**Компенсации за работу во вредных условиях.**

По сравнению с населением, работники медицинских организаций являются группой повышенного риска по различным опасностям, в том числе по биологическому фактору: вирусный гепатит «В», туберкулёз, превышение эпидемиологического порога по гриппу и некоторым другим инфекционным заболеваниям, контакт с лекарственными веществами, анестетики, дезинфицирующие и моющие средства и другие.

Поэтому, в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда (далее «Методика» и «СОУТ»), утверждённой приказом Минтруда России от 24 января 2014 года, рабочие места медицинских работников по биологическому фактору без проведения измерений относятся к вредным условиям 2-й или 3-й степени, классы 3.2. или 3.3., соответственно. Причём, эксперты организации(й), выполняющей по гражданско-правовому договору отдельные процедуры по СОУТ, предусмотренные Методикой, производят отнесение рабочих мест к соответствующему классу вредности на основании только факта наличия биологического фактора, не измеряя ни концентрацию, ни время воздействия биологического фактора на работника.

Оценка по биологическому фактору в сочетании с оценками по другим вредным факторам формирует итоговую оценку условий труда на рабочем месте: 3.1. (не медицинские работники, например слесарь-сантехник), 3.2., 3.3., и выше.

В строке 040 карты СОУТ в графе 4 даются рекомендации по гарантиям и компенсациям, предоставляемым работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте – «да» или «нет»:

- повышенная оплата труда – «да», начиная с класса 3.1.;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – «да», начиная с класса 3.2.;

- сокращённая продолжительность рабочего времени – «да», начиная с класса 3.3.;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты – «да», начиная с класса 3.1., при наличии биологического фактора, при превышении ПДК по химическому фактору, на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде;

- лечебно-профилактическое питание – в организациях здравоохранения не применяется;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии – «да», по спискам №1,2;

- проведение медицинских осмотров – «да», по приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н;

Таким образом, по результатам СОУТ даются рекомендации со ссылкой на нормативные документы, а **исполнителем** обязанностей по предоставлению работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами является **работодатель**, организация здравоохранения.

Рассмотрим процедуру реализации первых четырёх компенсаций.

Работодатель (больница, диспансер, центр, поликлиника и другие), для реализации результатов СОУТ разрабатывает и принимает локальные нормативные акты (статья 8 ТК РФ), где конкретизируются гарантии и компенсации по результатам СОУТ, с учётом законодательства и иных нормативных правовых актов по должностям работников[[1]](#footnote-1):

- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда, в зависимости от класса вредности. Минимальный размер повышения оплаты составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в соответствии со статьёй 147 ТК РФ. Конкретные размеры повышения оплаты рекомендуется дифференцировать, в зависимости от класса (подкласса) вредности (например, подкласс 3.1. – 4%, подкласс 3.2. – 8%, подкласс 3.3. – 15%), сопоставляя и корректируя эти параметры с нормативными документами по оплате труда;

- устанавливается продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях, минимальный размер которого определён в 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях медицинским работникам определяется с применением Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22, в соответствии с Отраслевым Соглашением, и составляет 14, 21, 28 и 35 календарных дней, в зависимости от должности и условий труда;

- сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьёй 92 ТК РФ (не более 36 часов, при подклассе 3.3. и выше), при этом более высокие компенсации применяются независимо от результатов СОУТ, если они установлены иными нормативными правовыми актами (статья 5 ТК РФ);

О выдаче молока – подробнее.

Молоко является продуктом профилактического питания, повышающим сопротивляемость организма неблагоприятным факторам среды, благодаря нормализующему влиянию на ряд обменных процессов и функций организма.

Законодательная норма о выдаче молока содержится в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 222), где определено: на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Однако, право на бесплатное получение молока принадлежит не всем «вредникам», а только работающим в условиях, определяемых Правительством Российской Федерации, по поручению которого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации издан приказ от 16 февраля 2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов. В соответствии с приложением 3 к этому приказу употребление молока в профилактических целях рекомендуется при наличии вредности по биологическому фактору (патогенные микроорганизмы) и рекомендация «да» по выдаче молока проставляется в картах СОУТ на всех рабочих местах, где учтён биологический фактор, независимо от времени воздействия на работника.

Исполняя эту рекомендацию, работодатель (больница, диспансер, центр, поликлиника и другие) обязан разработать и принять в соответствии со статьёй 8 ТК РФ локальный акт по организации выдачи бесплатно молока с учётом особенностей, предусмотренных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов», применяя и анализируя следующие факторы:

- основным учётным документом, определяющим время работы во вредных условиях для выдачи молока является табель учёта использования рабочего времени. Согласно Трудовому кодексу РФ работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником;

- если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. То есть, если нормативная продолжительность рабочей смены в патологоанатомическом отделении составляет 6 часов, то молоко выдается при занятости работника 3 часа и более.

- определяются структурные подразделения и должности, которые постоянно связаны с работой во вредных условиях: морг, инфекционное отделение, лаборатория и т.п. – им предусматривается выдача молока в дни фактической занятости;

- определяются должности, работа которых избирательно связана с воздействием биологического фактора, например, слесарь-сантехник. При работе с канализационными системами, в туалетах и т.п. более половины смены - выдача молока производится, а при работе в формате наблюдения-дежурства или выполнении сантехнических работ не связанных с биологическим фактором – выдача молока не производится;

- определяется перечень должностей, при работе на которых продолжительность воздействия биологического фактора на работника неравномерна в течение года. Используются статистические данные об имеющих (-вших) место инфекционных заболеваниях у пациентов за период не более 3 лет (Форма №060/у журнал учета инфекционных заболеваний) и Форма федерального статистического наблюдения №12 «Сведения о числе заболеваний, зарегистрированных у пациентов, проживающих в районе обслуживания медицинской организации», утвержденная приказом Росстата от 21.07.2016 № 355 "Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством здравоохранения Российской Федерации федерального статистического наблюдения в сфере охраны здоровья". Например: медицинским работникам поликлиники в период превышения определённого порога заболеваемости, определяемого органами Роспотребнадзора, или по результатам производственного контроля работодателя – молоко положено, а в другие периоды – когда контакт с носителями инфекционных заболеваний по продолжительности менее половины рабочей смены - нет.

- норма бесплатной выдачи молока составляет **0,5 литра** за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости. Продолжительность смены – нормативная продолжительность рабочего времени по данной должности, например: рентгенлаборант – 6 часов, врач-стоматолог – 6 часов 36 минут, слесарь-сантехник – 8 часов;

- работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 19 апреля 2010 года № 245н. Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.;

- выдача обогащенных пектином пищевых консервированных растительных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков и консервов, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована **перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня**

- при постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление **кисломолочных продуктов**.

**Н.С. Носов, Технический инспектор труда ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ по Саратовской области**

1. ЛНА работодателя исполняются именно по должностям, потому что гарантии и компенсации конкретного работника могут быть иными, например, для работников, работавших на данном рабочем месте до 1 января 2014 года, гарантии и компенсации не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день [вступления в силу](#sub_151) Федерального закона №421 от 28 декабря 2013 года. [↑](#footnote-ref-1)