закреплённых в законодательстве о труде и локальных документах предприятия. При этом круг этих обязанностей должен быть определён и доведён до сведения сотрудника. Если работник предприятия не знал, что входит в его трудовые функции, то требовать их исполнения, а тем более применять меры наказания — нельзя.

Основные признаки дисциплинарного проступка работника, выделяемые в трудовом законодательстве РФ, приведены на рис. 1.

Основными документами, регламентирующими трудовые и профессиональные обязанности медицинского работника в медицинском учреждении, являются:

- трудовой договор, в котором закреплены права и обязанности работника и работодателя. Привлечь к дисциплинарной ответственности можно только штатного работника, с которым заключён срочный или бессрочный трудовой договор (контракт). Если с медицинским работником заключён гражданско-правовой договор, то к такому специалисту не применяются нормы ТК РФ. Следует отметить, что заключить договор гражданско-правового характера можно только с медицинским специалистом, имеющим статус индивидуального предпринимателя и лицензию на ведение медицинской деятельности;
- договор о материальной ответственности, регулирующий правила пользования вверенными материальными ценностями и устанавливающий материальную ответственность работника за необеспечение сохранности этого имущества;
- должностная инструкция медицинского работника, в которой определены задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность сотрудника;
- правила внутреннего трудового распорядка, регламентирующие порядок приёма и увольнения работников, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и

Таблица 1

Виды дисциплинарных проступков медицинских работников в медицинских организациях

Дисциплинарные проступки общего характера	Дисциплинарные проступки индивидуального характера
прогул; опоздание; появление в нетрезвом состоянии (под воздействием алкоголя или наркотиков) на территории работодателя в рабочее время; разглашение служебной или коммерческой тайны, иной конфиденциальной информации; отказ от обязательных осмотров и инструктажей; поступки, противоречащие должностным инструкциям; несоблюдение правил охраны труда; нарушение требований пожарной безопасности; умышленное причинение вреда имуществу работодателя; неподчинение законным требованиям руководителя или представителя работодателя	разглашение сведений о пациентах и их заболеваниях неуполномоченным на получение такой информации лицам; несоблюдение правил хранения проб и анализов; нарушение порядка и очередности проведения процедур; нарушение правил обращения с медицинскими отходами; некорректное оформление медицинской документации; нарушение порядка выдачи рецептов; нарушение профессиональной этики; непредоставление пациентам необходимой информации; оказание медицинской помощи ненадлежащего качества; отступление от стандартов и порядков оказания медицинской помощи нарушение регламента работы на медицинском оборудовании

взыскания и иные вопросы трудовых отношений у данного работодателя;

- положение о коммерческой тайне, обеспечивающее сохранность о конфиденциальной информации в организации;
- иные локальные нормативные акты, действующие в медицинском учреждении.

В соответствии со специфическими особенностями деятельности медицинских учреждений законодательством предусмотрено соблюдение ряда ведомственных и внутренних локальных нормативных документов, требования которых также должны выполняться всеми медицинскими работниками в обязательном порядке. К числу таких, в частности, можно отнести:

- правила обращения с сильнодействующими и наркотическими веществами;
- правила обращения с медицинскими отходами;
- правила заполнения медицинских карт и выдачи рецептов;
- регламенты работы на специальном медицинском оборудовании;
- положения о повышении квалификации.

Это далеко не полный список документов, которые могут действовать в медицинском учреждении. Подчеркнём, что закреплённые в этих документах требования становятся обязательными для исполнения медицинским работником только после ознакомления с ними.

Рассмотрим виды и примеры дисциплинарных проступков медицинских работников в медицинских организациях. Дисциплинарную ответственность работников подразделяют на дисциплинарную ответственность общего и индивидуального характера. К общей дисциплинарной ответственности могут быть привлечены все работники за нарушения трудового права. Индивидуальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о трудовой дисциплине.

Дисциплинарные проступки общего характера может совершить любой работник вне зависимости от занимаемой в медицинском учреждении должности. При совершении дисциплинарного проступка индивидуального характера учитываются должность и квалификация медицинского специалиста. Основные виды дисциплинарных проступков медицинских работников в медицинских организациях представлены в табл. 1.

Приведённый в табл. 1 перечень проступков, за которые возлагается дисциплинарная ответственность на медицинских работников в медицинском учреждении, не ограничивается представленными примерами. При рассмотрении каждого случая нарушения трудовой дисциплины необходимо соотносить поведение медицинского специалиста с вменяемыми ему должностными и профессиональными обязанностями.

