

ШИШКАНОВА Е.С., ГЛАДЫШЕВА И.П.
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЖУРСТВА МЕДИЦИНСКИХ
РАБОТНИКОВ

Аннотация: В статье раскрываются особенности правового регулирования дежурств медицинских работников в свете последних изменений трудового законодательства. Предпринята попытка дать характеристику правовой сущности этого явления, предложить редакцию положений локального нормативного акта, которые бы регламентировали дежурства на дому медицинских работников конкретных организаций.

Ключевые слова: медицинские работники, рабочее время, дежурства на дому, локальное регулирование.

SHISHKANOVA E., GLADYSHEVA I.
LEGAL REGULATION OF HEALTH WORKERS' DUTY

Abstract: The article outlines the health workers' work features in light of the latest changes in labor legislation. The concept of health workers' domiciliary duty and problems of domiciliary duties legal regulation on at the local level are analyzed.

Key words: health workers, working time, domiciliary duty, local regulation.

В российской доктрине трудового права рабочее время определяется по-разному. Так, В. И. Миронов понимает под рабочим временем фактически отработанное время, а также относимые к рабочему времени перерывы [3, с. 12]. В. Г. Малов определяет рабочее время как время, в течение которого, во-первых, фактически выполнялась работа, во-вторых, в течение которого работа не выполнялась, но которое не может быть исключено из рабочего времени в соответствии с законодательством (простои, оплачиваемые перерывы) и, в-третьих, как отработанное по инициативе работодателя сверхурочно [9, с. 269]. Легальное определение закреплено в ст. 91 ТК РФ: «рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени» [8].

В соответствии со ст. 350 ТК РФ для медицинских работников установлено рабочее время, продолжительность которого сокращается до 39-ти часов в неделю. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101, принятым в соответствии со ст. 350 ТК РФ, для некоторых категорий медицинских работников установлены еще меньшие нормы

рабочих часов в зависимости от условий, в которых протекает их трудовая деятельность. Однако, несмотря на сокращение рабочего времени, необходимо обеспечить высокую доступность медицинской помощи гражданам, а это в свою очередь требует организации круглосуточного режима функционирования отдельных лечебно-профилактических учреждений. Это обстоятельство обуславливает необходимость установления работникам, например, сменного режима рабочего времени, особых правил чередования выходных дней и использование дежурств. Однако, несмотря на фактическое распространение дежурств на практике, их правовое регулирование до последнего времени носило разобщенный, фрагментарный характер: ТК РФ и другие федеральные законы о них не упоминали, отдельные вопросы организации дежурств регулировались, например, приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 октября 1999 г. № 377 «Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения», утратившим юридическую силу в 2007 году.

В условиях отсутствия единых законодательных правил под дежурствами медицинских работников в комментариях законодательства, в трудах ученых и на практике понималось:

- во-первых, выполнение работником своих обязанностей в рамках профессии, квалификации, должности в пределах установленной для него рабочей смены. В этом случае имелось в виду обычное рабочее время работника, однако оно именовалось дежурством в связи с особым характером выполняемой трудовой функции (например, таким образом исполняют свои трудовые обязанности члены бригад скорой помощи, неотложной помощи и т.д.). В этом смысле дежурство не требовало какой-либо отдельной правовой регламентации, поскольку речь шла о сменном режиме работы, основанном на положениях ст. 103 ТК РФ, подзаконных нормативных правовых актах и локальных нормативных актах работодателя;

- во-вторых, выполнение в пользу работодателя действий, не связанных с трудовой функцией работника, направленных на разрешение текущих неотложных вопросов организационного характера. В этом случае дежурства чаще всего именуются ответственным дежурством, связанным с возложением на ответственных дежурных задач по операционному управлению медицинской организацией в ночное время, праздничные и выходные дни. Порядок осуществления дежурств в таком понимании регламентируется исключительно на локальном уровне с учетом стоящих перед работодателем задач;

- в-третьих, готовность выполнения своих должностных обязанностей в случае необходимости по требованию работодателя: в данном случае работник пребывает вне места работы и прибывает непосредственно по вызову для выполнения своих должностных обязанностей [6, с. 105-106]. Такой вид дежурства - «дежурства на дому» - был довольно

широко распространен, но абсолютно не регулировался законодательно. Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в статью 350 ТК РФ» это упущение было исправлено. Официальное определение дежурства на дому сформулировано законодателем в ТК РФ как «пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме)». Анализ законного определения дежурства позволяет утверждать, что во время дежурства на дому медицинский работник использует предоставленное ему время отдыха по своему усмотрению, не находясь под непосредственной юрисдикцией работодателя. При этом медицинский работник должен быть в состоянии готовности к возможному вызову его работодателем для выполнения своих должностных обязанностей по оказанию квалифицированной медицинской помощи. В связи с этим для осуществления дежурства на дому медицинскому работнику следует:

1) уведомить работодателя о точном месте своего проживания (нахождения). Кроме того, необходимо установить контакты телефонной связи для скорейшего оповещения медицинского работника о необходимости прибыть по месту работы;

2) находиться «на дому» в целях скорейшего прибытия для оказания медицинской помощи. Формулировка «нахождение на дому» не должна толковаться буквально. Работник вправе находиться и за пределами места постоянного проживания, так как он вправе использовать время, свободное от работы, по своему усмотрению. Однако целесообразно предварительно оговорить район, в пределах которого работник должен находиться, чтобы в случае вызова обеспечить скорейшее прибытие в место нахождения работодателя;

3) находиться в физическом и психологическом состоянии, позволяющем в случае необходимости незамедлительно начать выполнение своих трудовых обязанностей [2].

