

Кафедра Управления и экономики
фармации

СЛОВО ЮРИСТУ

Защита трудовых прав
фармацевтических работников.
Трудовой кодекс РФ.



Выполнила: Сучкина Д.А.
5 фарм 4 гр
Руководитель: к. фармацевт. н.,
доцент
Меньшикова Ольга
Валентиновна

Сотрудник имеет диплом фармацевта и учится заочно в вузе. Работодатель отказывается предоставлять отпуск, только за свой счет.

Это законно? Как поступать в этом случае?



Ответ:

- Отказ работодателя неправомошен. Работник вправе защищать свои законные интересы путем обращения в прокуратуру, трудовую инспекцию и направлением искового заявления в суд. Законодатель тщательно регламентировал положение заочно обучающихся в вузе работников в ст. 173 Трудового кодекса РФ (ТК). Независимо от наличия или отсутствия среднего профессионального образования данная статья предоставляет работнику, обучающемуся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающему эти программы, право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – соответственно по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

При трудоустройстве в аптеку руководство потребовало завести новую банковскую карту, несмотря на то что у меня имеется оплаченная почти на год вперед зарплатная карта другого банка. Правомерно ли такое требование?



Ответ:

- В соответствии с ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ (ТК), при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором. Коллективный договор содержит порядок выплаты заработной платы (один из возможных вариантов наличными), в том числе с указанием кредитной организации (банка), по пластиковым картам которой осуществляются банковские операции с работниками.
- Частью 3 ст. 136 ТК установлено, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в его заявлении, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Персональные данные: как избежать штрафов?



Ответ:

- Персональными данными в соответствии с законом «О персональных данных» № 152-ФЗ является любая информация, которая прямо или косвенно относится к определенному или определяемому физическому лицу.
- В примерный перечень наиболее часто используемых персональных данных входят:
 - фамилия, имя, отчество
 - возраст, дата, место рождения
 - данные документа, удостоверяющего личность, других личных документов
 - адрес места жительства, регистрации
 - сведения о семейном положении
 - номер контактного телефона, информация о других средствах связи
 - фото гражданина и т.д.
- В настоящее время перечень сведений, которые можно отнести к персональным данным, постоянно расширяется.
- Посетители оставляют свои данные аптеке, делая заказы в Интернете, подписываясь на объявления об акциях, оформляя скидочные и бонусные карты, участвуя в опросах, анкетировании, конкурсах и т.д. Персональные данные также содержатся в рецептах, в том числе в тех, которые аптеки обязаны хранить после обслуживания.

Конкурирующая организация недавно «позаимствовала» название одной из наших аптек. Теперь в городе две аптеки под одинаковой вывеской. Наша функционирует более 10 лет. Подскажите, как поступить и какие документы нужно иметь для отстаивания своих авторских прав на название?



Ответ:

- Защита юридическим лицом права на собственное наименование предусмотрена ст. 1473 и ст. 1474 Гражданского кодекса РФ (ГК) и осуществляется путем подачи в суд искового заявления с приложением копий регистрационных документов. Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, выступает в гражданском обороте под своим фирменным наименованием, которое определяется в его учредительных документах и включается в единый государственный реестр юридических лиц при государственной регистрации юридического лица. Юридическому лицу принадлежит исключительное право использования своего фирменного наименования в качестве средства индивидуализации любым не противоречащим закону способом (исключительное право на фирменное наименование), в том числе путем его указания на вывесках, бланках, в счетах и иной документации, в объявлениях и рекламе, на товарах или их упаковках, в сети Интернет. Кроме этого, в соответствии с п. 3 ст. 1474 ГК не допускается использование юридическим лицом фирменного наименования, тождественного фирменному наименованию другого юридического лица или сходного с ним до степени смешения, если указанные юридические лица осуществляют аналогичную деятельность и фирменное наименование второго юридического лица было включено в единый государственный реестр юридических лиц ранее, чем фирменное наименование первого юридического лица.

Правомерны ли денежные штрафы за невыполнение выставленных руководством нормативов по продажам?



Ответ:

- Применение штрафа работодателем в трудовом кодексе РФ (ТК) не предусмотрено. В соответствии со ст. 57 ТК в трудовом договоре указываются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.
- Зарплата не может быть уменьшена, а поощрительные выплаты в виде премии находятся в зависимости от выполнения плана продаж.