Рассматривая юридический состав дисциплинарного проступка медицинского работника в медицин-

ских учреждениях, необходимо учитывать, что правомочность наложения на работника дисциплинарного взыскания находится в зависимости от совокупности условий: причинение вреда как результат действий медицинского персонала, причинно-следственная связь между действиями медицинского работника и его проступком и виновность лица, совершившего нарушение трудовой дисциплины.

Важным аспектом при рассмотрении дисциплинарной ответственности медицинских работников в медицинских учреждениях является факт причинения вреда. Под вредом, причинённым должностным проступком, понимаются негативные последствия материального и нематериального характера.

В случаях с причинением материального вреда необходимо установить факт его причинения и дать оценку его размеру. Так, в случае порчи имущества размер причинённого вреда будет соответствовать стоимости имущества, в случае утери медицинской документации — затраты на их восстановление.

Рассматривая нематериальные последствия дисциплинарного проступка медицинского работника, следует упомянуть ущерб организационного или управленческого характера в виде нарушения нормального трудового распорядка, производственного цикла или графика работы персонала медицинского учреждения. Так, в случае прогула медицинского специалиста очевидно, что в это время работа не выполнялась или вынужденно выполнялась другим медицинским сотрудником, что могло негативно отразиться на конечном результате деятельности медицинского учреждения. В некоторых случаях для наложения дисциплинарного взыскания достаточно наличия реальной угрозы причинения вреда. Так может произойти, в частности, в случае

разглашения коммерческой тайны, когда лица, получившие конфиденциальные данные, могут и не воспользоваться ими, однако сам факт разглашения секретных данных несёт потенциальный риск негативных последствий для деятельности организации.

Причинно-следственная связь между действиями медицинского работника и соответствующими негативными последствиями имеет особое значение при причинении вреда материального характера. Требуется наличие объективных доказательств, что именно действия медицинского работника привели к указанным последствиям. Важную роль причинно-следственная связь между дисциплинарным проступком медицинского работника и его негативными результатами приобретает при установлении факта нарушения трудовой дисциплины. Устанавливая вред управленческого и организационного характера, причинно-следственную связь отодвигают на задний план, в этом случае достаточно наличия первых двух факторов — дисциплинарного проступка и причинения вреда.

Виновные действия медицинского работника обуславливают совершение дисциплинарного проступка. Наличие вины медицинского работника — главное условие привлечения его к дисциплинарной ответственности, без наличия которого применение дисциплинарного взыскания не допускается.

Вина может существовать в двух формах:

- умысел, когда медицинский работник понимал, предвидел и желал (или равнодушно относился) к возможным последствиям своего поведения;
- вина по неосторожности, когда работник медицинского учреждения мог и должен был осознавать последствия своих действий или бездействия, но по каким-то соображениям не смог оценить их возможные последствия, либо понадеялся, что вред не будет причинён.

В случае, когда неисполнение трудовых обязанностей произошло по причинам, не зависящим от медицинского работника (состояние здоровья, отсутствие на работе из-за дорожно-транспортного происшествия, опоздание из-за задержки транспорта и т. д.), то трудовым законодательством предусмотрено освобождение от дисциплинарной ответственности за такой проступок, т. к. вина работника отсутствует.

При этом для медицинского персонала в медицинском учреждении должны быть созданы необходимые условия труда для надлежащего исполнения работы, а должностные обязанности — соответствовать квалификации специалиста. Отсутствие необходимого медицинского оборудования, нормальных условий труда, достаточных профессиональных компетенций признаются независимыми от работника обстоятельствами.

Общая дисциплинарная ответственность предполагает применение к нарушителю трудового порядка, установленного на предприятии, дисципли-

нарного взыскания, предусмотренного в ст. 192 ТК РФ: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Под неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей работником подразумевают их полное игнорирование со стороны работника, выразившееся в действии, нарушающем трудовую дисциплину, или бездействии. Так, прогулом будет считаться случай, когда работник не явился на рабочее место или отсутствовал более 4 ч подряд. В случае, когда сотрудник пришёл на работу с опозданием или в течение рабочего времени отлучался несколько раз, это квалифицируется как ненадлежащее исполнение трудовой функции, выражающееся в исполнении профессиональных обязанностей с нарушением установленного на предприятии порядка или частичное исполнение не в полном объёме.

Следует отметить, что факт отказа выполнять незаконные требования непосредственного руководителя не квалифицируются как дисциплинарный проступок. Так, отказ от выполнения приказа вышестоящего должностного лица с нарушением установленных законодательством правил обращения с медицинскими отходами в медицинских учреждениях не свидетельствует о необходимости применения дисциплинарной ответственности к медицинскому работнику.

Бывают случаи, когда медицинские работники ведут себя не совсем корректным образом и нарушают общепринятые нормы поведения вне рабочего времени. Привлечь медицинских работников за такое поведение к дисциплинарной ответственности нельзя. К таким проступкам относится, например, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения во время очередного отпуска или в выходной день.

