

Информация по осуществлению профсоюзного контроля выборными органами Профсоюза в условиях введения режима повышенной готовности на территории города Москвы.

В условиях реализации мер по профилактике, диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции COVID-19, в соответствии с уставными целями и задачами Профсоюза работников здравоохранения г. Москвы и предупреждения нарушений трудовых прав работников здравоохранения необходимо усилить профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных и индивидуальных трудовых договоров в части обязательных условий - режима труда и отдыха, оплаты труда.

Основные направления профсоюзного контроля в сложившейся ситуации:

1. Обеспечение соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха (обязательные условия трудовых договоров);
2. Обеспечение соблюдения условий оплаты труда (обязательные условия трудовых договоров);
3. Соблюдение условий коллективных договоров и локальных нормативных актов.

При осуществлении профсоюзного контроля следует руководствоваться:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из:
 - Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
 - иных федеральных законов, в том числе Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";
 - законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
- 2) **Указами Президента РФ** от 25 марта 2020г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»;

3) **Поручениями Правительства РФ** от 27 марта 2020г. «О временном приостановлении размещения в санаториях, работы курортных объектов массового отдыха и деятельности организаций общественного питания»;

В ГОРОДЕ МОСКВЕ:

4) **Указами Мэра Москвы** от 5 марта 2020г. № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» (в редакции от 4 апреля 2020г. № 39-УМ» с изменениями и дополнениями);

5) **Соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.**

! Настоящий перечень нормативных правовых актов, необходимых для осуществления профсоюзного контроля, не является исчерпывающим.

Для оказания помощи председателям ТОП и ППО направляем следующую информацию:

***Для сведения:** Ограничительные мероприятия (карантин) – административные, медико-санитарные, ветеринарные и иные меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и предусматривающих особый режим хозяйственной и иной деятельности, ограничение передвижения населения, транспортных средств, грузов, товаров и животных (абз. 14 ч. 1 ст.1 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения").

1. Обеспечение соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха (обязательные условия трудовых договоров);

❖ Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия режима рабочего времени (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Порядок изменения трудового договора определен главой 12 ТК РФ.

Важно!!! “Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных главой 12 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.” (ст. 72 ТК РФ).

Порядок и условия перевода на другую работу, в том числе *временного*, определен ст. 72.1., ст. 72.2. и ст. 74 ТК РФ.

❖ Режим времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия режима времени отдыха (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В соответствии с требованиями статьи 123 ТК РФ очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в учреждениях определяется графиком, *который является обязательным как для работодателя, так и работника.*

Важно!!! При решении вопроса об изменении условий предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков следует руководствоваться утвержденным в установленном порядке графиком и требованиями ст. 124, ст. 125, ст. 126 ТК РФ с учетом ст. 122 и ст. 123 ТК РФ.

Порядок и условия предоставления *отпуска без сохранения заработной платы* определены ст. 128 ТК РФ.

Важно!!! Действующим трудовым законодательством предусмотрено предоставление отпуска без сохранения заработной платы *по инициативе работника* (по письменному заявлению) и не допускается предоставление отпуска без сохранения заработной платы *по инициативе работодателя*.

Позиция Минтруд России: “Отправление работника в неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя невозможно в принципе”.

Указами Президента РФ от 25 марта 2020г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» установлены с 30 марта по 30

апреля 2020 г. нерабочие дни *с сохранением за работниками заработной платы.*

Указы и распоряжения Президента Российской Федерации обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации (ч. 2 ст. 90 Конституции РФ).

2. Обеспечение соблюдения условий оплаты труда (обязательные условия трудовых договоров);

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, *а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера*, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) *и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)* (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (*должностного оклада*) работника, *доплаты, надбавки и поощрительные выплаты* (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Важно!!! Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, *по инициативе работодателя* определены ст. 74 ТК РФ.

3. Соблюдение условий коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также *коллективными договорами*, соглашениями и *локальными нормативными актами*, содержащими нормы трудового права (ч.2 ст. 5 ТК РФ).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), *в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями* (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов **определен ст. 372 ТК РФ.**

В связи с вышеизложенным, председателям ТОП и ППО необходимо принимать меры по недопущению (предупреждению) нарушений трудовых прав работников.

Важно!!! При установлении нарушений трудовых прав работников – информировать Профсоюз работников здравоохранения города Москвы любым доступным способом (письменно, по телефону, средствами электронной связи и т.п.).

! Дополнительно для использования при осуществлении профсоюзного контроля:

На основании постановления Правительства РФ от 01.04.2020г. № 402 «Об утверждении временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше» для работодателей **определен порядок оформления листков нетрудоспособности лицам 65 лет и старше.**

Фонд социального страхования осуществляет назначение и выплату пособий по государственному социальному страхованию (*механизм реализации постановления Правительства РФ от 01.04.2020г. № 402 представлен в информационном листе, размещенном на сайте medprofsouz.ru в рубрике «Профсоюзный стенд»*).

В целях обеспечения права работников указанной возрастной категории пособиями по социальному страхованию работодателям учреждений здравоохранения **необходимо определить круг лиц 65 лет и старше, состоящих в трудовых правоотношениях.**

Выборным органам Профсоюза необходимо обеспечить контроль за соблюдением прав работников при реализации постановления Правительства РФ от 01.04.2020г. № 402.