***Может ли работодатель включать уборку
торгового зала в обязанности
фармспециалиста?***



Ответ:

- Основные функции фармацевтических работников изложены в п. 15 приказа Минздрава РФ от 31.08.2016 № 647н «Об утверждении правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения», уборка помещений среди них не упоминается. Кроме этого, в п. 17 данного приказа не предусмотрено проведение инструктажа по уборке помещений фармацевтическими работниками. Одновременно этим требованием работодателя нарушается ст. 57 Трудового кодекса РФ, в которой установлено, что в трудовом договоре указывается функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Уборка помещений аптечной организации фармацевтическими работниками недопустима, так как нарушаются положения 6-го раздела «Санитарно-гигиенических требований к персоналу аптек» приказа Минздрава РФ от 21.10.1997 № 309 «Об утверждении инструкции по санитарному режиму аптечных организаций (аптек)».
- Приказ Минздрава РФ № 309 относится к нормативным актам, перечисленным в ст. 3 «Законодательство в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения» закона РФ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Невыполнение требований приказа МЗ № 309 квалифицируется по ст. 6.3 «Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения» КоАП РФ и влечет предупреждение или наложение административного штрафа

Может ли заведующая управлять одновременно двумя аптеками? Существует ли ограничение по числу аптек, которыми может руководить один человек?



Ответ:

- Право на работу сверх одной должности (профессии) регламентируется Трудовым кодексом РФ (ТК). Статья 60.1 ТК устанавливает, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Если аптеки (независимо от количества) входят в одну аптечную сеть, то с согласия работника работодатель поручает дополнительную работу по такой должности, которая может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

***Имеет ли право работник аптеки во время
своего законного отпуска работать по
гражданско-правовому договору в другом месте?***



Ответ:

- Работать по гражданско-правовому договору не в ущерб основной работе можно не только во время отпуска. Однако имеются и некоторые законодательные ограничения. В соответствии со ст. 11 Трудового кодекса РФ (ТК) трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера. Согласно ст. 779 Гражданского кодекса РФ заключение договоров гражданско-правового характера применяется к договорам оказания услуг связи, медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению, туристическому обслуживанию и иных, за исключением ряда услуг, оказываемых по договорам, предусмотренным ГК.

Можно ли работать фармацевтом в аптеке человеку с сестринским средним медицинским образованием?



Ответ:

- В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 100 федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право на занятие фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее фармацевтическое образование в России в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста, а также лица, обладающие правом на занятие медицинской деятельностью и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации, обособленных подразделения медицинских организаций (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики), имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности. Таким образом, граждане с высшим или средним медицинским образованием заниматься фармацевтической деятельностью в аптечной организации не имеют права, но могут быть приняты на должность младшего фармацевтического персонала – фасовщика (п. 2.4 приказа Минздрава РФ от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей...»).

«Декретные» права

Беременные работающие женщины и женщины с детьми до 3 лет получают дополнительные права и социальные гарантии. На что обратить внимание, чтобы не нарушить нормы трудового законодательства при оформлении многочисленных льгот?



Ответ:

- Возможность работать меньше Беременная работница имеет право на сокращенный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).
- «Легкий труд» Согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременной женщине должны быть снижены нормы выработки или обслуживания, а если это невозможно, ее необходимо перевести на другую работу.
- Другие льготы беременным Их нельзя уволить по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
- Отпуск по уходу за ребенком Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения им 3 лет (ст. 256 ТК).
- Перерывы для кормления Работающим женщинам с детьми в возрасте до полутора лет предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка – не реже чем через каждые 3 часа и продолжительностью не менее 30 минут каждый.

