



**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**
(питання – відповіді)

**Київ
2024**

У 2024 році мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше, зокрема, для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я – 20 000 грн; для осіб, які займають посади фахівців – 13 500 грн, визначається відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від України від 13.01.2023 № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (із змінами) (далі – Постанова № 28).

Питання: на які заклади охорони здоров'я поширюється дія Постанови № 28.

Відповідно до статті 3 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (далі – Основи) визначено, що заклад охорони здоров'я – це юридична особа будь-якої форми власності та організаційно-правової форми або її відокремлений підрозділ, що забезпечує медичне обслуговування населення на основі відповідної ліцензії та професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників і фахівців з реабілітації.

Пунктом 15 частини першої статті 7 та частиною першою статті 9 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» встановлено, що медична практика підлягає ліцензуванню та ліцензіат зобов'язаний виконувати вимоги ліцензійних умов відповідного виду господарської діяльності, а здобувач ліцензії для її отримання – відповідати ліцензійним умовам.

Перелік закладів охорони здоров'я державної форми власності затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16.05.2011 № 501 «Про затвердження переліку закладів охорони здоров'я та програм у галузі охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету, та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України».

Також загальний перелік закладів охорони здоров'я затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 28.10.2002 № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою, посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я, посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою, залучених до надання реабілітаційної допомоги у складі мультидисциплінарних реабілітаційних команд в закладах охорони здоров'я».

Питання: які складові елементи заробітної плати мають бути враховані установами (зкладами), підприємствами системи охорони здоров'я для забезпечення мінімального розміру оплати праці.

Застосування норм Постанови № 28 залежить від організаційно-правової форми та статусу закладу охорони здоров'я.

У державних (комунальних) установах, які фінансуються з бюджету і мають статус бюджетної установи, оплата праці працівників здійснюється за принципами державного регулювання, а на комунальних некомерційних підприємствах (далі – КНП) – договірного регулювання оплати праці.

Оплата праці працівників державних (комунальних) установ визначається на основі Єдиної сітки тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі – ЄТС), затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 (далі – Постанова № 1298), з урахуванням мінімального розміру, визначеного постановою № 28.

У закладах охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства, умови і розміри оплати праці визначаються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами (ст. 97 Кодексу законів про працю України, ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

Пунктом 1 Постанови № 28 встановлено, що під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Конкретний перелік складових основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які враховуються для забезпечення мінімального гарантованого рівня, Постановою № 28 не визначений.

Водночас статтею 3¹ Закону України «Про оплату праці» встановлені гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати, як державної соціальної гарантії, обов'язкової на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, правове регулювання оплати праці, зокрема застосування норм Постанови № 28, у закладах охорони здоров'я залежить від їхніх організаційно-правових форм:

- для працівників бюджетних закладів (установ) граничний розмір надбавок, передбачених Постановою № 1298, може бути збільшений для досягнення мінімального розміру нарахованої заробітної плати та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці;
- на КНП порядок і механізм реалізації норм постанови № 28 має бути закріплені у колективному договорі. Керуючись нормами чинного законодавства, а саме: ст. 97 Кодексу законів про працю України, ст. ст. 3¹ та 15 Закону України «Про оплату праці» і положеннями колективного договору керівник КНП може збільшувати мінімально гарантований рівень оплати залежно від фінансових можливостей підприємства, а також визначати складові елементи заробітної плати, які мають бути враховані для забезпечення мінімального розміру

оплати праці працівників відповідно до Постанови № 28, а які – можуть нараховуватись понад цей розмір.

Питання: Постановою №28 встановлено, що мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації забезпечується виплатами в межах фонду оплати праці. Які виплати входять до фонду оплати праці?

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно–ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; фонду заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Для визначення конкретних структурних елементів заробітної плати застосовується Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713 (далі – Інструкція № 5).

Інструкцією № 5 також визначений перелік виплат, які не входять до фонду оплати праці.

