**Гарантии работникам по проезду к месту лечения или обследования**

**Трудовой кодекс Российской Федерации содержит главу 50**, регламентирующую особенности труда работников в районах, приравненных к Крайнему Северу, к каковым относится наш Нижнеилимский район. Ранее гарантии «северянам» устанавливались отдельным специальным законом. В основном эти особенности в ТК РФ сохранены.

Кстати говоря, перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, определен постановлением Правительства РФ от 16.11.2021 N 1946 "Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР".

В числе главных государственных гарантий работникам в районах, приравненных к Крайнему Северу, это установление районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки за работу в соответствующих районах. В сумме это 110% к заработной плате, если учесть что процентная надбавка составляет не более 50%, а районный коэффициент не более 60% (здесь необходимо учитывать, что на федеральном уровне районный коэффициент для нашего района установлен в размере 30%, но отдельным постановлением главы администрации Иркутской области, тогда Ножикова Ю.А., от 28.01.1993 №9, коэффициент был выровнен до 60% и до сих пор он применяется большинством работодателей Нижнеилимского района).

В числе других преференций «северянам» нужно выделить:

- обязанность работодателей один раз в два года оплачивать проезд работника и членов его семьи к месту проведения оплачиваемого отпуска и обратно;

- гарантии работникам при увольнении по сокращению численности или штата или ликвидации организации (когда средний заработок может сохраняться до шести месяцев);

- сокращение рабочей недели для женщин с 40 до 36 часов с оплатой как за полную неделю;

- 16 дней дополнительного оплачиваемого отпуска;

- компенсацию расходов в связи с переездом в северные регионы.

Кроме того, статьей 323 ТК РФ предусмотрены гарантии медицинского обеспечения:

«Для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обеспечения для работников государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обеспечения для работников других работодателей устанавливаются коллективными договорами.».

Таким образом, мы видим, что законодатель выделил три группы работодателей.

Если эти работодатели – государственные органы субъектов, органы местного самоуправления, государственные (кроме федеральных) или муниципальные учреждения, а также ТФОМСы, они для своих работников устанавливают данные гарантии своими нормативными правовыми актами и это является одной из обязанностей данных работодателей. Какими именно будут эти гарантии, решать этим структурам. Как правило, берется за основу оплата проезда работника к месту медицинского обследования или лечения в пределах территории России, если такое обследование или лечение не может быть обеспечено по месту жительства работника. При этом частота таких проездов, вид транспорта, на котором будет ездить работник, размер оплаты устанавливаются нормативными правовыми актами.

Если же работодатели это те, которые указаны в первой части комментируемой статьи, то они могут устанавливать гарантии медицинского обеспечения для своих работников коллективным договором. Равно и все остальные работодатели, не относящиеся к перечисленным в первой и второй частях статьи 323 ТК.

Таким образом, эта категория работодателей устанавливает гарантии, если в организации есть коллективный договор.

**По мнению Роструда**, в таких случаях в коллективном договоре должны быть предусмотрены гарантии медицинского обеспечения работников. **Отсутствие** в коллективном договоре (при его наличии) условий о медицинском обеспечении работников **является нарушением закона** (Приказ Роструда от 11.11.2022 №253 «Об утверждении Руководства по соблюдению требований трудового законодательства»).

Такое замечание Роструда является существенным и серьезно повышающим социальную значимость и статус коллективного договора как правового акта, регулирующего правоотношения работодателя и работников, работающих в районах с особыми климатическими условиями.

Условия предоставления гарантий.

1.Медицинское обследование или лечение не может быть предоставлено по месту проживания работника (под проживанием понимается постоянная регистрация человека в конкретном населенном пункте, относящимся к соответствующим районам). Подтверждением невозможности предоставления медобследования является справка медицинского учреждения, что такой возможности нет. В данной справке (или направлении) должно быть указано, в чем именно нуждается работник (вид обследования или лечения). Для реализации гарантии работник должен представить работодателю данное направление или справку.

2.Расположение юридического лица – работодателя или его обособленного подразделения должно подтверждаться фактом его юридической регистрации в конкретной местности с особыми климатическими условиями. С учетом того, что многие крупные работодатели имеют юридическую регистрацию в крупных, в том числе федеральных центрах, гарантия становится «негарантированной». Даже если у работника в трудовом договоре будет обозначено место работы в соответствующей местности, прописывать такую гарантию работодатель может и не взяться, ссылаясь на юридическую регистрацию. В таком случае может возникнуть спор, разрешить который может суд, но думаю, что он будет не в пользу работника.

Консультант по госполномочиям в сфере труда администрации

Нижнеилимского района Н.М. Драпеза