

**Рәсәй Федерацияһы Һаулыҡ
Һаҡлау Һезмәткәрҙәре
Профсоюзының Башҡортостан
республика Һойшмаһы**



450008, Өфө калаһы, Киров урамы, 1
Тел./факс (347) 273-17-32
E-mail: robprzrf@mail.ru

**Республиканская организация
Башкортостана Профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации**

450008, г. Уфа, ул. Кирова, 1
Тел./факс (347) 273-17-32
E-mail: robprzrf@mail.ru

№ 181 от « 22 » 04 2020г.
на № _____ от « » _____ 2020г.

Председателям профсоюзных
организаций

О некоторых вопросах организации
труда и отдыха медработников в условиях
инфекционного госпиталя (карантина)

На горячую линию профсоюза от работников, отработавших 14-ти суточный период работы в учреждениях здравоохранения, работающих в формате инфекционных госпиталей по лечению больных новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), а также в учреждениях закрытых на карантин, поступают вопросы по режиму их труда и отдыха, а также по оплате этих периодов.

1. Республиканской организацией профсоюза проведен правовой анализ с учетом следующих норм трудового законодательства:

1.1. Ст.103 Трудового кодекса РФ:

- Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;

- Сменная работа осуществляется по графикам сменности.

- Работа в течение двух смен подряд запрещается.

1.2. Ст.92 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. №101:

- Норма рабочего времени для работников, работающих с инфекцией составляет 36 часов неделю (месячная норма рабочего времени в апреле 2020 года - 157 часов).

1.3. Ст.94 Трудового кодекса РФ, пункт 5.5 Отраслевого соглашения на 2019-2022г:

- Максимальная продолжительность рабочей смены для работ с вредными и опасными условиями труда – 8 часов, в исключительных случаях – 12 часов.

1.4. Ст.ст.99,152 Трудового кодекса РФ:

- При эпидемии допускается привлечение работника к сверхурочной работе;

- Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочной работы;

- Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, либо компенсируется дополнительным временем отдыха.

1.5. Ст.106 Трудового кодекса РФ:

- Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

1.6. Ст.107 Трудового кодекса РФ:

- Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

1.7. Ст.108 Трудового кодекса РФ:

- На работах, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

1.8. Ст.109 Трудового кодекса РФ:

- На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных организацией труда.

1.9. Ст.110 Трудового кодекса РФ:

- Ежедневный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов.

1.10. Ст.111 Трудового кодекса РФ:

- Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых): при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю; при шестидневной – один выходной день.

1.11. Ст.ст.113,153 Трудового кодекса РФ:

- При эпидемии допускается привлечение работника к работе в выходные дни;
- Работа в выходные дни компенсируется работнику оплатой в повышенном размере, либо дополнительным временем отдыха.

2. С учетом перечисленных норм и их взаимосвязи следует рассмотреть конкретные примеры организации труда работников, имевшие место в учреждениях здравоохранения Республики Башкортостан:

2.1. В ряде учреждений здравоохранения работа была организована с продолжительностью рабочей смены 12 часов* при общем 14-ти суточном периоде работы.

Соответственно, при 12-ти часовой смене, суточное дежурство закрывается двумя сменами: например, с 9 до 21 часа – 1 смена; с 21 до 9 часов – 2 смена.

Таким образом, за 14 суток каждой сменой было отработано по 168 часов, из которых 11 часов являются сверхурочными (168-157=11).

При нормальных условиях жизнедеятельности (вне условий чрезвычайных обстоятельств) организация работы в формате двух недель работы/ двух недель отдыха (месяца работы/месяца отдыха и т.д) предусматривается трудовым законодательством лишь для случаев организации труда по вахтовому методу работы, который, согласно ст. 297 Трудового кодекса РФ, является особой формой осуществления трудового процесса применяемой вне местности постоянного проживания работников, для организации работы в отдаленных и необжитых районах, районах с особыми природными условиями. В силу ст.ст. 251, 252 Трудового кодекса РФ, особые формы труда предусматривают иные, либо дополнительные правила лишь для оговоренных в законе случаев и категорий работников.

В остальных ситуациях при нормальных условиях жизнедеятельности трудовое законодательство предусматривает установление работникам нормального (более размеренного) режима работы, который обеспечивает, в том числе и так называемую функцию защиты работника временем. В этих целях при нормальном режиме работы законом установлен ряд ограничений: норма времени часов в неделю (36ч.), продолжительность смены (8ч.), запрет работы в течение двух смен подряд, перерывы для отдыха в течение смены, между сменами, в выходные дни, ограничения по привлечению работника к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и т.д.

То есть, тот интенсивный, сложный и опасный режим работы в течение двух недель подряд, в котором вынуждены сейчас работать медицинские работники в связи с необходимостью борьбы с эпидемией, не укладывается, с точки зрения трудового законодательства, в рамки организации работы при нормальных условиях жизнедеятельности. В настоящее время медицинские работники осуществляют свой профессиональный долг в условиях чрезвычайных обстоятельств – это принципиальное различие, с учетом которого необходимо регулировать и организовывать новые, ранее не существовавшие особенности режима труда, отдыха и оплаты труда медицинских работников.

Помимо высокой интенсивности, сложности и опасности, работа в условиях чрезвычайных обстоятельств накладывает на медицинских работников и ряд других ограничений, в том числе в части невозможности полноценного отдыха.

* Работа непосредственно в очаге инфекции, в свою очередь, организуется, как правило, также посменно, например, по 4 часа. Организация работы внутри очага не является предметом настоящего правового анализа – в данном случае рассматривается общая продолжительность рабочей смены.

