

КАДРОВЫЙ ВОПРОС



Довольно часто медицинские работники сталкиваются с необходимостью решать вопросы юридического характера. Мы рады, что вы, наши уважаемые читатели, за разъяснениями обращаетесь в редакцию журнала «Архивъ внутренней медицины». Найдти выход из непростых ситуаций нам помогает Кадровая справочная система «Система Кадры» (КСС «Система Кадры»), которая была разработана специально для профессионалов кадрового дела и представлена рынку в сентябре 2011 года. На вопросы медицинских работников отвечает Вероника Шатрова, директор и главный редактор КСС «Система Кадры», системы готовых решений для службы персонала

Как и прежде, вопросы, касающиеся трудовой деятельности, вы можете высылать на электронный адрес редакции: info@medarhive.ru.

Начали ходить упорные слухи, что в этом году наша поликлиника будет реорганизована — не закрыта, а именно реорганизована. Подробностей мы, конечно же, не знаем, но очень опасаемся сокращений. Как закон может защитить медицинских работников в подобной ситуации? Не могут же нам просто сказать, что расторгают с нами трудовой договор. Большинство из нас работает в поликлинике по многу лет.

Сама по себе реорганизация не может являться основанием для расторжения или изменения трудового договора с сотрудником организации (ч. 5 ст. 75 ТК РФ). Это отмечают и суды в своих решениях. Вместе с тем увольнение сотрудников в данной ситуации все-таки возможно:

- если реорганизация сопровождается сокращением численности или штата сотрудников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- если сотрудники сами откажутся от продолжения работы в связи с реорганизацией (ч. 6 ст. 75 ТК РФ).

Если будет принято решение о параллельном сокращении, то увольнение по данному основанию проходит на общих основаниях. А именно: с предупреждением сотрудников не менее чем за 2 месяца о предстоящем сокращении, а также с выплатой компенсаций. Т.е. выходного пособия в день увольнения, а также последующих компенсаций за 2-ой и 3-ий месяцы трудоустройства, если сотрудник встанет на биржу труда, но так и не будет устроен за это время.

Я читала, что в России начала действовать Международная конвенция об оплачиваемых отпусках. Какие положения касаются нас, медработников? Что меняется для нас?

Да, действительно, помимо требований Трудового кодекса РФ, порядок предоставления сотрудни-

кам ежегодных оплачиваемых отпусков приведен в международной Конвенции № 132, которая принята в Женеве еще 24 июня 1970 г. и к которой присоединилась и Россия несколько лет назад (Закон от 1 июля 2010 г. № 139-ФЗ, Ратификационная грамота РФ зарегистрирована в Международном бюро труда 6 сентября 2010 г.). Поскольку нормы Трудового кодекса РФ не противоречат положениям Конвенции № 132, ее ратификация по факту не повлекла за собой каких-либо изменений в правилах предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам, в т.ч. медицинским работникам.

Если врач, работающий в другую смену, уходит в отпуск, и мне придется заменять ее, т.е. работать с 8:00 до 20:00 каждый день, мне положены какие-то доплаты? Или я буду работать в 2 раза больше за те же деньги?

К сожалению, однозначно, без информации о фактическом графике работы, ответить на данный вопрос не получится. Если сотрудник работает по сменам, то вероятно работодатель ведет суммированный учет рабочего времени, а значит, возможна ситуация, когда в один месяц сотрудникам ставится заниженная норма работы, а в другой наоборот повышенная, при этом за отчетный период сотрудник четко выходит на свою норму часов без недоработок и переработок или незначительным отклонением. Если же это не тот случай, и новый график совсем не соответствует тому режиму, который прописан в трудовом договоре сотрудника, то для выполнения дополнительной работы работодатель должен запросить согласие сотрудника и определить доплату за расширение работы, а то и вовсе заключить с заменяющим сотрудником отдельный трудовой договор как с внутренним совместителем на время отпуска основного сотрудника.