CZU 347.2:61

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Александру СОСНА,
доктор права, преподаватель Молдавского государственного университета
Николай ЗАХАРИЯ,
выпускник Национального института юстиции Молдовы

АННОТАЦИЯ

Представленный материал посвящен труду медицинских работников.

Статья 36 Конституции Республики Молдова гарантирует право на охрану здоровья.

Реализация этого важнейшего права во многом зависит от медицинских работников. В средствах массовой информации сообщается о том, что многие медицинские работники, недовольные условиями своего труда, уезжают в другие страны.

Актуальность темы обусловлена значением и ролью медицинских работников в реализации конституционного права на охрану здоровья и недостаточной освещенностью этой темы в юридической литературе молдавских учёных.

Ключевые слова: медицинский работник, медико-санитарное учреждение, сокращенный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск.

REGLEMENTAREA LEGALA A MUNCII LUCRATORILOR MEDICALI

ABSTRACT

Materialul prezentat este dedicat muncii lucrătorilor medicali.

Articolul 36 din Constituția Republicii Moldova garantează drepturile la protecția sănătății.

Realizarea acestui drept cel mai important depinde în mare măsură de lucrătorii medicali. Mass-media a raportat că mulți lucrători medicali, nemulțumiți de condițiile muncii lor, pleacă în alte țări.

Relevanța subiectului este determinată de importanța și rolul lucrătorilor medicali în implementarea dreptului constituțional la îngrijiri medicale și de iluminarea insuficientă a acestui subiect în literatura de specialitate a oamenilor de știință moldoveni.

Cuvinte-cheie: lucrător medical, instituție medico-sanitară, zi de lucru redusă, vacanță plătită suplimentară.

LEGAL REGULATION OF LABOR OF MEDICAL WORKERS

ANNOTATION

The presented material is devoted to the work of medical workers.

Article 36 of the Constitution of the Republic of Moldova guarantees the rights to health protection.

The realization of this most important right largely depends on medical workers. The media reported that many medical workers, dissatisfied with the conditions of their work, leave for other countries.

The relevance of the topic is determined by the importance and role of medical workers in the implementation of the constitutional right to health care and insufficient illumination of this topic in the legal literature of Moldovan scientists.

Keywords: medical worker, medical-sanitary institution, reduced working day, additional paid vacation.

Изложение основного материала. Основным нормативным актом, регулирующим труд медицинских работников, является Трудовой кодекс Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.[1]

Согласно части (1) ст. 43 Конституции РМ, принятой 29.07.1994 года, каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.[2]

На медицинских работников распространяются нормы ТК РМ и другие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.

Согласно ст. 4 ТК РМ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

a) постановлениями Парламента;

b) указами Президента Республики Молдова;

c) постановлениями и распоряжениями Правительства;

d) актами о труде, изданными Министерством труда, социальной защиты и семьи, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;

e) актами органов местного публичного управления;

f) нормативными актами на уровне предприятия;

g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также

h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами,

одной из сторон которых является Республика Молдова.

Приём на работу оформляется путём заключения индивидуального трудового договора, легальное определение которого содержится в ст. 45 ТК РМ, согласно которой индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Содержание индивидуального трудового договора должно соответствовать части (1) ст. 49 ТК РМ, согласно которой содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

a) фамилию и имя работника;

b) идентификационные реквизиты работодателя;

c) срок договора;

d) дату вступления в силу договора;

d^1) специальность, профессию, квалификацию, должность;

e) должностные функции;

f) риски, сопутствующие должности;

f^1) наименование подлежащей выполнению работы (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы – ст. 312 – 316);

g) права и обязанности работника;

h) права и обязанности работодателя;

i) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь (в случае, когда они являются частью системы оплаты труда предприятия), а также периодичность платежей;

j) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;

k) рабочее место. Если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места, и указывается юридический адрес предприятия или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;

l) режим труда и отдыха, в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника;

m) испытательный срок (в случае необходимости);

n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;

p) условия социального страхования;

r) условия медицинского страхования;

s) особые условия (ст. 51), по обстоятельствам.

Работодатель имеет право отказать в заключении индивидуального трудового договора лицам, указанным в части (4) ст. 46 ТК РМ, в соответствии с которой запрещается прием на работу лиц, не достигших возраста 15 лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

Согласно части (1) ст. 324 ТК РМ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю.

Согласно части (2) ст. 324 ТК РМ конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и/или специальности с учетом специфики выполняемой работы устанавливается Правительством (часть (3) ст. 96 ТК РМ).

Согласно части (3) ст. 96 ТК РМ для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий, продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством и не может превышать 35 часов в неделю.

Конкретная продолжительность сокращенного рабочего времени медицинским работникам установлена постановлением Правительства РМ № 1223 от 09.11.2004 года «Об утверждении Перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день для медико-санитарного персонала».[3]

Данный Перечень содержит 215 наименований профессий и должностей медицинских работников медико-санитарных учреждений, которые имеют право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск.