Зокрема, найбільш поширені для КНП охорони здоров'я, це:

соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми) (п. 3.4 Інструкції);

вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів тощо або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією (п. 3.19 Інструкції);

матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання (п. 3.31 Інструкції).

Питання: як забезпечити диференціацію заробітної плати працівників?

Постанова № 28 містить норму щодо диференціації заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам, фахівцям з реабілітації та молодшому медичному персоналу державних та комунальних закладів охорони здоров'я, яка здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Умови та розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, у тому числі в частині додаткових складових заробітної плати, визначаються на підставі актів Кабінету Міністрів України та нормативно-правових актів галузевих міністерств.

Абзацом 6 підпункту 1 пункту 1 Постанови № 28 визначено, що граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті «а» підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», для досягнення мінімально гарантованого розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці може бути збільшений.

Це – надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі.

Що стосується закладу охорони здоров'я, яке за організаційно-правовою формою функціонує, як КНП, то воно є самостійним суб'єктом господарювання, створеним органом місцевого самоврядування (частина перша статті 62 Господарського кодексу України).

Чинним законодавством підприємствам надано право самостійно проводити свою управлінську, фінансову та господарську діяльність, у тому числі з питань організації оплати праці працівників, з дотриманням норм діючого законодавства.

Відповідно до статей 97 Кодексу законів про працю України та 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Необхідно зазначити, що положення Постанови № 28 встановлюють лише мінімальний рівень заробітної плати, який має бути гарантований медичним працівникам. Керівник КНП може його збільшувати залежно від фінансових можливостей підприємства.

Оскільки постановою № 28 не визначений конкретний та виключний перелік видів доплат, надбавок, премії тощо, які враховуються для забезпечення

мінімального гарантованого рівня, а які – виплачуються понад мінімальний розмір, то КНП самостійно приймає це рішення керуючись нормами статей 97 Кодексу законів про працю України та 15 Закону України «Про оплату праці».

Питання: які мінімальні розміри оплати праці гарантуються медпрацівників, які працюють у зоні бойових дій?

Медпрацівникам, які виконують свої обов'язки в небезпечних умовах, зокрема й під час інтенсивних обстрілів, Постанова № 28 забезпечує вищий рівень оплати праці.

Для медпрацівників, зокрема й тих, які уклали з Національною службою здоров'я договір про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, за виконану в повному обсязі місячну (годинну) норму праці:

- на територіях активних бойових дій, включених до Переліку територій, мінімальний розмір оплати праці встановлюють у межах фонду оплати праці на рівні не менше ніж:

28 000 грн — для осіб, які обіймають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

18 000 грн — для осіб, які обіймають посади в закладах охорони здоров'я, які відповідно до єдиних кваліфікаційних вимог належать до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

9000 грн — для осіб, які обіймають посади молодшого медичного персоналу в закладах охорони здоров'я;

- на територіях можливих бойових дій, включених до Переліку територій, мінімальний розмір оплати праці встановлюють у межах фонду оплати праці на рівні не менше ніж:

23 000 грн — для осіб, які обіймають лікарські посади в закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я в закладах охорони здоров'я та посади професіоналів із вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

15 500 грн — для осіб, які обіймають посади в закладах охорони здоров'я, які відповідно до єдиних кваліфікаційних вимог належать до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

8000 грн — для осіб, які обіймають посади молодшого медичного персоналу в закладах охорони здоров'я.

Ця норма Постанови № 28 діє до 31 грудня 2024 року.

Питання:

• як оплатити роботу, якщо медпрацівник працює в режимі неповного робочого часу?

Якщо працівнику встановили неповний робочий день або неповний робочий тиждень, а також якщо працівник не виконує в повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу, вимогу щодо розміру оплати праці, передбачає підпункт 1 пункту 1 Постанови № 28.

