

Рәсәй Федерацияһы һаулыҡ
һаҡлау хезмәткәрҙәре
Профсоюзының Башҡортостан
республика ойошмаһы



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

№ 191 от « 29 » 04 2020г.
на № _____ от « ____ » _____ 2020г.

Председателям профсоюзных
организаций

О вопросах организации труда работников
с семейными обязанностями

На горячую линию профсоюза по оказанию помощи работникам здравоохранения при борьбе с пандемией поступает много вопросов, связанных с привлечением к работе в инфекционных госпиталях работников с семейными обязанностями (одиноких матерей, работников, воспитывающих детей-инвалидов, работников, воспитывающих малолетних детей).

Республиканской организацией профсоюза проведен анализ перечисленных вопросов, в результате которого установлено следующее.

1. Работники, имеющие детей до трех лет, детей-инвалидов и др.

Статья 259 Трудового кодекса РФ предусматривает, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Аналогичные гарантии предоставляются матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Статья 264 Трудового кодекса РФ предусматривает, что гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время, сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки и др.) распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Учитывая, что работа в инфекционных госпиталях, как правило, организуется по сменному графику в формате непрерывного двухнедельного нахождения на работе, т.е. включает в себя ночное время, работу в выходные дни, сверхурочную работу (свыше нормальной 8-ми часовой продолжительности рабочей смены) – привлечение к такой работе перечисленных законом категорий работников допускается только с их письменного согласия.

2. Работники - одинокие матери, многодетные работники.

Статья 38 Конституции России предусматривает, что материнство и детство находится под защитой государства. Статья 54 Семейного кодекса РФ предусматривает, что у ребенка есть право воспитываться в семье, своими родителями.

Трудовой кодекс РФ непосредственно не устанавливает ограничений по привлечению к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные дни:

- одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, другого лица (например, отца, бабушки, дедушки и др.), воспитывающего указанных детей без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей (до 14 лет), если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не работает.

Однако, по смыслу вышеприведенных норм и статьи 261 Трудового кодекса РФ (запрещающей увольнение перечисленных категорий работников в связи с сокращением численности или штата работников), данные категории работников также нуждаются в особой социальной защите – считаем, что их привлечение к работе в инфекционном госпитале также должно производиться с письменного согласия.

3. Организация присмотра за малолетними детьми.

Много поступивших вопросов связано с тем, что медицинским работникам не с кем оставить малолетних детей (до 14 лет) на длительные периоды работы в инфекционном госпитале, изоляции.

В связи с тем обстоятельством, что решение данного вопроса находится по большей части в компетенции республиканских и федеральных органов государственной власти Республиканской организацией профсоюза направлены соответствующие обращения в органы власти с предложениями:

- издания нормативных актов, обязывающих работодателей предоставить право на отпуск по уходу за ребенком возрастом менее 14 лет супругу (опекуну, попечителю ребенка) медицинского работника, работающего в инфекционном госпитале;

- сохранения за супругом медицинского работника (опекуном, попечителем), осуществляющим уход за детьми, среднего заработка, либо, в тех случаях, когда это невозможно, назначения государственного пособия* (на период работы медицинского работника в инфекционном госпитале).

* Пособие может быть предназначено в т.ч. для покрытия расходов на услуги помощников по уходу за детьми, т.к. детские сады могут закрыться на карантин.

Между тем, в том случае, если медицинский работник и его супруг работают в одной организации, то соответствующий отпуск по уходу за ребенком возрастом менее 14 лет может быть предоставлен и на уровне учреждения здравоохранения, например, по одному из следующих оснований: приказ по учреждению (по заявлению работника), коллективный договор, дополнительное соглашение к трудовому договору, заключенное с работником о работе в инфекционном госпитале. В аналогичном порядке право на отпуск по уходу за ребенком следует предоставить и документально оформить с одним из двоих супругов-медиков (по их выбору).

4. Вопросы организации трудового процесса.

В связи с особым правовым положением работников с семейными обязанностями в учреждениях здравоохранения могут возникнуть вопросы, как в части организации труда и оформления отношений с данной категорией работников, так и в части необходимости обеспечения замещения работников.

В зависимости от конкретной ситуации возможны разные подходы. В первую очередь, по мнению Республиканской организации профсоюза, следует рассмотреть возможность перевода работников с семейными обязанностями на работу в чистую зону, на работу с документацией, либо на дистанционную работу (в том случае, если род деятельности это позволяет).

В случае невозможности такого перевода, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут, например, воспользоваться правом на предоставление им отпуска по уходу за ребенком, в соответствии со ст.256 Трудового кодекса РФ.

При остром кадровом дефиците медицинских специалистов, в целях замещения выбывших работников с семейными обязанностями работодателям необходимо предпринимать действия, направленные на привлечение медицинских специалистов из других учреждений здравоохранения, частных структур, студентов последних курсов медицинских ВУЗов, СУЗов и т.д., а также своевременно информировать Минздрав РБ при существенном ухудшении состояния кадрового вопроса.

Председатель



Р.М. Халфин