Напомним, что согласно ст.106 Трудового кодекса РФ, время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Согласно ст.107 Трудового кодекса РФ, видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В рассматриваемой ситуации медицинские работники не могут использовать свободное от исполнения трудовых обязанностей время чтобы, например, совершить в обеденный перерыв прогулку по улице, зайти после работы в магазин, провести вечер с семьей и т.д. Ограничение свободы, нахождение в замкнутом пространстве и другие особенности текущих условий вынужденного и круглосуточного пребывания на работе имеет куда большее сходство со службой в экстремальных условиях (на подводной лодке, военном крейсере, либо при ликвидации последствий техногенной аварии) нежели с обычной работой. По этим же причинам нельзя отнести к полноценному отдыху и перерывы в течение рабочей смены, и междусменные перерывы (выходные дни в течение двух недель работы медработникам также не предоставляются).

Не отвечает критериям полноценного отдыха и 14-ти дневный период изоляции (самоизоляции), предоставляемый медицинским работникам по завершении двух недель работы, особенно для работников, находившихся в это время в обсерваторе. Учитывая, что установленный Роспотребнадзором обязательный период изоляции (самоизоляции) является прямым следствием исполнения медицинскими работниками своих профессиональных обязанностей считаем, что данный период подлежит оплате работникам из расчета не менее суммы их среднего заработка: либо через оплату по листку нетрудоспособности (в т.ч. на основании п.42 Приказа Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н – контакт с инфицированными лицами); либо посредством предоставления работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней (код в таблице учета рабочего времени: ОВ - буквенный; 27 - цифровой).

При этом, в тех случаях, когда в период изоляции (самоизоляции) медицинский работник потеряет в зарплате, работодателю необходимо компенсировать работнику разницу до уровня его среднемесячного заработка. Например, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ оплата больничного осуществляется в следующих размерах: при стаже работы более 8 лет – 100%, при стаже от 5 до 8 лет – 80%, при стаже менее 5 лет – 60% от средней зарплаты работника. Таким образом, медицинские работники, имеющие стаж работы менее 8 лет, при нетрудоспособности теряют в уровне своего дохода. А с учетом предполагаемой неоднократности периодов изоляции (самоизоляции) в условиях борьбы с эпидемией, потери в зарплате медработников могут иметь существенный размер.

Учитывая вышеизложенное, считаем, что в условиях чрезвычайных обстоятельств медицинским работникам должны предоставляться адекватные текущей нагрузке условия режима труда, отдыха и оплаты труда. В настоящее же время такие условия ни Трудовым кодексом РФ, ни иными нормативными актами не установлены.

В связи с данным обстоятельством Республиканской организацией профсоюза направлено соответствующее обращение в федеральные органы власти о необходимости нормативного регулирования особенностей режима труда, отдыха и оплаты труда медицинских работников в условиях чрезвычайных обстоятельств.

До нормативного урегулирования данных вопросов Республиканская организация профсоюза считает возможным предоставление в рассматриваемой ситуации следующих компенсаций медицинским работникам на уровне работодателя:

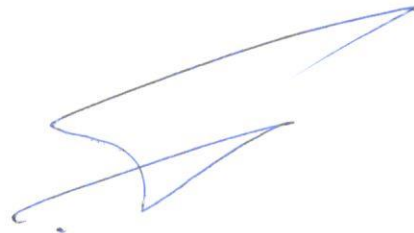
- предоставление медицинским работникам по окончании 14-ти суточного периода работы 14-ти дневного периода изоляции (самоизоляции) с сохранением за работником среднего заработка (без учета федеральных и региональных стимулирующих выплат, предусмотренных при непосредственной работе с короновирусной инфекцией). В случае открытия листка нетрудоспособности и потере работника в зарплате, компенсировать медицинскому работнику разницу между оплатой больничного и средним заработком работника;

- предоставить медицинским работникам после 14-ти дневного периода изоляции (самоизоляции) возможность воспользоваться не менее, чем 4 выходными днями**, пропущенными за 14-ти суточный период работы, для встречи (побывки) с семьей, с оплатой среднего заработка (без учета федеральных и региональных стимулирующих выплат, предусмотренных при непосредственной работе с коронавирусной инфекцией). По желанию работника указанные выходные дни могут быть замены оплатой в повышенном размере, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

3. В некоторых учреждениях здравоохранения график работы сотрудников предварительно не был составлен и организован в связи с экстренным закрытием учреждения на карантин по предписанию Роспотребнадзора.

Для таких ситуаций, когда не представляется возможным установить фактическое время исполнения медицинским работником трудовых обязанностей и выделить его из времени отдыха (нахождения в больнице), предлагается произвести полноценную оплату труда работникам исходя из 12 часов в сутки. Оставшиеся в сутках 12 часов времени отдыха (нахождения в больнице), в связи с необеспечением работодателем сменной работы, оплатить исходя из среднего заработка работника (без учета федеральных и региональных стимулирующих выплат, предусмотренных при непосредственной работе с коронавирусной инфекцией).

Председатель



Р.М. Халфин

исп. Манзюков В.А. 89872553474, Галимханова З.К. 89874992455.

*** Учитывая, что в преобладающем количестве учреждений здравоохранения Республики Башкортостан, в соответствии со ст.111 Трудового кодекса РФ, правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя – работниками за две недели работы не было использовано 4 выходных дня. При наличии финансовых и организационных возможностей в учреждении здравоохранения, работникам может быть предоставлено и большее количество выходных дней.*