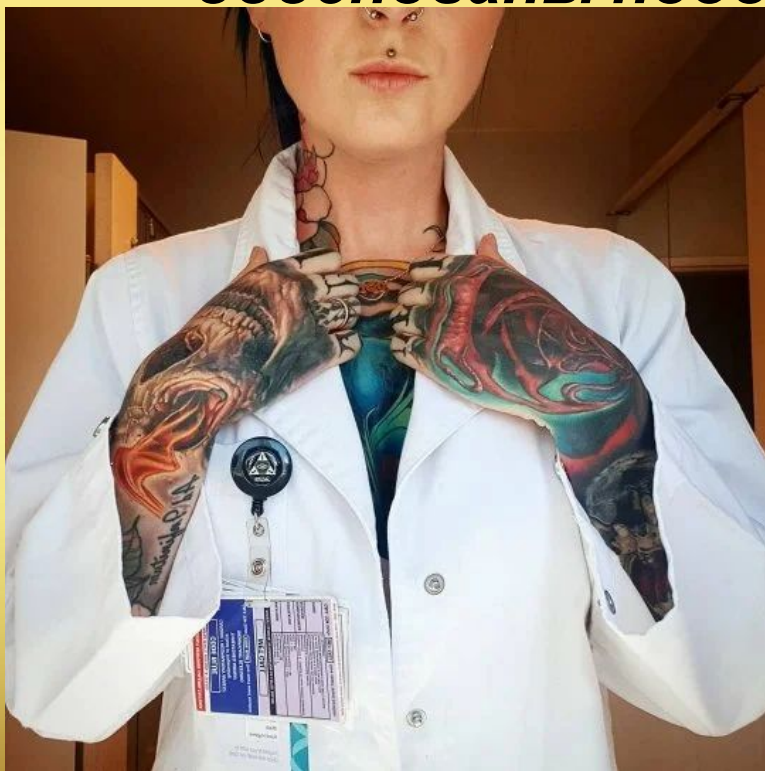
***Может ли сотрудник коммерческой аптеки
уйти на пенсию по выслуге лет?***



Ответ:

- Пенсионное обеспечение не зависит от формы собственности аптечной организации. Пенсия за выслугу лет – это пожизненная денежная выплата при наличии законодательно установленного стажа в отдельных областях трудовой деятельности, а также осуществлении разнообразной трудовой деятельности в определенных местностях независимо от возраста и здоровья гражданина.
- Пенсия за выслугу лет провизорам и фармацевтам в аптечных организациях (возможно осуществление их трудовой деятельности в других учреждениях и организациях) не назначается, так как в соответствии с ч. 2 ст. 5 федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «о государственном пенсионном обеспечении в российской Федерации», пенсия за выслугу лет назначается федеральным государственным гражданским служащим, военнослужащим, гражданам из числа космонавтов, и гражданам из числа работников летно-испытательного состава. право на назначение досрочной пенсии, регламентированное постановлением правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости...», в соответствии со ст. 27 федерального закона «о трудовых пенсиях в российской Федерации»

Законны ли такие требования руководства аптеки к внешнему виду сотрудника, как, например, отсутствие татуировок на видимых частях тела, запрет на пирсинг носа (кольцо, серьга в носу), волосы «не того цвета» и т.д.? Какими законодательными актами могут быть обоснованы подобные требования?



Ответ:

- Указанные ограничения не являются дискриминацией по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и т.д., запрет на которую установлен ч. 2 ст. 19 Конституции РФ и ст. 3 Трудового кодекса РФ. Перечисленные особенности не нарушают санитарно-гигиенические требования к персоналу, утверждённые в приказе МЗ РФ от 21.10.1997 №310. Внешний вид сотрудника аптеки относится к вопросам этики и деонтологии, которые, согласно ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», обязаны учитывать фармацевтические и медицинские работники.
- Трудовым кодексом (ТК) установлено право руководства на издание локальных нормативных актов, выработку корпоративных стандартов, заключение соглашений, не противоречащих действующему законодательству. Если в аптечной организации (АО) принят локальный нормативный акт, регламентирующий внешний вид персонала, то его исполнение обязательно для сотрудников.

Изменение размера оплаты труда требует соблюдения целого ряда формальных требований, особенно если речь идет о понижении выплат. Какого порядка действий должен придерживаться работодатель, чтобы не нарушить права сотрудников? В каком случае его решение может быть оспорено в суде?



Какие санкции грозят аптеке за отсутствие пандуса? И каким может быть наказание в случае повторного нарушения?



Ответ:

- Административное наказание за отсутствие пандуса установлено в ст. 9.13 «Уклонение от исполнения требований к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг» Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП). Статья предусматривает административный штраф для должностных лиц
- Не исключено, что проявление бездействия по установке пандуса может квалифицироваться по ч. 2 ст. 14.4 КоАП как повторное оказание населению услуг ненадлежащего качества, что повлечет наложение административного штрафа на граждан

**Может ли выявленная в ходе инвентаризации
недостача послужить достаточным
основанием для увольнения фармспециалиста
«в связи с утратой доверия»?**



Ответ:

- Да, может. Документально оформлено до проведения инвентаризации и ее - отрицательных результатов достаточно для расторжения трудового договора по п. 7 ст. 81



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!



Литература:

- При подготовки доклада и презентации был использован журнал периодического издания «Российские аптеки» за 2019 и 2018 года.