В частности, пунктом 7 вышеуказанного Перечня предусмотрено, что фармацевт (включая заведующего аптекой), лаборант - фармацевт, санитарка имеют право на сокращенный рабочий день продолжительностью 7 часов при пятидневной рабочей неделе и право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 11 календарных дней.

Пунктами 104, 105 и 106 вышеуказанного Перечня предусмотрено, что инженер и техник дезинфекционных установок, врач (включая врача - руководителя), помощник врача, инженер и техник, запятые непосредственно измерением электромагнитных излучений всех типов, инженер и техник по обслуживанию и ремонту медицинской техники и охладительных установок имеют право на сокращенный рабочий день продолжительностью 7 часов при 5-дневной рабочей неделе и право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Согласно пункту 165 вышеупо-

мянутого Перечня работники, непосредственно занятые электронорентгенографией и электронными микроскопами напряжением свыше 30 киловольт имеют право на сокращенный рабочий день продолжительностью 6,5 часов и право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Труд медицинских работников оплачивается в соответствии со ст. 128-165 ТК РМ, законом РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002 года.[4]

Согласно части (1) ст. 128 ТК РМ заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

Установленные ст. 128-165 ТК РМ и законом РМ «Об оплате труда» положения применяются с учетом особенностей, установленных постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования». [5]

Согласно пункту 1 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, утвержденного постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года, Положение об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования (в дальнейшем – Положение), разработано на основании закона № 411-XIII от 28 марта 1995 года «Об охране здоровья», закона № 847-XV от 14 февраля 2002 года «Об оплате труда», ТК РМ, закона № 264-XVI от 27 октября 2005 года «О врачебной деятельности».

Согласно пункту 2 вышеуказанного Положения настоящее Положение определяет метод, размер и условия оплаты труда работников медико-санитарных учреждений, сотрудников клинических кафедр Государственного университета медицины и фармации им. Николае Тестемицану в зависимости от ответственности и сложности задач, объема и качества работы, профессиональных навыков, профессионального риска и уровня достижения показателей эффективности.

Согласно пункту 7 вышеуказанного Положения доход от заработной платы или заработную плату работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, составляют:

1) фиксированная часть заработной платы – представляет месячный должностной оклад и составляет минимальную гарантию оплаты труда работников учреждения согласно занимаемой должности;

2) переменная часть заработной платы – состоит из надбавки к месячной заработной плате, установленной за профессиональные навыки и уровень достижения показателей эффективности;

3) другие нормы и гарантии по заработной плате, материальная помощь:

другие нормы и гарантии по заработной плате – представляют особые нормы оплаты труда, компенсирующие надбавки за работу в неблагоприятных условиях, а также другие минимальные гарантии, установленные государством;

материальная помощь – денежная поддержка, предоставляемая работнику, как правило, один раз в год к отпуску или на основании заявления.

Надбавки за работу в неблагоприятных условиях (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, в ночное время) установлены ст. 157, 158, 159 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 157 ТК РМ при повременной оплате труда сверхурочная работа (ст.104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Согласно части (2) ст. 157 ТК РМ при сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 % тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 % этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 % часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 %за последующие часы.

Согласно части (1) ст. 158 ТК РМ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается (при выплате средней заработной платы, предусмотренной частью (1) ст. 111):

a) работникам со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

b) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

c) работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Согласно ст. 159 ТК РМ за работу в ночное время устанавливается доплата не менее чем в половинном размере установленной работнику часовой основной заработной платы.

Согласно пункту 19 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, персонал, который, согласно установленному графику работы, осуществляет свою дея-

тельность в ночное время – с 22 часов вечера до 6 часов утра – имеет право за отработанные часы на доплату к заработной плате в размере 50 или 100 % должностного оклада за каждый час, отработанный ночью, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Вывод. Полагаем, что пункт 19 вышеуказанного Положения следует изменить, установив, конкретный размер доплаты медицинским работникам за работу в ночное время.

Предложение. Учитывая специфику труда медицинских работников, доплата должна составлять 100% должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Материальная помощь медицинским работникам выплачивается в соответствии со ст. 165^1 ТК РМ, согласно которой работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором, иным нормативным актом на уровне предприятия и/или действующими нормативными актами. Материальная помощь может быть оказана работнику на основании его письменного заявления в любое время года либо присоединена к отпускному пособию (ст. 117).

Согласно пункту 25 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, работодатель вправе предоставлять работникам ежегодно материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором и/или действующими нормативными актами.

Размер материальной помощи, предоставленной работнику, не может превышать сумму среднемесячного дохода с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Условия оплаты труда руководящего персонала публичных медико-санитарных учреждений установлены пунктами 26-32 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования.

Должностной оклад, а также надбавки и доплаты к месячному должностному окладу, премии и материальная помощь руководящему персоналу публичных медико-санитарных учреждений, указанному в приложении № 3 к настоящему Положению, в зависимости от его управленческих и профессиональных качеств, показателей достижений в работе учреждения, устанавливаются учредителем публичных медико-санитарных учреждений в соответствии с положениями действующего законодательства.

