

## Работа сверх нормы рабочего времени



А. Мазухина,

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

**Как должна учитываться и оплачиваться запланированная графиком работа сверх нормы рабочего времени по основной и совмещаемой должностям в рамках ст. 350 ТК РФ, по своей сути являющаяся «дежурством на дому» медицинских работников?**

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Дежурства на дому сверх нормальной продолжительности рабочего времени должны учитываться в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства и оплачиваться по правилам ст. 152, 153, 154 ТК РФ.

**Обоснование вывода:**

Согласно частям пятой и шестой ст. 350 ТК РФ дежурства на дому (то есть пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) включаются в рабочее время и учитываются в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период. Согласно п. 2 Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Минздрава РФ от 02.04.2014 №148н (далее - Положение), медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени, а время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

По смыслу ст. 350 ТК РФ дежурство на дому является особым элементом режима работы медицинских работников и осуществляется в соответствии с графиком работы, которым не может быть запланирована работа сверх нормы. Соответственно, привлечение их к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни в том числе и в форме дежурства на дому возможно только в предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ случаях, с их согласия, с надлежащим оформлением и

оплатой (ст. 152, 153 ТК РФ). При введении суммированного учета рабочего времени переработка хоть и определяется по окончании учетного периода (часть первая ст. 99 ТК РФ), но также не может быть предусмотрена графиком.

Соответственно, оплата дежурств на дому как одного из видов трудовой деятельности, предусмотренных трудовой функцией медицинского работника, должна производиться с соблюдением всех установленных ТК РФ гарантий и компенсаций - в том числе на выплату компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), и в других условиях (ст. 149 ТК РФ). Указанная позиция отражена в судебной практике (определение Пермского краевого суда от 05.06.2013 №33-4750, решение Ермаковского районного суда Красноярского края от 26.05.2015 по делу №2-845/2015), а также в разъяснениях контролирующих органов (письмо Минтруда РФ от 28.11.2013 №14-2-242, ответы специалистов Роструда на вопрос 1, вопрос 2, вопрос 3 с интернет-портала «Онлайнинспекция.РФ»). Если привлечение сотрудников к данной работе не было оформлено надлежащим образом (приказы о сверхурочной работе, работе в выходной и праздник, письменное согласие работников и т.п.), это не лишает работников права на справедливую оплату их труда.

Тот факт, что работодатель в нарушение закона запланировал для работников в графике работы дежурства на дому в большем объеме, чем это предусмотрено законом, не приводит к утрате такой работой статуса «дежурства на дому» и не позволяет оплачивать эту работу не в повышенном размере. Соответственно, такие часы должны быть учтены при определении количества часов переработки в обычном порядке (1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства) и оплачены в соответствии с правилами ст. 152, 153, 154 ТК РФ.

Наличие у работников трудовых договоров на условиях внутреннего совместительства само по себе в любом случае не дает работодателю права включать в график работу, которая превышает норму рабочего времени в сумме по всем заключенным с конкретным сотрудником договорам, и такая работа (в том числе в форме дежурств на дому) также учитывается и оплачивается соответствующим образом.

Сертификат по специальности «Сестринское дело в педиатрии»  
для работы с несовершеннолетними пациентами

Н. Панова,

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

**Необходимо ли медицинской сестре по физиотерапии, работающей в физиотерапевтическом отделении районной поликлиники, иметь также сертификат по специальности «Сестринское дело в педиатрии» для работы с несовершеннолетними пациентами, которым назначены физиотерапевтические процедуры?**

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Работнику, замещающему должность медицинской сестры по физиотерапии, для работы с несовершеннолетними пациентами, которым назначены физиотерапевтические процедуры, иметь сертификат по специальности «Сестринское дело в педиатрии» не нужно.

**Обоснование вывода:**

Согласно В соответствии с п. 13 ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» под медицинским работником понимается физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

Согласно п. 1.4 Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Минздрава РФ от 20.12.2012 №1183н, должность медицинской сестры по физиотерапии относится к должностям специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал).

Если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений,

наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним в трудовом договоре должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профстандартах (часть вторая ст. 57 ТК РФ). Для медицинских работников законодательство предусматривает, в частности, сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 350 ТК РФ), поэтому при определении наименований должностей медицинских работников и квалификационных требований к ним работодатель обязан руководствоваться положениями квалификационных справочников или профстандартов.

Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены приказом Минздрава России от 23.07.2010 №541н (далее - ЕКС). В соответствии с разделом III ЕКС для выполнения работы по должности «медицинская сестра по физиотерапии» работник должен иметь среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия» без предъявления требований к стажу работы.

Как видим, в соответствии с ЕКС для замещения должности медицинской сестры по физиотерапии необходимо наличие только сертификата по специальности «Физиотерапия». Соответственно, полагаем, что для работы с несовершеннолетними пациентами, которым назначены физиотерапевтические процедуры, медицинской сестре по физиотерапии иметь сертификат по специальности «Сестринское дело в педиатрии» не нужно (смотрите также, например, решение Апатитского городского суда Мурманской области от 06.07.2021 N 2-717/2021).