**Ответы на часто задаваемые вопросы, поступившие**

**на горячую линию профсоюза**

**по защите трудовых интересов медиков при борьбе с коронавирусом**

**Раздел «ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Вопрос** | **Ответ** |
| **1** | **Работника отправляют в КОВИД госпиталь. Оформление документов при изменении условий труда.** | Дополнительное соглашение к трудовому договору – должно содержать:  \*Режим рабочего времени и время отдыха: в т.ч. общая продолжительность нахождения в больнице, продолжительность рабочей недели, продолжительность рабочей смены, продолжительность времени отдыха.  \*В разделе «Охрана труда» должны быть указаны обязательства работодателя по обеспечению средствами индивидуальной защиты; обучению врачей по дополнительной программе (не менее 36ч.) по профилактике, диагностике и лечению КВИ.  \*В разделе «Оплата труда» должны быть указаны: структура заработной платы, дополнительные стимулирующие и компенсационные выплаты за работу с COVID-19; как будет оплачиваться время вне выполнения должностных обязанностей, когда отсутствует возможность для полноценного отдыха работника в условиях карантина, обсарвации.  \* Необходимо предусмотреть социальные гарантии работникам в случае инфицирования COVID – 19. |
| **2** | **Может ли работник отказаться подписывать доп.соглашение, если в нем не прописаны разделы и как будет производится оплата его труда?** | В том случае, если работник переводится на работу с КОВИД на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, либо на основании срочного трудового договора (к другому работодателю) – это относится к договорному характеру трудовых отношений, соответственно работник вправе не подписывать договор, если в него не включены интересующие его условия труда.  В том случае, если работодателем в связи с эпидемиейиздан приказ о переводе работника на другую работу (внутри учреждения) на срок до 1 месяца– отказ работника исполнить приказ может расцениваться как дисциплинарный проступок.  В том случае, если работник приступил к выполнению работы с КОВИДом, но условия оплаты труда не были оговорены отдельным документом (срочным трудовым договором, допсоглашением, приказом) оплата труда должна быть произведена работодателем в соответствии с законодательством, системой оплаты труда учреждения, а также в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами по выплате стимулирующих за работу с КОВИДом. |
| **3** | **Приостановление деятельности медицинской организации или отдельных структурных подразделений.** | В некоторых медицинских организациях в связи с отсутствием работы возникла ситуация с высвобождением медицинских работников. Указом Президента РФ № 239 от 02.04.2020г. «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (Сovid-19)» установлены нерабочие дни с 4 по 30 апреля 2020г. включительно.  Профсоюз считает, что применение режима простоя, как и направление работников в отпуска без сохранения заработной платы в государственных медицинских организациях полностью противоречит положениям Указов Президента РФ, Трудовому кодексу РФ и категорически недопустимы.  Для данной категории медицинских работников должен быть установлен режим самоизоляции на дому с сохранением за работниками средней заработной платы.  При совпадении объявленного периода нерабочих дней с графиком отпусков работников, работникам также может быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск. |
| **4** | **Оформление вынужденного невыхода на работу узких специалистов и других специалистов, которые не будут участвовать в оказании неотложной и экстренной помощи в поликлиниках.** | Учреждения здравоохранения самостоятельно определяют свою потребность в персонале, остальные работники, в целях недопущения инфицирования, могут быть отправлены в очередной отпуск, переведены на удаленную работу, или работодатель объявляет временную приостановку работы медицинским и иных работникам с сохранением среднемесячной заработной платы (Указ Президента РФ № 239 от 02.04.2020г.). В случае заболевания работника оформляется лист временной нетрудоспособности в установленном порядке. |
| **5** | **Возможность перевода работников в связи с пандемией на другую работу, изменение режима работы, привлечение к сверхурочной работе и к работе в выходные дни**. | Статья 72.2 ТК РФ предусматривает, что в случае эпидемии или в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.В данном случае оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  Аналогичным образом статьи 99 и 113 ТК РФ предусматривают возможность привлечения работников к сверхурочной работе и к работе в выходные дни. Таким образом, закон предусматривает такую возможность.  Вместе с тем, по мнению Профсоюза, необходимо стремиться к осуществлению перевода работника по его добровольному волеизьявлению. Поэтому целесообразно заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, предусмотрев в нем максимально возможные льготы и гарантии, а также конкретный размер оплаты труда, в том числе стимулирующие выплаты введенные на региональном и федеральном уровне (примерные формы прилагаются). |
| **6.** | **С какой целью берут информированное согласие работника на работу с короновирусной инфекцией(2019 – nCov).** | Информированное согласие работника на выполнение работ в условиях угрозы распространения новой короновирусной инфекции (2019 – nCov) может означать, что работодатель:  - извещает работника о вероятности контакта с инфицированными пациентом;  - информирует об опасности инфицирования;  - предупреждает о необходимости применении мер защиты от инфекции, правил техники безопасности и профилактики заболевания.  Иных правовых последствий такое согласие не несет. |
