



От редакции:

Хотя проведение пилотных проектов по введению новой системы оплаты труда медицинских работников перенесено на 2025 год, сам факт упоминания этого события вызвал новый всплеск интереса к вопросам оплаты труда, который усилился в связи с заменой специальных выплат за работу с COVID-19 на компенсационные выплаты (специальный материал на эту тему был опубликован в прошлом номере). В сегодняшнем номере наши эксперты комментируют ряд методологических проблем оплаты труда, тесно связанных с этими событиями.

Шеф-редактор Н.Г. Куракова

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.21045/1811-0185-2022-8-77-84

УДК: 614.2

О НЕКОТОРЫХ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ВОПРОСАХ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Ф.Н. Кадыров^а ✉, О.В. Обухова^б,
Ю.В. Ендовицкая^с, А.М. Чилилов^д

^{а, б, с} ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия;

^а ФГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова, г. Санкт-Петербург, Россия;

^д НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского Минздрава России, г. Москва, Россия.

✉ Автор для корреспонденции: Кадыров Ф.Н.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается ряд методологических вопросов оплаты труда, возникших на фоне приостановки специальных социальных выплат за работу с COVID-19 и заменой их на компенсационные выплаты, а также в связи с переносом сроков проведения пилотных проектов, которые должны были быть реализованы в целях подготовки введения новой системы оплаты труда медицинских работников.

Ключевые слова: оплата труда, коронавирусная инфекция, COVID-19, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, специальные социальные выплаты.

Для цитирования: Кадыров Ф.Н., Обухова О.В., Ендовицкая Ю.В., Чилилов А.М. О некоторых методологических вопросах оплаты труда медицинских работников // Менеджер здравоохранения. 2022; 8: 77–84. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-8-77-84.

Введение

Разработка новой системы оплаты труда медицинских работников (НСОТ) привлекла дополнительное внимание к вопросам заработной платы. И хотя реализация пилотных проектов перенесена на 2025 год¹, интерес к этой теме сохраняется. В частности, предметом обсуждения является целый ряд принципиальных вопросов, которые в той или иной мере затрагивает новая система оплаты труда.

К их числу, в частности, можно отнести такие как: отказ от выплат стимулирующего характера

за стаж непрерывной работы, вопросы оплаты труда при оказании платных медицинских услуг, включая возможность использования сдельных систем оплаты труда и т.д.

Кроме того, рассматриваются проблемы замены специальных социальных выплат на компенсационные выплаты за лечение новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Новые компенсационные выплаты за работу с COVID-19

Выход постановления Правительства РФ от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой

¹ Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1205 «О приостановлении действия постановления Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. № 847»

© Кадыров Ф.Н., Обухова О.В., Ендовицкая Ю.В., Чилилов А.М., 2022 г.



коронавирусной инфекцией» (далее – Постановление № 1268), ознаменовал собой новый этап мер по социальной поддержке работников, имеющих высокий риск заражения коронавирусной инфекцией COVID-19, имея в виду, что виды и порядок выплат менялись неоднократно, что нашло отражение в целом ряде публикаций [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Такие проблемы, как порядок приостановки специальных выплат, перечни работников, на которые распространяются компенсационные выплаты за лечение коронавирусной инфекции COVID-19, меры, которые необходимо предпринять медицинским организациям в новой ситуации были рассмотрены нами в предыдущей публикации [7].

Замена специальных социальных выплат на компенсационные выплаты вполне логична, ведь в соответствии с Трудовым кодексом (далее – ТК РФ) и действующими системами оплаты труда работников здравоохранения, работникам за работу с инфекцией полагаются выплаты именно компенсационного характера. Логично, что и за работу с одним из видов инфекции, а именно – COVID-19, тоже полагаются выплаты компенсационного характера как за работу в опасных и/или вредных условиях труда [8, 9, 10, 11].

Однако одновременно возникает целый ряд новых вопросов. Так, совместным приказом Минздрава России и Минтруда России от 26 июля 2022 года № 506/429 были утверждены Методические рекомендации по осуществлению новых компенсационных выплат².

В соответствии с Методическими рекомендациями компенсационные доплаты начисляются отдельно по основной работе и работе по совместительству. То есть, Минздрав России и Минтруд России признают допустимость работы по совместительству сотрудников, занятых лечением COVID-19.

Однако часть пятая ст. 282 Трудового кодекса запрещает выполнять работу по совместительству во вредных или опасных условиях труда, если основная работа связана с такими же условиями. Следовательно, условия труда работников по лечению коронавирусной инфекции COVID-19 не признаются вредными или опасными условиями труда.

² Приказ Минздрава России и Минтруда России от 26 июля 2022 года № 506/429 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

Такие положения Методических рекомендаций противоречат позиции самого Минтруда России. В соответствии с Приложением № 9 к приказу Минтруда от 24 января 2014 г. № 33н³ независимо от концентрации патогенных микроорганизмов условия труда относятся к соответствующему классу без проведения измерений. Группа патогенности микроорганизмов определяется в соответствии с Классификацией биологических агентов, вызывающих болезни человека, по группам патогенности, утвержденной Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ⁴.

Ссылаясь на разъяснения Роспотребнадзора⁵, Минтруд России в своем письме⁶ отмечает, что в рамках проведения специальной оценки условий труда при идентификации и последующей оценке на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, такого биологического фактора, как возбудитель новой коронавирусной инфекции (COVID-19), класс условий труда на рабочих местах таких работников по биологическому фактору может быть отнесен к классу условий труда 3.3. А это вредные условия труда, при которых совместительство запрещено.

Итак, это класс (подкласс) условий труда – 3.3, при котором работникам полагается дополнительно:

- Сокращенная рабочая неделя (не более 36 часов), ст. 92 ТК РФ.
- Дополнительный отпуск (не менее 7 дней), ст. 117 ТК РФ.
- Повышение оплаты труда в размере не менее 4% от оклада (тарифной ставки), ст. 147 ТК РФ.

Эти требования на практике реализуются далеко не всегда.

Еще один нюанс: компенсационные выплаты производятся пропорционально окладам. А они сильно варьируют по субъектам и даже соседним учреждениям.

³ Приказ Минтруда от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (Приложение № 9. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора).

⁴ Ныне действует Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 г. № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3. 3686–21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней».

⁵ Письмо Роспотребнадзора 06.03.2020 г. № 02/3739-2020-32.

⁶ Письмо Минтруда России от 13.07.2020 № 15-1/ООГ-1996.