ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ

[?] – Какая сумма предусмотрена на оплату медицинских услуг по обслуживанию одного пациента при проведении дополнительной диспансеризации работающих граждан? Сколько процентов от этой суммы должно идти на заработную плату медицинских работников?

- Финансовое обеспечение расходов, связанных с проведением дополнительной диспансеризации работающих граждан, осуществляется в форме субсидий из бюджета ФФОМС бюджетам территориальных ФОМС. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.12.2010 № 1228 «О порядке предоставления из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования субсидий бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования на проведение дополнительной диспансеризации работающих граждан» предоставление субсидий осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным законом о бюджете ФФОМС на очередной финансовый год и плановый период на проведение дополнительной диспансеризации работающих граждан.

В число медицинских работников – получателей денежных выплат за проведение диспансеризации включаются врачи-специалисты, перечень которых предусмотрен приказом Минздравсоцразвития России от 04.02.2010 № 55н «О порядке проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан», средний медицинский персонал, работающий с указанными специалистами, а также медицинские работники подразделений, участвующих в проведении функциональных и лабораторных исследований в соответствии с перечнем.

Распределение средств, полученных медицинскими организациями на проведение мероприятий по дополнительной диспансеризации работающих граждан, осуществляется руководством медицинских организаций в соответствии с действующим законодательством.

[?] – Какие категории медицинских работников должны проходить медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу?

– Согласно постановлению Правительства РФ от 04.09.1995 № 877 обязательному медицинскому освидетельствованию для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу и при периодических медицинских осмотрах подлежат следующие работники:

- врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт;
- врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека;
- научные работники, специалисты, служащие и рабочие научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Перечень конкретных должностей и профессий работников определяется руководителем медицинского учреждения.

[?] – Может ли руководитель учреждения запретить рядовому сотруднику работу по совместительству у другого работодателя?

– Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)). Совместительство бывает двух видов (ст. 60.1 ТК РФ) – внешнее (у другого работодателя) и внутреннее (у того же работодателя). Многие работодатели требуют, чтобы в трудовой договор был включен пункт, запрещающий работнику совместительство на стороне. Так поступать

нельзя. Подобная запись в трудовом договоре все равно не будет действовать, поскольку ограничивает права работника по сравнению с установленными трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9, ст. 57 ТК РФ).
Каждый сотрудник вправе работать по совместительству у неограниченного количества работодателей. Такое право может быть ограничено только федеральным законом (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).
В случае обнаружения фактов нарушения работодателем прав работника на работу по совместительству инспекторы Государственной инспекции труда могут привлечь учреждение и его должностных лиц к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по ст. 5.27 КоАП РФ. В этом случае административный штраф на должностных лиц составляет от 1 000 руб. до 5 000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 руб. до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

[?] – Как уволить работника, который не выходит на работу длительное время (на звонки и письма не отвечает)?

– Ситуация, связанная с длительным отсутствием работника на работе по неизвестным причинам, является довольно сложной и напрямую трудовым законодательством не урегулирована.
Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин служит основанием прекращения с ним трудовых отношений по инициативе работодателя за прогул, однако следует учитывать, что в данном случае не представляется возможным соблюдение порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренного ст. 193 ТК РФ. Работодатель не имеет физической возможности выяснить причины неявки, а, следовательно, законных оснований для расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя в этом случае нет.
Некоторые работодатели, дабы соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания (увольнения) направляют по почтовому адресу пропавшего работника требование о предоставлении письменного объяснения. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работник не представляет, то составляется соответствующий акт и производится увольнение за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Вопрос о правомерности такого увольнения весьма спорный. Ведь нельзя исключать ситуацию (а на практике такое случается), когда работник после длительного отсутствия приходит на работу и предъявляет документы, подтверждающие уважительные причины своего отсутствия. В этом случае работодатель будет вынужден не только восстановить работника на работе, но выплатить ему все время вынужденного прогула.
Кроме того, судебная практика рассмотрения споров о восстановлении на работе за длительный прогул складывается таким образом, что чаще суды признают нарушение процедуры увольнения существенным и удовлетворяют требования работников о восстановлении на работе (даже если прогул был осуществлен по неуважительным причинам).
Для того чтобы избежать указанных рисков, многие работодатели, чьи попытки к отысканию сотрудника успехом не увенчались, работника все-таки не увольняют. Такой вариант поведения работодателя представляется нам верным.
«Прогульщик» числится в штате, а в табеле учета рабочего времени ставят обозначение «НН» (невыходы (неявки) по невыясненным причинам).
Выполнение обязанностей пропавшего работника поручается при этом другому работнику в порядке совмещения либо перевода на эту должность. Кроме того, на место прогульщика может быть принят новый работник по срочному трудовому договору (на время отсутствия основного).
Трудовая книжка «прогульщика» хранится в организации до востребования. Невостребованная трудовая книжка хранится 75 лет (ст. 664 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558).

Мы ждем ваших вопросов по адресу gala@remedium.ru, grishenko@remedium.ru