Отметим, что ТК РФ предусмотрено, что за один дисциплинарный проступок в работе на медицинского работника в медицинском учреждении может быть наложено только одно наказание. Трудовым законодательством не предусмотрено, за какие именно дисциплинарные нарушения применяется наказание в виде замечания, а за какие — в виде выговора. Работодатель вправе принимать решение о выборе меры дисциплинарного воздействия на свое усмотрение, учитывая степень вины и тяжесть проступка медицинского работника. При этом для вынесения выговора совершенно необязательно, чтобы у медицинского работника уже имелось ранее наложенное замечание. И после замечания не всегда следует выговор.

Что же касается увольнения, то трудовым законодательством предусмотрен перечень дисциплинарных проступков, за которые может быть наложено такое дисциплинарное наказание. В их число входят:

- прогул;
- состояние алкогольного и наркотического опьянения на рабочем месте;

- несколько непогашенных дисциплинарных взысканий, что свидетельствует о систематическом и неоднократном характере противоправного поведения работника;
- разглашение конфиденциальных данных, служебной и коммерческой тайны;
- хищение;
- виновность в произошедшей аварии, катастрофе или несчастном случае на производстве (либо создание реальной угрозы такой ситуации);
- предоставление подложных документов при устройстве на работу.

Для сотрудников, занимающих руководящие позиции в медицинском учреждении, и медицинских работников, занимающихся обслуживанием материальных ценностей, предусмотрен также дополнительный перечень нарушений, влекущих увольнение.

Для привлечения к дисциплинарной ответственности медицинского работника в медицинском учреждении существует установленный порядок. Нарушение предусмотренных ст. 193 ТК РФ порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности обычно приводит к обжалованию наказания и восстановлению в должности работника в ходе судебного разбирательства, поэтому работодателю необходимо соблюдать порядок.

Что касается документирования факта нарушения медицинским работником трудовой дисциплины, законодательство о труде не содержит обязательного требования о фиксации работодателем факта совершения медицинским работником дисциплинарного проступка. Однако правоприменительная практика свидетельствует о целесообразности составления документа, который в дальнейшем станет основанием для издания приказа о дисциплинарной ответственности, а также доказательством на случай спора с сотрудником. Таким документом могут являться акт, служебная записка. Пропуск работника можно подтвердить табелем учёта рабочего времени, а нарушение требований охраны труда, хищение и т. д. — актом служебного расследования, который необязательно оформлять в момент нарушения, можно составить и позднее. Главными условиями являются суть и время совершения дисциплинарного проступка медицинским работником.



Рис. 2. Порядок наложения дисциплинарного взыскания на медицинского работника в медицинских учреждениях.

Перед привлечением медицинского работника к дисциплинарной ответственности руководитель медицинского учреждения обязан полно и всесторонне изучить ситуацию. Именно с этой целью ТК РФ обязывает запрашивать объяснения у виновного лица. Работнику полагаются 2 рабочих дня для того, чтобы изложить свои объяснения в письменном виде. Если за это время медицинский работник не предоставил пояснений, необходимо задокументировать его отказ. Акт об отказе подписывается как минимум 3 свидетелями, также желательно, чтобы этот документ засвидетельствовали непосредственный начальник виновного в дисциплинарном проступке сотрудника, сотрудник отдела кадров и представитель профсоюза (при наличии).

Порядок наложения дисциплинарного взыскания на медицинского работника в медицинских учреждениях представлен на рис. 2.

Для дисциплинарного взыскания существуют сроки давности. При определении сроков для наложения дисциплинарного наказания важно учитывать два момента: день, когда проступок совершён, и день его установления. Чаще всего работодателю становится известно о дисциплинарном нарушении в медицинском учреждении сразу. Однако бывают случаи, что нарушение медицинского работника вы-



Рис. 3. Действия работодателя в случае отмены дисциплинарного наказания

являют позднее. Поэтому срок привлечения к дисциплинарной ответственности исчисляется с момента обнаружения и составляет 1 мес. В некоторых случаях он может быть продлён в связи с нахождением работника в отпуске или в случае болезни. Отметим, что если с момента совершения медицинским работником должностного проступка прошло 6 мес и более, то привлечь его к дисциплинарной ответственности уже нельзя.

Привлечение к дисциплинарной ответственности оформляется приказом, в котором указываются все обстоятельства, сопутствующие нарушению, и прикладываются имеющиеся доказательства вины. Работник должен быть извещён о своем наказании в течение 3 рабочих дней.