| **7.** | **Могут ли быть последствия при отказе работника от перевода в созданный в организации инфекционный госпиталь?** | В соответствии со ст.72.2 ТК РФ в случае эпидемии работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения эпидемии. Таким образом, юридически, если работник не исполнил приказ работодателя и не приступил к данной работе, у работодателя появляется право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.  Вместе с тем, по мнению Профсоюза, необходимо стремиться к осуществлению перевода работника поего добровольному волеизьявлению. Поэтому целесообразно заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, предусмотрев в нем максимально возможные льготы и гарантии, а также конкретный размер оплаты труда, в том числе стимулирующие выплаты, введенные на региональном и федеральном уровне. |
| **8** | **Возможность отказа работодателемпредоставлять очередной отпуск.** | Статья 124 ТК РФ предусматривает, что в особых случаях допускается перенос отпуска на более поздний срок с согласия работника. |
| **9.** | **Порядок временного трудоустройства (перевода) работника к другому работодателю для работы в инфекционном госпитале.** | Основанием для выбытия работника к новому работодателю может послужить заявление работника о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы в связи с необходимость оказания медицинской помощи по борьбе с пандемией в инфекционном госпитале больницы №…..  При трудоустройстве работника к новому работодателю для работы в инфекционном госпитале оформляется срочный трудовой договор, в котором необходимо предусмотреть льготы, гарантии, а также конкретный размер оплаты труда, в том числе стимулирующие выплаты, введенные на региональном и федеральном уровне. |
| **10** | **Обучение по специальности (одномесячный курс) перевели на дистанционное обучение. Процесс обучения занимает много времени, тем не менее, руководитель учреждения хочет привлечь к работе во время обучения. Правомерно ли это?** | В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата.  Дополнительная же работа может быть оформлена на условиях совместительства в свободное от дистанционного обучения время (совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время - ст. 282 ТК РФ).  Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ). |
| **11** | **Как организована работа беременных женщин в условиях эпид.обстановки с коронавирусом?** | Статья 254 ТК РФ предусматривает, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.  Вместе с тем, ряд регионов РФ и работодателей – медицинских организаций самостоятельно (не дожидаясь медицинского заключения) отнесли данную категорию к группе риска по аналогии с работниками старше 65 лет и лиц с хроническими заболеваниями и рекомендовали им режим самоизоляции с оформлением листка нетрудоспособности.  Кроме того, 23 апреля 2020на брифинге в Министерстве здравоохранения Башкирии вице-премьер — министр семьи, труда и соцзащиты населения республики Ленара Иванова обратилась ко всем работодателям с предложением отправить всех беременных сотрудниц либо на удаленную работу, либо на самоизоляцию.  <http://www.bashinform.ru/m/news/1442971-v-bashkirii-rabotayushchim-beremennym-sovetuyut-uyti-na-bolnichnyy-iz-za-koronavirusa-/>  Также необходимо иметь ввиду, что статья 259 ТК РФ запрещает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.  Учитывая, что работа с КОВИД, как правило, организуется по сменному графику в формате непрерывных двух недель нахождения на работе, такая работа беременным запрещена. |
| **12** | **Как организована работа медицинских работников 65+ в условиях эпид.обстановки с коронавирусом?** | Работники медицинских организаций,достигшие 65-летнего возраста и выше –основная группа риска по тяжелым осложнениям в случае развития коронавирусной инфекции.Данная категория работников нуждается в особой защите государства.Сегодня пример многих стран мира показал, что карантин стал эффективным способом сдерживания роста эпидемии и защиты населения от инфицирования.  По мнению Профсоюза, вцелях минимизации риска заражения новым коронавирусомданной группы работников и недопущения распространения указанного вируса на территории РФвозможен следующий алгоритм действий:   * направление работников,достигших 65-летнего возраста и вышена дистанционнуюработу; * предоставление работникам,достигшим 65-летнего возраста и выше ежегодного оплачиваемого отпуска (получив их согласие); * направлениеработников, достигших 65-летнего возраста и вышена домашнюю самоизоляцию с оформлениемлиста временной нетрудоспособности по карантину( в том числе при наличии у работника хронических заболеваний, поименованных в Указе Главы РБ от 27.03.2020 №УГ-124). В этом случае работодатель оформляет электронный листок нетрудоспособности и подает документы, включая списки таких работников, в ФСС РФ для оформления пособия наосновании Постановления Правительства РФ от 1 апреля 2020 г. № 402. * по желанию работник, достигший возраста 65 лет и выше, может продолжить работу с соблюдением мер безопасности и при условии обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Для обеспечения интересов работник предоставляет работодателю письменное согласие, о том, что он уведомлен о возможности самоизоляции, предупрежден о возможных рисках и добровольно изъявляет желание работать в таких условиях. |
|  | **ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ 8-987-045-24-88** | |