

М.И. Бойков,
к.м.н., докторант ЦНИИС и ЧЛХ, зав.
отделением стоматологии, врач-
стоматолог-ортопед поликлиники
№ 4 Управления делами Президента
Российской Федерации

Анализ нормативной правовой базы в сфере нормирования рабочего времени специалистов стоматологического профиля

Современная нормативная правовая база в сфере нормирования рабочего времени специалистов стоматологического профиля представляет систему правовых актов, во главе которой находится Конституция Российской Федерации, в частности 37-я статья, определяющая базовые понятия о труде, условиях труда и отдыха.

Основным нормативным актом в сфере трудового законодательства является Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее — ТК), который определяет цели и задачи трудового законодательства, нормы, регулирующие трудовые отношения.

Рабочее время в статье 91 ТК определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени².

Регулирование режима рабочего времени регламентируется 100-й статьей ТК РФ, согласно которой рабочий режим должен предусматривать определенную продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями;

- шестидневная с одним выходным днем;
- с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

Продолжительность рабочей недели устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, дополнительными соглашениями между работниками и работодателем и трудовым договором (в редакции ФЗ-90).

Особенности регулирования труда медицинских работников определены в статье 350-й ТК, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (в ред. ФЗ-90). Однако для специалистов, занятых на должностях врач-стоматолог, врач-стоматолог-ортопед, врач-ортодонт, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-терапевт, зубной врач, зубной техник (кроме врача-стоматолога-хирурга, врача-челюстно-лицевого хирурга) согласно приложению № 2 к постановлению Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» № 101 от 14.02.2003 (далее — Постановление-101) установлена 33-часовая рабочая неделя.

В письме Центрального комитета профсоюза работников здравоохранения РФ председателю Псковской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ от 27.05.2003 даны разъяснения к Постановлению-101, в которых поясняется, что в приложении № 2 раздела III Постановления-101 допущена техническая ошибка. Последний абзац раздела будет

¹ Утвержден 30.12.2001 Федеральным законом №197-ФЗ.

² В редакции Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» № 90-ФЗ (далее — ФЗ-90) от 30.06.2006.

изложен в следующей редакции: «(кроме зубного техника, врача-стоматолога-хирурга стационара, врача-челюстно-лицевого хирурга)».

Приказом Минздрава России «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» № 588н от 13.08.2009 утверждается определенный порядок. Согласно 1-му пункту этого порядка норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Таким образом следует, что продолжительность рабочего дня или смены медицинских работников составляет:

- при 33-часовой рабочей неделе — 6,6 часа;
- при 36-часовой рабочей неделе — 7,2 часа;
- при 39-часовой рабочей неделе — 7,8 часа.

При этом продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно перед нерабочим праздничным днем, уменьшается на один час.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается статьей 92-й ТК:

- для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте 16—18 лет — не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда III или IV степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю³.

В связи с принятием федеральных законов «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 и ФЗ-421, с 1 января 2014 года аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. Эта оценка предполагает регулирование отношений, возникающих в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 93-й ТК по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁴.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Согласно 284-й статьи ТК продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, согласно статье 320 ТК РФ⁴.

Порядок и количество выходных дней регламентируется 111-й статьей ТК РФ, согласно которой пятидневная рабочая неделя предусматривает два выходных дня в неделю, а шестидневная рабочая неделя — один выходной день. Общим выходным днем определяется воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Работодатели, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляют в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка⁴.

Согласно статье 112 ТК при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий

³ В редакции Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“» № 421-ФЗ от 28.12.2013 (далее — ФЗ-421).

⁴ В редакции Федерального закона № 90-ФЗ.

день. В тех случаях, когда решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Согласно статье 114 ТК работникам положен ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска согласно статье 115 ТК составляет 28 календарных дней.

Регулирование сферы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регламентируется статьями 122–128 ТК⁴.

Врачам-стоматологам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда II, III или IV степени, либо опасным условиям труда, полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК), при этом его минимальная продолжительность составляет 7 календарных дней⁵.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную второй частью статьи 117 ТК, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами⁵.

Согласно 219-й статье ТК размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Этот порядок утвержден постановлением Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» № 870 от 20.11.2008 (далее — Постановление-870). В 1-м пункте этого постановления указано, что работодатель предоставляет работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, указанный в 1-м пункте Постановления-870, должен предоставляться всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным одноименным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 (далее — Список), но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (Определение Конституционного Суда РФ № 135-О от 07.02.2013).

В соответствии с информационным письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870» от 13.02.2013 до реализации поручения, указанного в пункте 2 постановления № 870, работодатель, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации, может самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

С учетом решения Верховного Суда Российской Федерации № АКПИ12–1570 от 14 января 2013 г., для установления соответствующего размера компенсации работодатель может использовать Список, Инструкцию о порядке применения Списка, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 273/П-20 от 21.11.1975, а также «Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия

⁵ В редакции Федерального закона № 421-ФЗ.

труда», утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 387/22—78 от 3.10.1986, и иные действующие нормативные правовые акты, устанавливающие соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей ТК. При этом в соответствии со статьей 219 ТК в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Учитывая вышеизложенное при наличии установленной вредности при специальной оценке условий

труда врач-стоматолог, врач-стоматолог-ортопед, врач-ортодонт, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-терапевт, зубной врач, зубной техник, врач-стоматолог-хирург, врач-челюстно-лицевой хирург согласно Списку должны иметь ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 12 дней.

Соблюдение трудового законодательства в части продолжительности рабочего времени специалистов стоматологического профиля способствует сохранению их трудовой активности и повышению производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» № 90-ФЗ от 30.06.2006.
4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“» № 421-ФЗ от 28.12.2013.
5. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013.
6. Постановление Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» от № 101 14.02.2003.
7. Постановление Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» № 870 от 20.11.2008.
8. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» № 298/П-22 от 25.10.1974.
9. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС «Об утверждении Инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» № 273/П-20 от 21.11.1975.
10. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» № 387/22-78 от 3.10.1986.
11. Приказ Минздрава России «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» № 588н от 13.08.2009.
12. Определение Конституционного Суда РФ № 135-О от 07.02.2013.
13. Вагнер В.Д., Смирнова Л.Е., Пешков В.А., Филимонова Л.Б., Гуськова А.В., Морозова С.И. Кадровое обеспечение стоматологической службы. Режим рабочего времени и времени отдыха персонала. — *Институт стоматологии*. — 2012; 4 (57): 10—3.
14. Вагнер В.Д., Смирнова Л.Е., Филимонова Л.Б., Пешков В.А., Морозова С.И., Гуськов А.В. Кадровое обеспечение стоматологической службы. Дополнительные условия трудового договора. — *Экономика и менеджмент в стоматологии*. — 2012; 2: 47—51.
15. Бутова В.Г., Бину С.М. Совершенствование нормирования труда и организация работы заведующих терапевтическими отделениями стоматологических поликлиник (методическое пособие). — М., 2012.
16. Вагнер В.Д., Гветадзе Р.Ш., Смирнова Л.Е., Некрасова И.Л. Трудовые отношения в стоматологических медицинских организациях. — М., 2013.
17. Вагнер В.Д., Ларионов В.М., Чекунов О.В., Нимаев Б.Ц. Правильная организация режима труда и рационального отдыха — одна из важнейших составляющих обеспечения биобезопасности врача-стоматолога. — *Российский стоматологический журнал*. — 2007; 2: 42—4.