Должностной оклад руководящего персонала устанавливается индивидуально, для каждой категории руководящего персонала в отдельности, в зависимости от объема финансовых средств, накапливаемых ежегодно учреждением, указанных в приложении № 3 к настоящему Постановлению.

В объем финансовых средств, накапливаемых ежегодно учреждением, включаются: суммы, утвержденные учреждениям в договорах о предоставлении медицинской помощи в рамках обязательного медицинского страхования, объем доходов, накапливаемых учреждением за год, предшествующий отчетному году.

Руководящему персоналу, предусмотренному в приложении № 3 к настоящему Положению, с разрешения учредителя, могут устанавливаться надбавки к заработной плате за индивидуальные профессиональные достижения в размере до 50 %месячного должностного оклада, с учетом выполнения показателей достижений, а также профессиональных/управленческих качеств.

Надбавка устанавливается в начале бюджетного года, принимая за основу выполнение показателей достижений по результатам деятельности учреждения в предыдущем году, не более чем на один год и может быть снижена или аннулирована при ухудшении качества труда.

Руководителям учреждений и их заместителям (врачам) в специализированных центрах за проведение организационно-методической работы на республиканском уровне, с разрешения Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты, могут устанавливаться надбавки к заработной плате в размере 10-30 %.

Выплата премий руководящему персоналу по итогам деятельности учреждения, по случаю профессиональных и праздничных дней, а также выдача материальной помощи осуществляются согласно условиям, установленным в Положении об условиях премирования и предоставления материальной помощи руководящему персоналу публичных медико-санитарных учреждений, утвержденном Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты и согласованном с отраслевым профсоюзом.

При этом, выплата премий и материальной помощи руководящему персоналу учреждения осуществляется только в случаях, когда сотрудники коллектива премированы и/или им выдана материальная помощь.

Согласно пункту 31 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, в случае выполнения работником обязанностей руководителя в его временное отсутствие, с освобождением от основной должности ему выплачивается разница между основной заработной платой руководителя и основной заработной платой работника. Не выплачивается разница в заработной плате в случае выполнения обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями.

Согласно пункту 32 вышеуказанного Положения совокупный месячный размер заработной платы руководителя учреждения не может превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы по руководимому учреждению в целом за период с начала года до отчетного месяца.

В случае, если месячный должностной оклад руководителя учреждения превышает пятикратный размер среднемесячной заработной платы, установленной в целом по руководимому учреждению, учредитель публичного медико-санитарного учреждения устанавливает конкретный должностной оклад в размере, не превышающем пять среднемесячных заработных плат по учреждению за период с начала года до даты установления, или пересматривает должностной оклад.

При исчислении размера суммы среднемесячной заработной платы руководителя учреждения за основу берутся только выплаты по заработной плате, исчисленные по основной/руководящей должности. В данный расчет не включаются: заработная плата за работу по совместительству; премии, выданные к юбилею, профессиональным праздникам; материальная помощь на восстановление здоровья (лечение); компенсация за неиспользованный отпуск; командировочные и другие выплаты, связанные с командировками.

Медицинские работники, как и все работники, имеют право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

Согласно части (2) ст. 43 Конституции РМ работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

Согласно части (1) ст. 113 ТК РМ всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

Согласно части (2) ст. 113 ТК РМ работникам отдельных отраслей национальной экономики (образование, здравоохранение, государственная служба и др.) органическим законом может быть установлена иная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (исчисляемая в календарных днях).

Определенные категории работников, к которым относятся и медицинские работники, имеют право на дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Согласно части (1) ст. 121 ТК РМ работники, занятые на работах с вредными условиями труда, лица с тяжелым ограничением возможностей по зрению и лица в возрасте до 18 лет пользуются правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.

Медицинские работники имеют право на дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена постановлением Правительства РМ № 1223 от 09.11.2004 года.

Ежегодные оплачиваемые отпуска и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в порядке, установленном ст. 112-122 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 114 ТК РМ в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

a) время фактической работы;

b) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и полностью или частично средняя заработная плата;

c) время вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу и последующего восстановления на работе;

d) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал различные выплаты из средств бюджета государственного социального страхования, за исключением времени частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

e) другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия.

Библиография

1.Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2.Официальный монитор РМ № 78 от 29.03.2016 г.
3.Официальный монитор РМ № 212-217 от 26.11.2004 г.
4.Официальный монитор РМ № 50-52 от 11.04.2002 г.
5.Официальный монитор РМ № 204-205 от 12.07.2016 г.

Информация об авторах
Александру Сосна,
доктор права, преподаватель
Молдавского государственного университета,
alexandru_sosna@mail.ru

Николай Захария,
выпускник Национального института юстиции Молдовы,

Culegere şi paginare computerizată. Bun de tipar 06.07.2018. Formatul 60x84-1/8. Tipar ofset.
Coli tipar conv. 11,75. Imprimat la „Tipocart Print” SRL, mun. Chişinău.