Дисциплинарное взыскание погашается автоматически или по приказу руководителя медицинского учреждения. Автоматическое снятие дисциплинарного взыскания происходит по истечении установленного времени — 1 года. Обязательным условием выступает примерное выполнение своих трудовых обязанностей со стороны медицинского работника и отсутствие порицаний в виде повторных дисциплинарных взысканий. Досрочное погашение дисциплинарной ответственности медицинских работников возможно по собственной инициативе работодателя, по просьбе сотрудника и ходатайству трудового коллектива или профсоюза организации. В случаях, если работник выиграл спор с работодателем в судебном порядке, и дисциплинарное наказание было отменено, для работодателя возникают последствия, определённые ТК РФ (рис. 3).

Обсуждение

Мера воздействия на работника в виде дисциплинарного взыскания применяется, если он совершает дисциплинарный проступок, т. е. не выполняет или ненадлежаще исполняет трудовые обязанности общего характера или профессиональные обязанности конкретного сотрудника. Нарушение трудовой и профессиональной дисциплины касается и медицинских работников в медицинских учреждениях. Ключевой функцией медицинских специали-

стов закреплено оказание медицинской помощи обратившимся за ней пациентам в соответствии с профилем и квалификацией, должностными и профессиональными обязанностями. В этой связи дисциплинарная ответственность для медицинских работников предусмотрена как за нарушение трудового распорядка, так и за недостатки в работе, связанные с профессиональной деятельностью.

В силу имеющихся специфических особенностей отечественной системы здравоохранения, регламентирующей в том числе

порядок лицензирования медицинской деятельности, дисциплинарная ответственность медицинских работников не получила широкого развития на практике. Как следствие, даже те незначительные дисциплинарные проступки, которые можно было бы урегулировать во внесудебном порядке, становятся предметом уголовного расследования [2].

Реализация полноценного механизма дисциплинарной ответственности медицинских работников в отечественной системе здравоохранения возможна, на наш взгляд, лишь при условии перехода на индивидуальное лицензирование медицинских специалистов, а не деятельности медицинской организации в целом.

Заключение

Таким образом, рассмотрение вопросов, связанных с привлечением медицинских работников к дисциплинарной ответственности, показало, что имеются специфические особенности привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности в медицинских организациях. Это связано с требованиями законодательства не только об охране труда, но и нормативных правовых актов в сфере охраны здоровья граждан и необходимостью соблюдения медицинским персоналом правил медицинской этики и деонтологии.

Правоприменительная практика привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности свидетельствует о том, что расследование дисциплинарного нарушения в медицинских учреждениях и применение мер дисциплинарного взыскания в большинстве случаев заканчиваются судебным разбирательством по заявлению пациента к медицинскому учреждению в связи с ненадлежащим оказанием медицинской помощи больному. Материалы по дисциплинарному проступку медицинского работника и медицинские документы приобщают как доказательства по судебному делу, и от грамотного их оформления зависит содержание судебного решения и репутация медицинского учреждения.

ЛИТЕРАТУРА

REFERENCES

1. Жильцов М. А. Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников // Трудовое право в России и за рубежом, 2021. № 4. С. 38–41.
2. Кратенко М. В. Вред при медицинском вмешательстве: проблемы компенсации и предотвращения (сравнительно-правовое исследование). М.; 2024. 240 с.
3. Шония Г. В. Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность // *Lex russica*. 2023. Т. 76, № 10. С. 36–44.
4. Касаткина Н. В. Гайдаров Г. М. Дисциплинарные и материальные взыскания к работникам медицинской организации как инструмент повышения эффективности работы // Актуальные вопросы общественного здоровья и здравоохранения на уровне субъекта Российской Федерации: материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), посвящённой 100-летию Факультетских клиник ИГМУ (1920–2020). Иркутск; 2020. С. 332–338.

1. Zhiltsov M. A. Problems of bringing medical workers to disciplinary responsibility. *Labor law in Russia and abroad*. 2021;(4):38–41. (In Russ.)
2. Kratenko M. V. Harm in medical intervention: problems of compensation and prevention (comparative legal research). Moscow; 2024. 240 p. (In Russ.)
3. Shonia G. V. Bringing medical workers to disciplinary responsibility: actual problems in the light of the introduction of digital technologies into medical activity. *Lex russica*. 2023;76(10):36–44. (In Russ.)
4. Kasatkina N. V. Gaidarov G. M. Disciplinary and material penalties against employees of a medical organization as a tool for improving work efficiency. Topical issues of public health and healthcare at the level of a constituent entity of the Russian Federation: Materials of the All-Russian scientific and Practical conference (with international participation) dedicated to the 100th anniversary of the Faculty clinics of IGMU (1920–2020). Irkutsk; 2020:332–338. (In Russ.)

Поступила 06.03.2024
Принята в печать 07.05.2024