Очное обучение по новым правилам: как составить план-график и не сорвать работу отделений. Алгоритм

В статье – алгоритм, как перестроить работу клиники при переходе на очное обучение. С 2026 года Минздрав утвердил типовые программы ДПО, большинство из которых предполагают только очный формат. Это создает две проблемы: дефицит мест в учебных центрах и отрыв сотрудников от работы. Читайте, как составить план-график с приоритетами, выбрать образовательную организацию. Сможете рассчитать бюджет и перераспределить нагрузку на отделения, чтобы избежать коллапса в работе*.

С 1 марта 2026 года вступил запрет на реализацию профессиональных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий (п. 5 ст. 1 Закона от 28.02.2025 № 28-ФЗ). Пройти профпереподготовку и программы повышения квалификации дистанционно теперь нельзя. Исключение составляют лишь немногие случаи, которые прямо предусмотрены ФГОС и типовыми дополнительными профессиональными программами – ДПП.

Одновременно с этим с 1 сентября вступают в силу новые номенклатура должностей и квалификационные требования (приказы Минздрава от 14.05.2026 № 434н и № 436н). Часть сотрудников не будет соответствовать новым требованиям, поэтому им потребуется переподготовка. А тем, у кого истекла аккредитация, – срочное очное обучение.

* *Статья подготовлена по материалам Системы «Качество в медицине»*

Так, теперь сотрудникам предстоит учиться с отрывом от работы, а клиникам – искать места в учебных центрах и перекраивать графики. Как перестроить систему допуска, чтобы не остановить оказание медпомощи, не потерять объемы ОМС и избежать штрафов, читайте далее.

Составляем план-график обучения

Чтобы не упустить сроки и не оставить клинику без персонала, начните с планирования. Начальнику отдела кадров совместно с главной медсестрой нужно определить приоритетные группы для направления на обучение – это поможет распределить ресурсы грамотно и избежать ажиотажа.

Приоритетность зависит от того, насколько срочно сотруднику нужно восстановить допуск. Так, в первую очередь направляют сотрудников, которые не имеют права работать, и тех, кто работает по мораторию – временному допуску без действующей аккредитации**. Все группы по приоритетности смотрите в памятке (приложение 1).

Оформляем направление на обучение

Когда определили приоритеты и сроки, нужно переходить к оформлению направления. На этом этапе важно соблюсти трудовые гарантии, чтобы избежать претензий трудовой инспекции.

За четыре – шесть месяцев до начала обучения необходимо письменно уведомить работника о необходимости пройти обучение. Затем издать приказ о направлении на очное обучение с отрывом от производства. Обратите внимание: необходимо сохранить за сотрудником место работы и среднюю заработную плату (ст. 187 ТК). Если эти процедуры не выполнить, сотрудник будет вправе отказаться от обучения.

** *Приказ Минздрава от 20.01.2026 № 34н «Об определении случаев и условий...»*

Выбираем программу и образовательную организацию

Поручите кадровой службе и юристу проверять каждый учебный центр, куда планируете направлять сотрудников. Это важно, поскольку с 1 марта 2026 года документы об образовании могут признать недействительными, если обучение прошло с нарушениями.

Перед тем как заключить договор, кадровики должны убедиться в двух вещах: программа соответствует типовой, а у организации есть действующая лицензия.

Какие программы допустимы. Медицинские организации вправе направлять сотрудников на обучение только по тем программам, которые утвердил Минздрав. Выбор программы напрямую зависит от цели обучения. Для профпереподготовки закон не оставляет вариантов – только типовые программы.

С повышением квалификации ситуация гибче, но здесь тоже есть нюанс: типовые программы есть не для всех специальностей. Прежде чем направлять сотрудников, необходимо проверить, существует ли типовая программа для нужной специальности. Если да – учебный центр обязан строить обучение по ней, и дистанционный формат допустим, но только в том объеме, который заложен в программу, – больше добавить нельзя. Если типовой программы нет – тогда обучение будет только очным, и дистанционные технологии не применяются.

К сведению

Если сотрудник не прошел обучение и не имеет допуска, клиника обязана отстранить его от работы по статье 76 ТК. Зарплату за период отстранения не начисляют, если иное не предусмотрено коллективным договором. Если клиника не оформляет отстранение и продолжает допускать сотрудника к работе, она нарушает лицензионные требования.