

Консультації Медичного Правника

Окремі питання правового регулювання чергування медичних працівників

Надання медичної допомоги є тим видом суспільної діяльності, який вимагає постійної та повної готовності до її невідкладного надання кожному, будь-де і в будь-який час. Тому цілком закономірно, що заклади охорони здоров'я, зокрема ті, які мають стаціонари, функціонують у безперервному та цілодобовому режимі, забезпечуючи наявність на робочому місці тих фахівців, потреба у допомозі яких не терпить найменшого зволікання.

У теорії трудового права поняття чергування працівників розуміють як знаходження працівника на підприємстві за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові (неробочі) дні для оперативного розв'язання невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівника за трудовим договором (Н.Б.Болотіна, Г.І.Чанишева). Проте чергування медичних працівників не підпадає під це визначення, оскільки медичні працівники під час чергування продовжують виконувати свої безпосередні обов'язки згідно з трудовим договором. А відтак, можна погодитись з думкою згаданих науковців про те, що не підлягають застосуванню у трудових правовідносинах, які складаються при чергуванні медичних працівників, окремі положення чинної на сьогодні (у частині, що не суперечить чинному законодавству) постанови Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 02.04.1954 р. "Про чергування на підприємствах та в установах". Зокрема, на медичних працівників не поширюється обмеження щодо залучення їх до чергування не частіше одного разу на місяць, а також не діє правило про компенсування працівникам, залученим до чергування у вихідні та святкові дні, наданням протягом найближчих 10 днів відгулів такої ж тривалості, як і чергування.

Найбільш важливими питаннями правового регулювання порядку залучення медичних працівників до чергування є питання місця чергування, тривалості й частоти чергування та оплати чергування. Окрім того, чинне законодавство окреслює кваліфікаційні вимоги до медпрацівників, які залучаються до чергування (наявність базової, повної чи неповної вищої освіти тощо), визначає коло осіб, які не можуть бути залучені до чергування (наприклад, до нічного чергування забороняється залучати вагіт-

них жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, тощо) та інші питання, які сплітають в одне ціле трудові відносини та відносини, які складаються у сфері охорони здоров'я загалом.

За місцем здійснення чергування медичних працівників поділяється на чергування вдома та чергування у стаціонарі (безпосередньо у закладі охорони здоров'я). Варто відзначити, що у медичній професійній сфері чергування лікарів одержало назву “ургентного чергування”, що означає забезпечення невідкладності надання медичної допомоги, у т.ч. в екстрених випадках. За часом доби, у який здійснюється чергування, воно поділяється на денне та нічне. За співвідношенням із нормою робочого часу, чергування поділяється на таке, що здійснюється в межах місячної норми робочого часу, та чергування понад місячну норму робочого часу.

Відповідно до п. 5 спільного Наказу Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 “Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення”, лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів охорони здоров'я, які зайняті наданням медичної допомоги населенню, у т.ч. екстреної, можуть залучатися до чергування вдома. Чергування вдома може надаватись лікарям — до п'яти посад з основних лікарських спеціальностей та чотирьох посад фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою (лаборант, рентгенолаборант, сестра медична операційна, сестра медична-анестезист) з урахуванням укомплектованості штатів, виробничої необхідності, кількості викликів і експертної їх оцінки.

Чергування у стаціонарі здійснюється у тих закладах охорони здоров'я, які мають стаціонар. На договірних засадах і відповідно до трудового законодавства такий заклад охорони здоров'я може залучати до чергування і лікарів амбулаторно-поліклінічних підрозділів лікувальних закладів, диспансерів, пологових будинків тощо. Крім того, понад місячну норму робочого часу без займання штатних посад з оплатою з фонду оплати праці, заклад охорони здоров'я може залучати до чергування у стаціонарі за їх згодою лікарів і фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою. У цьому разі оплата роботи, яка виконується у робочі дні тижня, проводиться в одинарному розмірі понад оклад, а у вихідний день за графіком, святковий чи неробочий день — у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад.

Слід зазначити, що, відповідно до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України № 43 від 28.06.1993 р., не вважається сумісництвом чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу (п. 1) (п. 8 Переліку робіт, які не є сумісництвом).

Чергування і вдома, і у стаціонарі може здійснюватись як у межах місячної норми робочого часу, так і понад цю норму. Місячна норма робочого часу визначається, виходячи з установленної для даного працівника щоденної тривалості робочого часу, передбаченої для шестиденного робочого тижня, та кількості робочих днів у даному місяці. У місячну норму робочого часу включаються всі види робіт, які виконує працівник (тобто

основна робота, чергування, виклик для надання допомоги хворим вдома тощо). Проте залучення медичних працівників до чергування у стаціонарі понад місячну норму робочого часу можливе тільки в тих випадках, коли в закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю. Чергування ж у межах місячної норми робочого часу здійснюють штатні медичні працівники за рахунок зменшення тривалості змін протягом місяця.

При визначенні щоденної тривалості робочого часу, передбаченої для шестиденного робочого тижня, слід виходити з положень Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 "Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я", відповідно до якого для медичних працівників залежно від їх спеціальності, посади, яку вони обіймають, і кваліфікації встановлено такі тижневі норми робочого часу (у годинах): 40, 38,5, 36, 33, 30, 25, 24, 20, 18 (незалежно від відомчого підпорядкування та форм власності закладів охорони здоров'я).

Чергування вдома в денний та нічний час ураховується як півгодини за кожну годину чергування та оплачується, виходячи з посадового окладу з урахуванням підвищення за кваліфікаційну категорію. У разі виклику працівника під час чергування (у заклад, на місце події та додому до хворого) час, витрачений на виклик, оплачується за фактично відпрацьовані години з розрахунку посадового окладу працівника, встановленого за штатним розписом, із збереженням діючого порядку оплати праці працівників охорони здоров'я у нічний час.

При здійсненні чергування у стаціонарі в робочі дні згідно з графіком роботи в межах місячної норми робочого часу додаткова оплата (понад посадовий оклад) не проводиться. Чергування за графіком у вихідний і святковий день у межах місячної норми робочого часу може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в розмірі одиначної годинної ставки понад оклад.

Важливими є законодавчі гарантії щодо роботи у нічний час, яким вважається час з 22.00 до 06.00 год. Зокрема, за чергування у нічний час проводиться додаткова оплата у розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у нічний час, а якщо йдеться про працівників, зайнятих наданням екстреної, швидкої та невідкладної медичної допомоги (у тому числі водії санітарних автомобілів швидкої, невідкладної медичної допомоги, які є в штаті автотранспортних підприємств та інших організацій), а також тих, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії, для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях, розмір такої доплати становить 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

У разі продовження працівником роботи через неявку іншого працівника, який повинен приступити до виконання своїх функціональних обов'язків, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником оплата проводиться за фактично відпрацьовані години як робота в надурочний час. А це означає, що працівникові здійснюється оплата праці, виходячи із подвійного розміру годинної ставки. Згідно з ч. 4 ст. 106 Кодексу законів про працю України, компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.