

РАБОЧИЕ МОМЕНТЫ



Правовой раздел «Архива внутренней медицины» был создан с учётом очевидного факта: врачей интересуют не только профессиональные, но и кадровые моменты. Кадровая справочная система «Система Кадры» (КСС «Система Кадры») была разработана специально для профессионалов кадрового дела и представлена в сентябре 2011 года. Задачи юридической рубрики журнала «Архивъ внутренней медицины» и данной справочной системы совпадают. Мы хотим предоставлять на вопросы читателей готовые и точные ответы эксперта в кадровой области. В этом выпуске в роли спикера по уже устоявшейся традиции выступает Вероника Борисовна Шатрова, главный редактор КСС «Система Кадры», эксперт-консультант по трудовому праву и кадровому учёту.

дактор КСС «Система Кадры», эксперт-консультант по трудовому праву и кадровому учёту.

Здравствуйте! Откровенно говоря, мы запутались в многочисленных изменениях расчёта пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком. Слышали, что с 2013 г. вступили в силу очередные новшества. Расскажите о них подробнее, т.к. у нас пациентки часто спрашивают, мы должны быть в курсе подобных событий.

Коллектив акушерско-гинекологического отделения

Здравствуйте! Расчёт пособий по беременности и родам и по уходу за ребёнком действительно претерпел очередные изменения, остановимся только на основных из них. Во-первых, в расчётный период для декретных и детских надо включать реальное количество календарных дней в конкретном году. Т.е. за 2011 г. надо взять 365 дней, а за 2012, високосный, год — уже 366. Такое правило прямо следует из ч. 3.1 ст. 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ.

Во-вторых, с 1 января 2013 г. из общего количества дней этого расчётного периода некоторые нужно исключить. Такое нововведение самым благоприятным образом скажется на итоговой сумме материнских пособий, поскольку по сути общая сумма заработка, используемая для расчёта, останется прежней — тут изменений не происходило, а вот количество дней, на которые нужно будет делить совокупный доход за два года, согласно новым правилам, может быть уменьшено. К слову, речь идёт о тех днях, которые пришлись на болезни, отпуска по беременности и родам и по уходу за ребёнком, а также периоды освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, на которую не начислялись страховые взносы в ФСС РФ — именно эти периоды с 1 января подлежат вычитанию. При этом, например, отпуск за свой счёт или время, когда сотрудница вообще не работала, вычесть не получится. Не нужно исключать и периоды ежегодных оплачиваемых отпусков. Ведь отпускные облагаются страховыми взносами и входят в общий

лимит выплат, учитываемых при расчёте пособия. То же самое касается, например, среднего заработка, сохраняемого на время командировки.

И вот ещё важная деталь. По-прежнему есть одна ситуация, когда годы в расчётном периоде можно скорректировать. Причём при расчёте любых пособий. Если работница в течение двух лет, которые входят в расчёт, была в декретном или детском отпусках, один или оба года расчётного периода можно заменить на предшествующие. И не важно, весь год или только его часть работница была в детском отпуске. Тут главное, чтобы для самой сотрудницы подобная замена периодов была выгодна. Плюс она должна написать специальное заявление с просьбой о таком особом расчёте.

Разъясните, пожалуйста, следующую ситуацию. Я — заведующая клинко-диагностической лабораторией (КДЛ). Как и все сотрудники КДЛ, получаю надбавки к окладу в соответствии с существующими приказами. Но с сентября 2012 г. мой оклад заведующей КДЛ разделили на оклад врача КДЛ и 10% надбавку к окладу за заведование, на которую уже все положенные надбавки не начислялись. При этом заработанная плата уменьшилась. Законно ли это? Если законно, то на основании каких документов?

Надежда Александровна Палагина, врач КДЛ

Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада и надбавки, являются существенными условиями трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса (ТК) РФ). Согласно ст. 135 ТК РФ система доплат и надбавок устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Нормами чч. 2–4 ст. 74 ТК РФ предусмотрено, что о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора, а также причинах таких изменений работодатель должен уведомить работника письменно не позднее, чем за 2 месяца. Подчеркнём, что соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается

только в письменной форме. Если работник не уведомлялся работодателем о предстоящих изменениях условий труда и не заключал двустороннего соглашения, то с большой вероятностью можно утверждать, что нарушаются действующие нормы трудового законодательства. Для полного юридического заключения по вашему вопросу необходима более подробная информация об условиях заключенного с вами трудового договора и дополнительных соглашений. Возможно, вы сможете получить необходимые разъяснения в вашей профсоюзной организации.

Прошу помочь советом. В нашей поликлинике идёт волна сокращений, из отделения эндокринологии уволили двух медсестёр, осталась одна, с которой я работаю. Из-за ухода коллег она тоже собралась покинуть наш коллектив. Я не могу работать без медсестры, и вообще: как это, ни одной сестры в отделении, даже небольшом? Пробовала спрашивать руководство, в ответ – тишина. Может, есть законные основания задержать единственную оставшуюся медсестру, пока ей не найдется замена?

Ольга Васильевна Киселёва, эндокринолог

Здравствуйте! Действующее законодательство не позволяет удерживать сотрудников на рабочих местах против их воли. Период, который сотрудники должны отработать по собственному желанию, строго ограничен законодательством и в общем случае составляет две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Поэтому требовать и обязывать в такой ситуации невозможно, можно лишь попробовать договориться, что сотрудница доработает до того момента, когда ей будет найдена подходящая замена. В заключение отметим, что в целом вопрос укомплектованности штата — эта забота администрации компании или сотрудника, на которого возложены такие обязанности по своевременному закрытию вакансий в компании или в своём отделе.

Мы с коллегой работаем на полной ставке в частном медицинском центре, отделение небольшое, два врача в отделении. Я собираюсь в отпуск, подписано заявление, но недавно я узнала, что на это время коллеге назначили операцию. Скажите, меня могут отозвать из отпуска, если начальство сочтёт это необходимым?

Анна Борисовна Ганич, оториноларинголог

Здравствуйте! Работодатель действительно может отозвать сотрудника из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Например, такая необходимость может возникнуть, если:

- в организации проводится инвентаризация и присутствие материально-ответственного лица обязательно;
- системного администратора вызывают из отпуска в связи с неполадками компьютерных сетей и т.п.

Но при этом важно помнить два момента! Во-первых, отозвать из отпуска можно не любого сотрудника. Так запрет действует на отзыв:

- сотрудников моложе 18 лет;
- беременных женщин;
- сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Такие правила установлены в ч. 3 ст. 125 ТК РФ.

Во-вторых, обязательным условием для оформления отзыва из отпуска является согласие сотрудника вернуться на работу. Если сотрудник не желает прерывать свой отпуск, то заставить его это сделать только по желанию начальства не получится. Это следует из ч. 2 ст. 125 ТК РФ. Отказ сотрудника выйти на работу не является нарушением трудовой дисциплины, поэтому привлечь сотрудника к какой-либо ответственности у работодателя не получится, при условии, что ваш работодатель действует строго в рамках законодательства (п. 37 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Если присутствие сотрудника для работодателя действительно важно, а у сотрудника свои обстоятельства, которые не позволяют ему без проблем прервать отпуск, то в ход идут уговоры и различные виды поощрений со стороны работодателя: от незапланированной премии до дополнительных выходных дней.

А

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