Заробітна плата нараховується пропорційно до відпрацьованого часу:

якщо встановили медпрацівнику неповний робочий день або неповний робочий тиждень;

або

якщо працівник не виконує в повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу.

• як оплатити роботу за сумісництвом?

Частина 2 статті 21 КЗпП дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці через укладення трудового договору на одному (*внутрішнє сумісництво*) або одночасно на декількох підприємствах, в установах організаціях (*зовнішнє сумісництво*), якщо іншого не передбачає законодавство, колективний договір або угода сторін.

Передумовою для сумісництва є наявність у штатному розписі вакантної посади.

При роботі за сумісництвом з працівником укладається окремий трудовий договір, який юридично не пов'язаний з трудовим договором за основним робочим місцем

Облік робочого часу і визначення розміру заробітної плати ведеться окремо за кожною з двох займаних посад.

Тобто, незалежно від того, який розмір заробітної плати, в тому числі надбавки, доплати, премії, матеріальну допомогу тощо працівник одержує за основним місцем роботи, за іншою посадою на умовах сумісництва йому встановлюється оплата відповідно до цієї посади пропорційно відпрацьованому часу.

Відповідно до статті 19 Закону України «Про оплату праці» працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Отже, на роботі за сумісництвом медичному працівникові гарантований мінімальний розмір нарахованої заробітної плати пропорційно до відпрацьованого часу.

Питання: щодо встановлення мінімального розміру оплати праці у разі, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого підпункту 1 пункту 1 Постанови 28,

перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків (згідно з роз'ясненням МОЗ).

Абзацом 2 підпункту 3 пункту 1 Постанови № 28 визначено, що вимоги підпункту 1 пункту 1 не поширюються на державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого підпункту 1 пункту 1, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків.

У такому разі мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я устанавлюється в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

При визначенні обсягу отриманих коштів у поточному місяці враховуються всі джерела надходження коштів, зокрема доходи за договорами про медичне обслуговування населення, укладеними із НСЗУ, інші надходження з державного та місцевих бюджетів, дохід від надання медичних послуг за кошти фізичних і юридичних осіб, дохід від надання майна в оренду, благодійна допомога та інші не заборонені законодавством джерела.

Проте, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого підпункту 1 пункту 1, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків, то заклади охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори, за умови наявності коштів можуть забезпечувати мінімальний розмір оплати праці в розмірах, визначених абзацами 3 та 4 підпункту 1 пункту 1 Постанови № 28. Тобто вимога абзацу 2 підпункту 3 пункту 1 Постанови № 28 є правом керівника закладу охорони здоров'я, а не обов'язком.

Разом з тим МОЗ наголошує, що надавач медичних послуг, відповідно до умов договору про медичне обслуговування населення, зобов'язується надавати якісні медичні послуги відповідно до специфікацій (в тому числі із забезпеченням пацієнтів лікарськими засобами та необхідними матеріалами для надання в повному обсязі якісної медичної послуги, що визначено програмою медичних гарантій) та встановлених законодавством вимог.

У разі невиконання або неналежного виконання надавачем медичних послуг своїх зобов'язань згідно з договором про медичне обслуговування населення, такий надавач несе відповідальність, передбачену законом та цим договором.

В такому випадку, для забезпечення фінансової стійкості та спроможності закладу охорони здоров'я, керівник такого закладу повинен, окрім спрямування більшої частини бюджету на забезпечення виплати заробітної плати працівникам, залишати кошти на закупівлю лікарських засобів, харчування, розвиток і т. д.

Питання: до яких виплат належить матеріальна допомога на соціально-побутові потреби?

Діючим законодавством з оплати праці, а також Інструкцією № 5 таку виплату, як матеріальна допомога на соціально-побутові проблеми, окремо не виділено. Такої назви не визначено ні Постановою № 1298, ні наказом Мінпраці і МОЗ від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (далі – Наказ № 308/519).

