

КАДРОВЫЙ ВОПРОС



Порядок оформления на работу, соблюдение трудового права, выплата отпускных и пособий — всё это волнует любого работника, в том числе сотрудников лечебно-профилактических учреждений. Кадровая справочная система «Система Кадры» (КСС «Система Кадры») увидела свет в сентябре 2011 года; она была создана специально для профессионалов кадрового дела. Вероника Борисовна Шатрова, главный редактор КСС «Система Кадры», эксперт-консультант по трудовому праву и кадровому учёту, любезно согласилась консультировать читателей «Архива внутренней медицины». Мы по-прежнему ждём ваших вопросов на электронные адреса editor@medarhive.ru и info@medarhive.ru.

Добрый день. Я работаю врачом в бюджетной больнице, рассматриваю возможность перехода в частную клинику. Уточните, пожалуйста, будет у меня в этом случае продолжаться врачебный стаж или он прервётся?

Юрий Данилович Бондарев, терапевт

Здравствуйте. Можете смело переходить и не волноваться за свой стаж. Согласно ранее действовавшему законодательству, воспользоваться льготной пенсией могли только работники государственных и муниципальных учреждений, в том числе учреждений здравоохранения. Постановлением Конституционного суда от 3 июня 2004 г. № 11-П такой подход был признан неправомерным. Суд признал недействующими отдельные положения закона «О трудовых пенсиях в РФ», которые устанавливали в качестве условия для назначения льготной пенсии выполнение трудовой деятельности исключительно в государственных или муниципальных учреждениях. В результате в пенсионное законодательство были внесены соответствующие изменения и в настоящий момент там отсутствуют прямые указания на необходимость выработки льготного стажа в государственных или муниципальных учреждениях в качестве обязательного условия для получения досрочной пенсии. И такой подход более чем разумен. Ведь форма собственности организации сама по себе не может служить основанием для установления разных условий назначения трудовых пенсий, поскольку сотрудники, по сути, работают по одним и тем же профессиям и выполняют одну и ту же работу. То обстоятельство, в чьём ведении находятся организация и за кем закреплено её имущество (за государством, муниципальным образованием или частными лицами), не влечёт различий в условиях и характере профессиональной деятельности её работников. К тому же финансирование досрочных пенсий осуществляется на общих основаниях — за счёт взносов, которые ежемесячно перечисляют работодатели в Пенсионный фонд на каждого сотрудника. И надо отметить, что действующее законодательство не предусматривает каких-либо различий в тарифах страховых взносов для медицинских учреждений в зависимости от того, являются ли они государственными, муниципальными или частными. Таким образом, стаж вашей работы в част-

ной клинике войдёт в льготный стаж, дающий право на досрочную пенсию на общих основаниях.

Моя мама работает участковым терапевтом в поликлинике. Две недели назад у неё случился инсульт, лёгкой степени тяжести, врачи рассчитывают на практически полное восстановление всех функций. Как может сложиться дальше её работа? Её переведут на лёгкий труд или оставят на прежнем месте? Дело в том, что ей нравится её профессия, вряд ли она захочет оставлять поликлинику, а я беспокоюсь о её здоровье.

Алина Владимировна Петрова

Это здорово, когда человек получает удовольствие от работы, искренне надеемся, что вашей маме не придется её менять. Что касается возможного перевода, то здесь всё зависит от конкретных обстоятельств дела и итогового медицинского заключения. После любого заболевания, в т.ч. инсульта, возможны самые разные последствия: если трудоспособность полностью восстановится за время лечения, то перевода не понадобится вовсе. Может последовать и другой вариант: работнику рекомендуют временный перевод на лёгкий труд. Если рекомендованный перевод не превышает 4 месяцев, то по окончании установленного срока работодатель будет обязан предоставить сотруднику его прежнее место работы. Более серьёзный случай, когда болезнь заканчивается установлением инвалидности и требует постоянного перевода. Но даже если рассматривать этот самый неблагоприятный исход, то, возможно, в поликлинике, где работает ваша мама, для неё найдётся другая не менее интересная и одновременно подходящая по состоянию здоровья работа.

Подскажите, как начисляются отпускные — от оклада или фактического заработка? Учитываются ли стимулирующие выплаты?

Екатерина Витальевна Лобанова, терапевт

Расчёт отпускных проводится по среднему заработку. По общему правилу, его определяют за 12 месяцев, предшествующих месяцу, в котором сотрудник идёт в отпуск. Чтобы посчитать средний заработок, сначала считают совокупный доход сотрудника за 12 месяцев,

учитывают не только основную зарплату, но и доплаты и надбавки (например, за классность или совмещение), а также компенсационные выплаты (например, районные надбавки или доплаты за вредные условия, ночную либо сверхурочную работу). Кроме того, в расчёт входят и премии: полностью или частично, в зависимости от того, за какой период их выплачивали: за месяц, квартал, год и т.п. Однако в расчёт не войдут суммы больничных пособий, пособия по беременности и родам, а также выплаты, рассчитанные по среднему заработку, в частности отпускные и командировочные. Полученную сумму заработка в общем случае делят на 12 месяцев, а затем на 29,4 — это среднекалендарное значение дней в месяце. По итогам расчёта получают средний дневной заработок сотрудника. Его умножают на число календарных дней отпуска и так получают итоговую сумму отпускных. Обратите внимание, что приведён общий порядок расчёта. На практике могут быть разные нюансы в зависимости от фактической ситуации, и если у вас есть сомнения в расчёте, всегда можно запросить в бухгалтерии подробный расчёт отпускных и уточнить неясные моменты.

Мы с мужем оба врачи, прописаны у родителей в Москве, у нас появилось отдельное жильё в Подмоскowie, через 5 месяцев ждём прибавления. Знакомые советуют нам не торопиться оформлять регистрацию в МО, якобы выплаты по беременности и родам, пособие на ребёнка будут меньше. Это правда? Менять место работы я не собираюсь.

Мария Петровна Овсянникова, врач-терапевт

Если вы работаете и в ближайшее время не планируете расставаться с работодателем, то все выплаты, связанные с материнством (пособие за постановку на учёт в ранние сроки, единовременное пособие при рождении ребёнка, пособие по беременности и родам, а также пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет), вам будет выплачивать работодатель. Выплата этих пособий никак не связана с местом вашей регистрации по месту жительства. Так, пособие за постановку на учёт и рождение ребёнка выплачивают в фиксированных суммах. На 2013 г. они составляют 490,79 и 13087,61 руб. соответственно. Два других вида пособия — по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком рассчитывают исходя из среднего заработка сотрудника за 2 года. Это говорит о том, что значение будет иметь исключительно ваш доход за время, предшествующее беременности, но никак не место прописки.

Я устраиваюсь на работу в больницу, и меня буквально вынуждают подписывать договор о материальной ответственности. По нему получается, что я отвечаю за всё, к чему прикасаюсь! Но в кабинете работает также другая смена. Если что-то сломается, как потом мы будем разбираться, кто виноват? Могу ли я отказаться от подписания такого договора? И не откажут ли мне из-за этого в работе?

Варвара Дмитриевна Красова, терапевт

Договор о полной материальной ответственности можно заключить с сотрудником при одновременном соблюдении трёх условий:

1. сотрудник непосредственно обслуживает или использует деньги, материальные ценности или иное имущество, принадлежащее организации;
2. сотрудник достиг 18-летнего возраста;
3. должность или работа сотрудника отнесены к числу тех, которые допускают заключение подобного договора.

Перечень должностей и работ, при выполнении которых возможно заключение договора о полной материальной ответственности, утверждён постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85.

Если по роду деятельности вам придётся применять в работе дорогостоящее медицинское оборудование, приборы, лекарства, которые выдают под отчёт, то заключение договора о полной материальной ответственности вполне обоснованно. При этом, если доступ к этим ценностям имеют и другие сотрудники, то в таких случаях, как правило, заключают договор не об индивидуальной полной материальной ответственности, а о коллективной, когда все члены коллектива при причинении ущерба несут ответственность соразмерно степени своей вины.

Сотрудник, с которым необходимость заключения договора о полной материальной ответственности была оговорена при приёме на работу, отказываясь от его заключения, тем самым не исполняет свои трудовые обязанности. За что может последовать дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 192 ТК РФ). Данная точка зрения подтверждена в пункте 36 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Редакция «Архива внутренней медицины» благодарит благодарит кадровую справочную систему «Система Кадры» www.1kadry.ru за помощь в подготовке материала.

Ⓐ

