



# ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень  
"За медичні права"  
№ 2, лютий,  
2022 р.

## ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я  
УКРАЇНИ

01.02.2022

№ 05-07/10

### Про надання роз'яснення

До Профспілки працівників охорони здоров'я України (далі - Профспілка) надходять численні звернення від закладів охорони здоров'я щодо практичних питань реалізації положень постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» від 12.01.2022 року №2 (далі – Постанова №2) в частині дотримання встановленого мінімального рівня оплати праці.

І. З метою забезпечення можливості виконання Профспілкою повноважень щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, передбачених частиною 7 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також статутних завдань щодо здійснення громадського контролю за виплатою заробітної плати членам Профспілки, просимо надати роз'яснення окремих положень Постанови № 2.

Перелік посад лікарів та професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, на яких поширюють положення постанови №2?

Чи належать до переліку медичних працівників, на яких поширюється дія абзацу другого підпункту 1 пункту 1 Постанови №2 лікар-стоматолог, лікар-статистик, лікар-стажист, лікар-методист, фармацевти (всіх видів), біолог?

Чи належать до переліку медичних працівників, на яких поширюється дія абзацу третього підпункту 1 пункту 1 Постанови №2 асистент фізичного терапевта, асистент ерготерапевта, фельдшер (всіх видів), лаборант (в т.ч. лаборант судово-медичної лабораторії, лаборант (фармація)), сестра медична з дієтичного харчування, сестра медична, яка працює у маніпуляційному кабінеті центру первинної медико-санітарної допомоги) та інші?

Чи належать до переліку медичних працівників, на яких поширюється дія положень пункту 1 Постанови №2:

лікарі-спеціалісти, професіонали з вищою немедичною освітою, молодші спеціалісти з медичною освітою, фахівці, які працюють у Державних установах Національної академії медичних наук України;

фармацевти (всіх видів), фармацевти-інтерни;

фахівці з середньою спеціальною освітою, які допущені до роботи в установах охорони здоров'я до 1 січня 1993 року?

4. Чи має право працівник, який обіймає посаду лікаря-інтерна та має освіту, передбачену абзацом другим підпункту 1 пункту 1 Постанови № 2, на підвищення рівня заробітної плати до 13 500 грн.?

Які саме підвищення, доплати, надбавки не враховуються під час забезпечення мінімального рівня заробітної плати медичних працівників, встановленого пунктом 1 Постанови №2?

2.1. Чи включаються при обчисленні розміру заробітної плати медичних працівників для забезпечення її мінімального розміру,

передбаченого пунктом 1 Постанови №2, надбавки за вислугу років; доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (в т.ч. доплати працівникам, зайнятим на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, доплати медичним працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби), підвищень посадових окладів у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці; за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат?

Як проводиться оплата праці медпрацівників за чергування вдома?

Чи передбачений механізм дотаційного фінансування закладів охорони здоров'я з державного бюджету України з огляду на те, що положення Постанови №2 передбачають державне регулювання умов оплати праці медичних працівників, зокрема забезпечення виплати підвищеної заробітної плати працівникам фельдшерсько-акушерських пунктів?

Чи передбачені асигнування на підвищення заробітної плати працівникам медико-соціальної експертизи, судово-медичної експертизи, будинку дитини та іншим закладам охорони здоров'я, які фінансуються за рахунок субвенції?

Принагідно зазначаємо про узагальнені проблеми та ризики, пов'язані з реалізацією Постанови №2 в умовах недостатнього фінансування видатків на забезпечення встановленого мінімального розміру оплати праці медичних працівників:

«Оптимізація» витрат закладів охорони здоров'я шляхом скорочення чисельності і штату персоналу, особливо медичних працівників, що негативно вплине на здатність та ефективність виконання закладами охорони здоров'я своїх функцій та завдань.

Запровадження для медичних працівників роботи на умовах неповного робочого часу (переведення на неповні ставки) за ініціативою роботодавця.

Фактична «зрівнялівка» в оплаті праці усіх категорій медичних працівників, незалежно від кваліфікації та продуктивності праці, складності виконуваної ними роботи.

Суттєвий розрив в оплаті праці між медичними та іншими працівниками закладів охорони здоров'я працівниками закладів охорони здоров'я

**Заступник Голови Профспілки**

**Ірина Швець**

## МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

На № 01-/03 від 18.01.2022

**Професійна спілка працівників  
охорони здоров'я України**

### Щодо надання роз'яснень

Міністерство економіки України розглянуло лист Професійної спілки охорони здоров'я України від 18.01.2022 № 01-08/03 стосовно надання роз'яснення положень постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021 р. № 1334 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 та від 25 квітня 2018 р. № 410» (далі – Постанова № 1334) та в межах компетенції повідомляє.

Умови оплати праці керівників комунальних підприємств, в тому числі некомерційних, визначаються в контракті з ура-

хуванням положень постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 „Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств” (зі змінами) (далі - Постанова № 859).

Постановою № 1334 було внесено зміни до Постанови № 859, передбачивши, що відповідно до підпункту 11 пункту 1 Постанови № 859 розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків.

При цьому, підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 859 визначено, що розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється, зокрема, залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності. Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5, середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості за відповідний період.

З урахуванням зазначеного, вважаємо, що розрахований розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я, що діє у організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, має визначатись з урахуванням середньомісячного розміру заробітної плати медичних працівників, який визначається виходячи з нарахованого фонду оплати праці та середньої кількості медичних працівників в еквіваленті повної зайнятості (за виключенням заробітної плати самого керівника) за даними останньої річної фінансової звітності.

Для визначення переліку медичних працівників доцільно керуватися Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78. Охорона здоров'я, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 № 117.

Водночас відповідно до частини другої статті 74 Основ законодавства України про охорону здоров'я єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які провадять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу, встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Відповідно до Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267, МОЗ є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління.

Керуючись зазначеним, з питання визначення переліку медичних працівників рекомендуємо звернутися до Міністерства охорони здоров'я.

Пунктом 2 Постанови № 1334 доручено центральним та місцевим органам виконавчої влади внести зміни до контрактів, що укладені з керівниками закладів охорони здоров'я, відповідно до змін, затверджених Постановою № 1334.

При цьому, відповідно до статті 103 КЗпП, статті 29 Закону України „Про оплату праці”, про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

З метою недопущення поширення гострої респіраторної

хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

**Заступник Міністра економіки  
України з питань цифрового розвитку,  
цифрових трансформацій  
і цифровізації**

**Ігор Дядюра**

## **МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

### **РОЗМІЩЕННЯ РОЗ'ЯСНЕННЯ СТОСОВНО ЗАСТОСУВАННЯ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 12.01.2022 № 2 “ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я”**

09.02.2022 | 11:16 | Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці

1. Чи враховуються в розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я (20000 та 13500 гривень) окремі види заробітної плати, а саме: доплата за роботу в нічний час, доплата за роботу з деззасобами, доплата за роботу COVID-19 хворими, індексація?

Підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, що розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановлюється у межах фонду оплати праці на 2022 рік на рівні не менше 20000 гривень лікарям (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я та на рівні не менше 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства.

Тобто Постановою № 2 медичним працівникам гарантується мінімальний розмір нарахованої заробітної плати.

В суму нарахованої заробітної плати включаються всі структурні складові заробітної плати, встановлені працівникові згідно з діючими умовами оплати праці, а саме: основна заробітна плата (встановлюється у вигляді тарифних ставок (посадових, місячних окладів); додаткова заробітна плата (включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, зокрема, додаткова доплата у розмірі до 300 відсотків заробітної плати (посадового окладу /з підвищеннями/ з урахуванням передбачених законодавством обов'язкових доплат та надбавок відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2020 № 246 “Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом

SARS-CoV-2” (зі змінами); премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями).

Для забезпечення фінансування розмірів заробітної плати медичним працівникам Постановою № 2 внесено зміну у додаток 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України

від 25 квітня 2018 р. № 410 “Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій” відповідно до якої надавач медичних послуг зобов'язаний протягом строку дії договору відповідно до законодавства

забезпечувати виплату заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності у розмірі не меншому, ніж передбачено Постановою № 2.

2. Яким чином застосовуються положення Постанови № 2 для медичних працівників закладів охорони здоров'я, які працюють за сумісництвом?

Стосовно роботи за сумісництвом інформуємо, що відповідно до частини другої статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Згідно з частиною третьою статті 56 КЗпП робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Статтею 1021 КЗпП передбачено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Підпунктом 5 пункту 1 Постанови № 2 передбачено, що у разі встановлення медичному працівнику неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена підпунктом 1 пункту 1 цієї постанови, застосовується пропорційно до відпрацьованого часу.

Отже на роботі за сумісництвом медичному працівникові гарантується мінімальний розмір нарахованої заробітної плати пропорційно відпрацьованому часу.

3. Чи застосовується Постанова № 2 у закладах охорони здоров'я комунальної форми власності?

Підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, що: розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановлюється у межах фонду оплати праці на 2022 рік:

на рівні не менше 20 000 гривень лікарям (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою неметичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я;

на рівні не менше 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства.

Водночас підпунктом 2 пункту 1 Постанови № 2 передбачено, 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" (далі – Постанова № 1298), може бути збільшений для досягнення розміру нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, передбаченого підпунктом 1 пункту 1 постанови Постанови № 2.

Підпунктом 4 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, диференціація заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Враховуючи викладене, при застосуванні вимог Постанови № 2 для закладів комунальної власності необхідно брати до уваги наступне.

Згідно зі статтею 8 Закону України "Про оплату праці" (далі – Закон) і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

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 та статті 15 Закону, а саме: самостійно визначають у колективному договорі 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 із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Основні правові засади розробки, укладення і виконання колективного договору з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально економічних інтересів працівників і власників визначаються Законом України „Про колективні договори і угоди”. Відповідно до статті 1 Закону України „Про колективні договори і угоди” колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції, зокрема щодо нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати (окладів, тарифних ставок) та інших видів трудових виплат – доплат, надбавок, премій тощо (стаття 7 Закону України „Про колективні договори і угоди”).

Тобто, 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 працівників підприємств визначаються підприємствами самостійно в колективному договорі із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством та угодами.

Водночас умови оплати праці медичних працівників затверджено спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 „Про впорядкування Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення” (зі змінами) (далі – Умови), розробленим на виконання 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” (зі змінами).

Для забезпечення фінансування розмірів заробітної плати медичним працівникам Постановою № 2 внесено зміну у додаток 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України

від 25 квітня 2018 р. № 410 “Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій” відповідно до якої надавач медичних послуг зобов'язаний протягом строку дії договору відповідно до законодавства забезпечувати виплату заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності у розмірі не меншому, ніж передбачено Постановою № 2.

4. Який державний орган визначає належність окремих медичних посад та професіоналів з вищою неметичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, до посад, визначених Постановою № 2?

Віднесення окремих медичних посад та професіоналів з вищою неметичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я державної або комунальної форми

власності, до посад, визначених Постановою № 2, не відносяться до компетенції Мінекономіки.

Згідно зі статтею 74 Основ законодавства України про охорону здоров'я (далі – Основ) провадити медичну, фармацевтичну діяльність, надавати реабілітаційну допомогу можуть особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам. Єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які провадять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу, встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Відповідальність за дотриманням зазначених кваліфікаційних вимог несуть керівники закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів, відділень, підрозділів, а також органи, яким надано право видавати ліцензію на провадження відповідних видів господарської діяльності.

Переліки вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, порядок атестації та кваліфікаційні вимоги до медичних працівників закладів охорони здоров'я та професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я визначені наказами Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1992 № 195 “Про затвердження переліку вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, підготовка і отримання звання в яких дають право займатися медичною і фармацевтичною діяльністю”, 28.10.2002 № 385 “Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою (асистентів фармацевтів), посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я”, 23.11.2007 № 742 “Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою” та 29.03.2002 № 117, яким затверджено Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78 “Охорона здоров'я”).

Відповідно до Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267, МОЗ є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління.

## МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

На № 07/03 від 27.01.2022

### Львівська обласна професійна спілка працівників охорони здоров'я України

Мінекономіки розглянуло лист Львівської обласної професійної спілки працівників охорони здоров'я України від 27.01.2022 № 07/03 щодо надання роз'яснення положень постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021 р. № 1334 „Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 та від 25 квітня 2018 р. № 410” (далі - Постанова № 1334) і в межах компетенції повідомляє.

Розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я, що діє у організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, визначається відповідно до підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 „Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств” (далі - Постанова № 859).

Постановою № 1334 було внесено зміни до Постанови № 859, передбачивши, що відповідно до підпункту 11 пункту 1 Постанови № 859 розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може пере-

вищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків.

Водночас підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 859 визначено, що розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється, зокрема, залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності.

Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5, середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості за відповідний період.

З урахуванням зазначеного, вважаємо, що розрахований розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я, що діє у організаційно-правовій формі комунального некомерційного підприємства, має визначатись з урахуванням середньомісячного розміру заробітної плати медичних працівників, який визначається виходячи з нарахованого фонду оплати праці та середньої кількості медичних працівників в еквіваленті повної зайнятості (за виключенням заробітної плати самого керівника) за даними останньої річної фінансової звітності.

Для визначення переліку медичних працівників доцільно керуватися Випуском 78 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників „Охорона здоров'я”, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 № 117.

Водночас відповідно до частини другої статті 74 Закону України „Основи законодавства України про охорону здоров'я” єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які провадять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу, встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Відповідно до Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267, МОЗ є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління.

Керуючись зазначеним, з питання визначення переліку медичних працівників рекомендуємо звернутися до Міністерства охорони здоров'я.

Пунктом 2 Постанови № 1334 доручено центральним та місцевим органам виконавчої влади внести зміни до контрактів, що укладені з керівниками закладів охорони здоров'я, відповідно до змін, затверджених Постановою № 1334.

Разом з тим, відповідно до статті 103 Кодексу законів про працю України та статті 29 Закону України „Про оплату праці” про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

З метою недопущення поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

**Заступник Міністра економіки  
України з питань цифрового розвитку,  
цифрових трансформацій  
і цифровізації**

**Ігор Дядюра**