В зазначених нормативно-правових актах на відміну від «матеріальної допомоги на оздоровлення», яка виплачується під час надання основної щорічної відпустки, використане загальне поняття «матеріальна допомога» без прив'язки до якихось питань чи потреб та окремо «матеріальна допомога на поховання».

Оскільки матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань є одноразовою виплатою, яка не має обов'язкового характеру, і не пов'язана з умовами праці та результатами роботи, вона не входить до фонду оплати праці.

За своїми ознаками матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань відповідає матеріальній допомозі разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання, яка передбачена пунктом 3,31 розділу 3 «Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці» Інструкції № 5.

КНП охорони здоров'я має право виплачувати матеріальну допомогу на соціально-побутові проблеми своїм працівникам, якщо таку виплату здійснюють відповідно до законодавства про працю в рамках трудових правовідносин (укладеного трудового договору) та передбачено колективним договором підприємства.

Питання: чи зобов'язане КНП виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки працівникам?

Відповідно до статті 5 Закону України «Про оплату праці» організація оплати праці в установах, закладах, організаціях, підприємствах здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Сфера державного регулювання оплати праці визначена статтею 8 цього Закону.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Крім того, Кабінетом Міністрів України визначається мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я (Постанова № 28).

Законодавство передбачає виплату медичним працівникам матеріальної допомоги на оздоровлення. Ця виплата регламентована постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – Постанова № 524).

Відповідно до вказаної постанови з 01 січня 2012 року медичним і фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів (установ) виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

Тобто, норми Постанови № 524 є нормами прямої дії і є обов'язковими для закладів охорони здоров'я, які функціонують в організаційно-правовій формі державного чи комунального медичного закладу (установи).

КНП не мають статусу бюджетної установи. При цьому, відповідно до частини першої статті 2 Бюджетного кодексу України є одержувачами бюджетних коштів.

Конкретні умови та розміри, зокрема, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, у тому числі матеріальної допомоги на оздоровлення, відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» підприємства (у тому числі КНП) визначають в колективних договорах або в окремих Положеннях з безумовним дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

Відповідно до статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників. Якщо профспілки на підприємстві немає, тоді погоджує з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Звертаємо увагу, що пунктом 2.10. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки, яка діє до укладання нової, зазначено, що Сторони домовились: «Під час проведення реформ у бюджетній сфері, у тому числі пов'язаних із зміною статусу закладів, установ, організацій, порядку їх фінансування та умов оплати праці їх працівників, забезпечувати збереження рівня оплати праці як мінімальних гарантій.».

Отже, КНП може передбачити виплату матеріальної допомоги на оздоровлення в колективному договорі підприємства.

Підставою для виплати матеріальної допомоги на оздоровлення є факт надання щорічної відпустки. При цьому, у випадку поділу щорічної відпустки на частини відповідно до статті 12 Закону України «Про відпустки», зазначена

допомога може виплачуватися працівникові за його заявою при наданні будь-якої з частин основної щорічної відпустки.

Питання: в закладі охорони здоров'я працює логопед. Як оплачувати його працю?

Відповідно до статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

У закладах охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують, як комунальні некомерційні підприємства, умови оплати праці визначаються з урахуванням статті 97 Кодексу законів про працю України, статті 15 Закону України «Про оплату праці», а саме: умови і розміри оплати праці визначаються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

При цьому, законодавством не заборонено в разі визначення в колективному договорі умов і розмірів оплати праці працівників використовувати гарантії з оплати праці, встановлені постановами Кабінету Міністрів України та галузевими наказами, зокрема, наказом Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення».

Статтею 21 Закону України «Про оплату праці» визначено, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Умови та розміри оплати праці визначається за посадою, яку працівник займає згідно з штатним розписом.

Відповідно до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963, посада логопеда закладу охорони здоров'я належить до посад педагогічних працівників.

Оплата праці педагогічних працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про освіту», актів Кабінету Міністрів України та виданих на їх виконання галузевих наказів з оплати праці працівників у сфері освіти.

Зокрема, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2022 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», інших окремих постанов Уряду, наказів МОН від 15.04.1993 № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 травня 1993 р. за № 56, та від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», зареєстровано в Міністерстві юстиції України 03 жовтня 2005 р. за № 1130/11410.

Водночас зазначаємо, що МОЗ видано наказ від 10.10.2023 № 1769 «Про затвердження змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я», яким підрозділ «Інші професіонали в галузі медицини» доповнено пунктом 28 такого змісту: «28. Терапевт мови і мовлення».

Згідно кваліфікаційних вимог для зайняття цієї посади, зокрема, посади терапевта мови і мовлення без категорії до 31 грудня 2026 року має бути: вища освіта другого (магістерського) рівня галузі знань «Соціальні і поведінкові науки» за спеціальністю «Психологія»; або вища освіта другого (магістерського) рівня галузі знань «Освіта/педагогіка» за спеціальністю «Спеціальна освіта»; або вища освіта другого (магістерського) рівня галузі знань «Гуманітарні науки» за спеціальністю «Філологія»; або вища освіта другого (магістерського) рівня галузі знань «Охорона здоров'я» за спеціальністю «Медична психологія». Безперервний професійний розвиток. Без вимог до стажу роботи.

У разі введення нових посад на підприємстві (закладі, установі, організації) вносяться відповідні зміни до штатного розпису. За угодою сторін на підставі укладеного трудового договору на цю посаду може бути прийнято працівника, який має освіту і стаж роботи (за необхідності), які відповідають кваліфікаційним вимогам для зайняття певної посади.

Довідково:

РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ ЩОДО ПОРЯДКУ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАБРАННЯМ ЧИННОСТІ ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 08.09.2023 № 957 «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОРЯДКІВ, ЗАТВЕРДЖЕНИХ ПОСТАНОВАМИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 08.02.1995 № 100 І ВІД 08.08.2016 № 500»

Щодо періоду, з якого застосовуються зміни

Урядом прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 «Про внесення змін до порядку, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 і від 8 серпня 2016 р. № 500» (далі – постанова № 957), згідно з якою внесено зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 08.02.1995 № 100 (далі – Порядок).

Постанова № 957 опублікована в газеті «Урядовий кур'єр» № 183 від 12.09.2023 року.

Отже, норми постанови № 957 слід застосовувати з дня офіційного опублікування, а саме з 12.09.2023 року.

Щодо визначення розрахункового періоду при обчисленні середньої заробітної плати для надання матеріальної (грошової) допомоги

Постановою № 957 внесено зміни до пункту 2 Порядку, згідно з якими, середній заробіток для надання матеріальної (грошової) допомоги

проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання матеріальної (грошової) допомоги.

Тобто у разі, коли середня місячна заробітна плата визначена законодавством як розрахункова величина для надання матеріальної (грошової) допомоги, при обчисленні середнього заробітку для її надання розрахунковим періодом будуть 12 календарних місяців, які передують місяцю надання зазначеної допомоги.

Водночас зазначеними нормами Порядку не передбачено, що розрахункові місяці мають бути повністю відпрацьовані.

Щодо врахування виплат при обчисленні середньої заробітної плати для надання матеріальної (грошової) допомоги

Змінами, внесеними постановою № 957 до пункту 4 Порядку, передбачено, що при обчисленні середньої заробітної плати для виплати матеріальної (грошової) допомоги за останні 12 місяців, враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, окрім визначених у пункті 4 цього Порядку, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Тобто середня заробітна плата в розрахунковому періоді працівникам обчислюється на загальних умовах, а саме з виплат, які нараховано за місяці розрахункового періоду.

Водночас абзацом третім пункту 3 Порядку встановлено, що премії (в тому числі за місяць) та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період під час обчислення середньої заробітної плати враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані.

Отже, визначені відповідно абзацу третього пункту 3 Порядку розміри премій, які враховуються в розрахунковому періоді при обчисленні середньої заробітної плати, також мають бути включені до розрахунку середньої заробітної плати в місяцях розрахункового періоду.

Щодо механізму обчислення середньої заробітної плати для виплати матеріальної (грошової) допомоги

Змінами, внесеними постановою № 957 до пункту 7 Порядку, встановлено порядок обчислення середньої заробітної плати у разі визначення її законодавством як величини для надання матеріальної (грошової) допомоги.

Так, зазначеними змінами передбачено, що середньомісячна заробітна плата для виплати матеріальної (грошової) допомоги обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.

В свою чергу, середньоденна заробітна плата визначається шляхом ділення заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом 12 місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів.

Середньомісячне число робочих днів розраховується шляхом ділення на 12 сумарного числа робочих днів за останні 12 календарних місяців згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства.

Отже, відповідно до зазначеного Порядку нарахування виплат для надання матеріальної (грошової) допомоги, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні 12 місяців, що передують місяцю надання зазначеної допомоги, провадяться шляхом множення середньоденного заробітку на число робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом розрахункового періоду робочі дні на число відпрацьованих робочих днів за цей період.

Водночас зазначеними положеннями Порядку не передбачено, що розрахункові місяці мають бути повністю відпрацьовані.

Крім того, змінами до пункту 7 Порядку встановлюється порядок обчислення середньої заробітної плати за 12 місяців виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, згідно якого середньоденна заробітна плата визначається шляхом ділення суми, розрахованої відповідно до абзацу двадцять третього* пункту 4 цього Порядку, на число робочих днів за останні 12 календарних місяців, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата, згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації.

**Якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.*

Приклад: Працівника прийнято на роботу за п'ятиденним робочим тижнем з двома вихідними днями (субота та неділя) з 12.03.2023 року з окладом 10 000 грн (умовно). 14.09.2023 згідно наказу керівника йому надається матеріальна допомога в розмірі середньомісячної заробітної плати. В серпні 2023 року працівник перебував в щорічній відпустці 3 дні (нараховано за час відпустки 1 000 грн та 9 000 грн заробітної плати (умовно). Як розрахувати працівнику середню заробітну плату для виплати матеріальної допомоги.

Розрахунковий період у зазначеному прикладі буде квітень 2023 – серпень 2023 року.

Сума заробітної плати в розрахунковому періоді складатиме:

4 міс (квітень-липень) x 10 000 + 9000 (серпень) = 49 000 грн

Число відпрацьованих працівником днів у зазначеному прикладі в розрахунковому періоді становитиме:

109 роб.днів за графіком – 3 дні відпустки = 106 днів

У зазначеному прикладі середньоденна заробітна плата становитиме:

49 000 грн : 106 днів = 462,26 грн

Число робочих днів в розрахунковому періоді за графіком підприємства - 261, кількість календарних місяців в розрахунковому періоді - 12.

Отже середньомісячне число робочих днів становитиме:

261 робочих днів за графіком підприємства: 12 місяців = 21,75 розрах.роб.днів

Сума для надання матеріальної допомоги становитиме:

462,26 грн x 21,75 розрах.роб.днів = 10 054,16 грн

Щодо механізму обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року.

Змінами, внесеними постановою № 957 до пункту 2 Порядку, визначено новий порядок обчислення середньої заробітної плати для оплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року.

Так, абзацом другим пункту 2 Порядку передбачено, що обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році.

Отже, враховуючи зміни норм Порядку, середня заробітна плата для виплати компенсації за зазначені вище невикористані відпустки обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи у 2023 році, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки, починаючи з 1 січня 2023 року.

При цьому норми Порядку не містять вимог щодо особливого розрахунку для таких працівників, а також врахування при обчисленні середньої заробітної плати повністю відпрацьованих робочих днів протягом зазначеного періоду.

Тобто середня заробітна плата за фактично відпрацьований в 2023 році період обчислюється на загальних умовах, а саме з виплат, нарахованих в місяцях розрахункового періоду, з урахуванням положень абзацу третього пункту 3 Порядку.

При цьому, якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду та ділиться на кількість календарних днів розрахункового періоду.

Приклад: Працівник звільняється 12.09.2023 року. За даними кадрової служби працівник не використав 26 календарних днів основної відпустки, з них - 10 календарних днів за 2022 рік та 16 - за 2023 рік; 5 календарних днів додаткової щорічної відпустки за 2023 рік та 10 днів додаткової соціальної відпустки за 2023 рік. Всього необхідно виплатити компенсацію за 41 невикористаний день відпустки.

Розрахунок компенсації здійснюється виходячи з виплат, що нараховані працівникові в місяцях розрахункового періоду, який в зазначеному прикладі буде з 01.01.2023 по 31.08.2023.

Приклад: Працівник, який працює за п'ятиденним робочим тижнем з двома вихідними днями (субота та неділя), звільняється з 15.09.2023 року. В лютому 2022 року працівникові було нараховано та виплачено премію за результатами роботи за 2021 рік у сумі 9 300 грн умовно (кількість робочих днів за 2021 рік становить 250, працівник відпрацював повну норму тривалості робочого часу). У травні 2023 року на підприємстві було оголошено простій з оплатою 2/3 від посадового окладу. За даними кадрового обліку працівником не використано 20 календарних днів щорічної відпустки, з

яких 5 – за 2022 рік та 15 - за 2023 рік. Як розраховувати компенсацію за невикористані дні відпустки?

Розрахунковий період для обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки у зазначеному прикладі буде 01.01.2023 – 31.08.2023.

Крім того, відповідно до абзацу сьомого пункту 2 Порядку з розрахункового періоду виключається період оголошеного на підприємстві простою, який оплачувався частково, а саме 01.05.2023-31.05.2023.

Згідно з абзацом першим пункту 3 Порядку при обчисленні середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 цього Порядку.

Водночас, відповідно до абзацу третього пункту 3 Порядку потрібно здійснити розрахунок частини щорічної премії, яка буде враховуватись в заробіток відповідних місяців розрахункового періоду.

Для цього суму премії за 2021 рік необхідно поділити на кількість відпрацьованих робочих днів у 2021 року: **9 300 грн : 250 відпр. роб. днів = 37,2 грн** та помножити на кількість відпрацьованих робочих днів місяця, що відноситься до розрахункового періоду (у зазначеному прикладі це січень 2023 року, працівником відпрацьовано повністю 22 робочих дня): **37,2 грн × 22 відпр. роб. днів січня = 818,40 грн.**

Кількість календарних днів в розрахунковому періоді 2023 р. складає 243. З них має бути виключено дні оголошеного на підприємстві простою, який оплачувався частково. У зазначеному випадку кількість календарних днів травня 2023 року складає 31. Отже кількість календарних днів у розрахунковому періоді становитиме 212.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або компенсації за невикористані відпустки проводиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за фактично відпрацьований період (розрахунковий період) на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду.

У зазначеному прикладі розрахунок середньоденної заробітної плати здійснюється шляхом ділення суми виплат, що нараховані працівникові в місяцях розрахункового періоду (01.01.2023 – 31.08.2023) за умовами трудового договору з урахуванням премії за результатами роботи за рік в сумі, яка відноситься до тих місяців, що входять до розрахункового періоду, (у зазначеному прикладі за січень 2023 року в сумі 818,4 грн.) на число календарних днів у розрахунковому періоді, у зазначеному прикладі це 212.

Для розрахунку суми компенсації відпустки отриманий результат помножуємо на число календарних днів невикористаної відпустки, у зазначеному прикладі це 20 календарних днів.

Матеріали підготовлено експертом з оплати праці
виконавчого апарату Профспілки
Світланою КОНОВАЛ, тел. (044) 205-76-92