Согласно ст. 350 ТК дежурство на дому может устанавливаться только по соглашению сторон трудового договора. Это правило означает, что введение, упразднение дежурств, изменение условий их осуществления должны производиться по правилам ст. 74 ТК РФ как изменения определенных сторонами условий трудового договора. Только при условии включения в трудовую функцию при заключении трудового договора или при его изменении обязанность по несению дежурства на дому является основанием для права работодателя требовать от работника участия в дежурствах, а у работника соответственно возникнет обязанность данному требованию подчиниться.

Следуя логике законодателя можно говорить о том, что с правовой точки зрения дежурство на дому является периодом, подлежащим включению в рабочее время медицинских работников в силу указания на это норм ТК РФ. Учет времени самого нахождения «на дому» в период ожидания вызова осуществляется в размере одной второй

часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому и оплачивается соответственно, не предполагая выплат соответствующих дополнительных компенсаций. В тех же случаях, когда дежурство выходит за пределы нормы сокращенной продолжительности рабочего времени, оно должно квалифицироваться в качестве сверхурочной работы. В случаях, если дежурства осуществляются сверх установленной продолжительности рабочего времени или в выходной или нерабочий праздничный день, компенсация их должна осуществляться по общим правилам, установленным для этих случаев трудовым законодательством: повышенной оплатой, либо, по желанию работника, предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152, 153 ТК РФ).

Нужно отметить, что нормы ТК РФ устанавливают лишь общие положения о дежурствах на дому. Конкретизация этих норм поручена Министерству здравоохранения и социального развития, которое в течение 6 месяцев обязано принять нормативно-правовой акт, регламентирующий порядок установления дежурств на дому, а также учета рабочего времени медицинских работников при осуществлении данного вида работ. Дальнейшая конкретизация нормативных положений о дежурствах должна производиться локальным и индивидуально-договорном порядке. Применительно к дежурствам на дому целесообразно все важные положения, касающиеся организации и осуществления дежурств на дому регламентировать принятием соответствующего локального нормативного акта, поскольку локальное регулирование трудовых отношений позволяет не только уточнить, дополнить нормы, принятые органами государства, но и осуществить первичное правовое регулирование. Не случайно в науке трудового права при определении локальной нормы права, например, А. М. Алиевым подчеркивается, что это «правило поведения, действующее на предприятии (вне зависимости от организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, а также формы собственности), принимаемое органами управления, направленное на регулирование внутриорганизационных правоотношений» [1, с. 10]; П. Т. Подвысоцким отмечается, что «...локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, ... регулируются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в данной конкретной организации» [4, с. 26]; Г. А. Рогалевой отдельно подчеркивается, что под локальными нормативными правовыми актами в трудовом праве следует понимать принятое в организации в установленном порядке и санкционированное государством правило общеобязательного поведения субъектов трудового правоотношения, регулирующее основные условия труда работников данной организации [5, с. 79]. Не оспаривая и признавая важную роль локальных нормативных актов в правовом регулировании дежурств, мы считаем не во всех случаях целесообразным разрабатывать отдельный самостоятельный локальный нормативный акт, посвященный

исключительно вопросам организации и осуществления дежурств на дому. Допускается на наш взгляд также включение указанных положений в качестве составной части, к примеру, в положение об организации рабочего времени и времени отдыха, правил внутреннего трудового распорядка либо в соответствующий раздел коллективного договора. Очевидно, что условия локальных нормативных актов в соответствии с частью 4 ст. 8 ТК РФ должны соответствовать ТК, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Итак, в законодательстве урегулированы два вида дежурств медицинских работников. Первый вид рассматривается через призму особенностей режима рабочего времени медиков, второй – как особая форма организации рабочего времени. Вторым видом дежурства – дежурства на дому – является новеллой трудового законодательства, его правовое регулирование должно совершенствоваться и далее.

ЛИТЕРАТУРА

1 Алиев А.М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2001.

2 Изменения законодательства, касающиеся трудовых прав медицинских работников, связанных с организацией их дежурств на дому (Юридический портал «Мониторинг правоприменения») – [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: http://monitoring.law.edu.ru/kategorii_del/medicinskoe_pravo/

3 Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. – 2002. – № 8.

4 Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2002.

5 Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права / Библиотека журнала «Управление персоналом». – М.: Интел-Синтез, 2003.

6 Рузаева Е.М., Рузаева О.Е. Некоторые аспекты правового регулирования труда медицинских работников. – М.: Юрлитинформ, 2011.

7 Рычагова О.Е. Рабочее время и время отдыха. – Омск: ОмГУ, 2002.

8 Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

9 Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова.